

Bakalářská práce Řízení pracovního výkonu se věnuje vzdělávání a rozvoji zaměstnanců, jejich motivaci, hodnocení a odměňování a dalším faktorům ovlivňujícím řízení pracovního výkonu.

První kapitola uvádí hlavní aspekty řízení pracovního výkonu ve vztahu k lidským zdrojům.

Druhá a třetí kapitola je věnována vzdělávání a motivaci a podrobně popisuje aspekty těchto v současnosti nejdůležitějších faktorů pro rozvoj organizace.

Čtvrtá kapitola je věnována v dnešní praxi ještě ne tak zcela běžnému hodnocení zaměstnanců a to jak pracovního výkonu, tak pracovního chování i potencionálním možnostem. Jsou zde popsány všechny výhody a přínosy systematického hodnocení zaměstnanců pro organizaci. Zdůrazněna a analyzována je i fáze přípravy jako nezbytný prvek úspěšného zavedení hodnocení zaměstnanců. Kapitola také obsahuje výběr technik, metod a kritérií, které můžeme pro hodnocení zvolit. Závěr této části pak popisuje nezbytné kroky (postupy) k úspěšnému zavedení tohoto systému.

V páté kapitole se autorka věnuje strategii odměňování zaměstnanců jako velmi důležité oblasti pro řízení pracovního výkonu. Jsou zde popsány aspekty mzdové politiky, systémy odměňování, mzdové formy s důrazem zejména na uplatňování ve státních institucích. Kapitola končí výčtem nepeněžních forem motivace.

V šesté kapitole je podrobně analyzována závislost organizačního uspořádání i charakteru řízení na strategii organizace ve vztahu k finálnímu produktu s popisem nejnovějších trendů v této oblasti. V této souvislosti je popsán i vliv podnikové kultury jako významného činitele pracovních podmínek a výkonu. V jejím rámci pak i další nástroj, a to vnitrofiremní komunikace, včetně stanovení cílů a prostředků z hlediska dosažení její maximální efektivnosti. V závěru této kapitoly jsou popsány negativní jevy, které se v pracovních týmech objevují a mají svůj neblahý vliv na jejich výkon.