

PŘÍLOHY

Seznam příloh:

Příloha 1: Dotazník pro zaměstnance Optimnet Solutions s.r.o.

Příloha 2: Semistandardizovaný rozhovor s ředitelem

Příloha 3: Nevyužité tabulky z dotazníkového šetření

Příloha 1: Dotazník pro zaměstnance Optimnet Solutions s.r.o.

Vážená paní / vážený pane,

Jsem student 3. ročníku Českého vysokého učení technického v Praze na Fakultě strojní. Prosím o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce na ústavu Řízení a ekonomika podniku. Je zcela anonymní a bude sloužit k analýze motivace ve Vaší společnosti. Tento dotazník Vám zabere pouze pár minut. Prosím o upřímné odpovědi, odpověď zakroužkujte.

Děkuji za spolupráci,

Marek Zíta

1) Vaše pohlaví?

- a) Muž
- b) Žena

2) Váš věk?

- a) 15 – 24 let
- b) 25 – 44 let
- c) 45 – 64 let
- d) 65 + let

3) V jaké pracovní skupině pracujete?

- a) Sklad
- b) Dispečink
- c) Back office
- d) Management
- e) Obchod

4) Jak dlouho zde pracujete?

- a) Méně jak 6 měsíců
- b) Mezi 6 – 18 měsíci
- c) 18 + měsíců

5) Jste 100 % spokojen/a s prostředím, ve kterém pracujete?

- a) Ano, vždy
- b) Ano, často
- c) Občas
- d) Zřídka
- e) Nikdy

6) Jste 100 % spokojen/a se zázemím a vybavením pracoviště?

- a) Ano, vždy
- b) Ano, často
- c) Občas
- d) Zřídka
- e) Nikdy

7) Jste vždy 100 % spokojen/a s Vaší prací?

- a) Ano, vždy
- b) Ano, často
- c) Občas
- d) Zřídka
- e) Nikdy

8) Pokud nejste, 100 % spokojeni s prací, tak uveďte dva nejčastější důvody Vaši nespokojenosti:

- a) Výdělek
- b) Fyzikální podmínky pracovního prostředí
- c) Vztahy se spolupracovníky
- d) Společenská užitečnost práce
- e) Péče podniku o pracovníky
- f) Poznávání nového
- g) Vztahy s nadřízeným
- h) Pracovní doba

- i) Samostatnost rozhodování
- j) Pracovní postup (možnost povýšení)
- k) Jiné důvody

uveďte:.....

9) Pokud jste, 100 % spokojeni s prací, tak uveďte dva nejčastější důvody Vaši spokojenosti:

- a) Výdělek
- b) Fyzikální podmínky pracovního prostředí
- c) Vztahy se spolupracovníky
- d) Společenská užitečnost práce
- e) Péče podniku o pracovníky
- f) Poznávání nového
- g) Vztahy s nadřízeným
- h) Pracovní doba
- i) Samostatnost rozhodování
- j) Pracovní postup (možnost povýšení)
- k) Jiné důvody

uveďte:.....

10) Zvládáte plnit Vaše pracovní úkoly vždy na 100 % ?

- a) Ano, vždy
- b) Ano, často
- c) Občas
- d) Zřídka
- e) Nikdy

11) Pokud nezvládáte plnit Vaše pracovní úkoly vždy na 100 %, tak zakroužkujte 3 nejdůležitější příčiny:

- a) Zdravotní stav
- b) Rodinné důvody
- c) Nedostatečná fyzická zdatnost
- d) Vyšší časová náročnost na daný konkrétní úkol
- e) Přidělování úkolů na poslední chvíli
- f) Vyšší časová náročnost na všechny pracovní úkoly

- g) Nedostatečné zapracování
- h) Nedostatek schopností a dovedností
- i) Jiné důvody

uveďte:.....

12) Máte vždy dostatek času pro vykonání práce?

- a) Ano, vždy
- b) Ano, často
- c) Občas
- d) Zřídka
- e) Nikdy

13) Jaká je Vaše největší motivace k práci?

- a) Finanční ohodnocení
- b) Vztahy na pracovišti
- c) Zaměstnanecké benefity
- d) Povaha práce
- e) Spokojení klienti
- f) Pochvala
- g) Respekt od nadřízených
- h) Respekt od kolegů
- i) Jiné

uveďte:.....

14) Vyberte dva nejdůležitější benefity:

- a) Stravenky
- b) MultiSport karta
- c) Příspěvek na penzijní pojištění
- d) Dovolena navíc
- e) Flexi pass
- f) Příspěvek na kávomat

15) Které ze současných benefitů byste byli ochotni se vzdát, abyste dosáhli benefitů, které doposud nemáte:

- a) Stravenky
- b) Pracovní pohodlí (automat na vodu, příspěvek na kávomat, zázemí)

16) Jste vždy spravedlivě odměňován/a?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nedokáži posoudit

17) Jsou všichni zaměstnanci vždy spravedlivě odměňováni?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nedokáži posoudit

18) Jak vnímáte Vaše finanční ohodnocení?

- a) Výborně
- b) Velmi dobře
- c) Dobře
- d) Dostatečně
- e) Nedostatečně

19) Jaké jsou vztahy s Vašimi kolegy?

- a) Výborné
- b) Velmi dobré
- c) Dobré
- d) Dostatečné
- e) Nedostatečné

20) Jaké jsou Vaše vztahy s nadřízenými?

- a) Výborné
- b) Velmi dobré
- c) Dobré
- d) Dostatečné
- e) Nedostatečné

21) Ohodnoťte komunikaci s Vašimi nadřízenými?

- a) Výborná
- b) Velmi dobrá
- c) Dobrá
- d) Dostatečná
- e) Nedostatečná

22) Jste vždy pochváleni za mimořádně dobře odvedenou práci?

- a) Ano, vždy
- b) Ano, často
- c) Občas
- d) Zřídka
- e) Nikdy

23) Rozumíte vždy pracovním úkolům, které Vám přidělí Váš nadřízený pracovník?

- a) Ano, vždy
- b) Ano, často
- c) Občas
- d) Zřídka
- e) Nikdy

24) Uvažujete, že byste změnil zaměstnání v následujícím půl roce?

- a) Ano
- b) Ne

25) Pokud jste zvažoval o změně zaměstnání, zakroužkujte dva nejdůležitější

argumenty pro změnu:

- a) Lepší platové ohodnocení
- b) Více benefitů
- c) Pracovní doba
- d) Špatné vztahy na pracovišti
- e) Velké pracovní vytížení
- f) Delší dojíždění

Příloha 2: Semistandardizovaný rozhovor s ředitelem

Tazatel: Ot. 1 Popište Vaší firemní kulturu. (Struktura, Historie, Vztahy atd.)

Respondent: Vzhledem ke skutečnosti, že naše společnost patří k velmi mladým firmám (existujeme na trhu od konce roku 2016) a s ohledem na naši poměrně plochou firemní strukturu, je naše firemní kultura a vše co k tomu náleží stále ještě ve fázi zrodu. Samozřejmě jsou u nás definované základní role v naší společnosti, každý ví, kde je jeho místo. Nicméně jednotlivá zaměření a pracovní postupy se v posledních dvou letech měnily prakticky s každým novým zákazníkem. V jednom nám to přineslo významnou konkurenční výhodu – stále si udržujeme vysokou flexibilitu a přizpůsobivost při implementaci nových projektů. Na druhou stranu s neustálým růstem cítíme potřebu jednotlivé procesy stabilizovat tak, aby se zjednodušil celý pracovní proces. Proto jsme v roce 2018 absolvovali certifikaci celé společnosti na ISO 9001 a 14001. Vnímáme, že práce v noci je sama o sobě stresujícím prvkem a skokové zvyšování náročnosti práce znamená potřebu nových pracovních sil. S novými zaměstnanci se mění i pracovní prostředí v oblasti lidský vztahů.

Tazatel: Ot. 2 Zajímáte se o spokojenost zaměstnanců? Analyzujete někdy jejich motivaci?

Respondent: Díky osobnímu zapojení managementu do provozního procesu nám umožňuje lépe vnímat a korigovat nově vznikající komunikační vazby a aktivně přistupovat k zavádění dalších prvků motivace. Proto je již od samého počátku fungování společnosti máme manažerku HR, která je součástí nejužšího vedení společnosti. Ukazuje se, že v dnešní době nízké, až nulové nezaměstnanosti je práce s lidmi a jejich motivace ke kvalitní práci a jejich spokojenost se zaměstnavatelem klíčová

Tazatel: Ot. 3 Jaké je pracovní prostředí? (Rizika, pomůcky, stroje, čistota atd.)

Respondent: V této oblasti jsme museli v posledním roce a půl zapracovat nejvíce. Zároveň to vyžadovalo vysoké investice. Jednalo se o pořízení nových skladů jak v Praze, tak i v Brně, kde má naše společnost svoje hlavní překladiště. Abychom dosáhli na zvyšující se požadavky kvalitního pracovního prostředí, přesunuli jsme naše aktivity do moderních skladových hal nejvyššího standardu s odpovídajícím sociálním a technickým zázemím.

Tazatel: Ot. 4 Věnujete pozornost BOZP? Jak hluboko?

Respondent: Při takové činnosti, jakou je práce v noci je BOZP nezbytností. Nejedná se pouze o formální prohlášení. Opravdu důsledně dodržujeme všechny požadované směrnice, pravidelně dodržování norem kontrolujeme a naše zaměstnance školíme od prvního dne. Zároveň totéž vyžadujeme od našich dodavatelů.

Tazatel: Ot. 5 Podpora vedoucích zaměstnanců? (školení, porady, zpětná vazba)

Respondent: Zde vnímáme určitý dluh „z růstu“. Vedoucí zaměstnanci vstupovali do naší firmy jako odborníci na danou problematiku. Nicméně s růstem a dynamickým rozvojem si začínáme uvědomovat, že i management potřebuje podporu a další rozvoj. V současné době jsme v jednání s externí poradenskou firmou, která nám připravuje program rozvoje a koučinku pro nejvyšší management. Je bez jakékoli diskuze, že pouze kvalitní a dobře trénovaný a motivovaný tým může dlouhodobě přinášet prospěch společnosti.

Tazatel: Ot. 6 Chodí zaměstnanci s vylepšeními? Podporujete je v tom?

Respondent: V rámci dynamického rozvoje by to bez osobního zapojení každého jednotlivce ani nešlo. V tak malém kolektivu a při takovém enormním růstu může být každá drobnost významnou pomocí.

Tazatel: Ot. 7 Jak vnímáte úroveň mezd v porovnání s okolními společnostmi?

Respondent: Aktuální stav na pracovním trhu bych se nebál označit za kritický. Současná nízká nezaměstnanost tlačí mzdovou úroveň každoročně o dvouciferná procenta vzhůru. Pro začínající společnosti, jako je ta naše, může být takováto mzdová soutěž o kvalitní zaměstnance až likvidační. Nezbyvá nám bohužel nic jiného, než tuto spirálu podporovanou státem akceptovat

Tazatel: Ot. 8 Jakým způsobem se snažíte udržet Vaše zaměstnance?

Respondent: Souvisí to s předchozí otázkou. Protože si nemůžeme dovolit zaměstnance přepřáčet, snažíme se nabídnout k férové mzdě i stále se rozrůstající paletu benefitů a motivací. Ať už jde o zvláštní výkonové bonusy, nadstandardní vyplácení tak populárních stravenek, zvýšený počet dní na dovolenou, nápojových automatů na pracovišti, zvyšování komfortu pracovního prostředí.

Tazatel: Ot. 9 Zvyšujete mzdy? (Pravidelně či nárazově, dle hospodářských výsledků či bez ohledu na ně)

Respondent: Ano, zvyšování mezd u nás, s ohledem na vývoj na trhu práce, probíhá velice dynamicky. Uvedu to na příkladu. Protože je na trhu práce aktuální kritický nedostatek kvalitních pracovníků ve skladech, u této profese se nárůsty v naší společnosti mezi roky 2017 a 2018 pohybovaly na úrovni 25 %!

Tazatel: Ot. 10 Kladné a záporné body zaměstnání u Vás v podniku?

Respondent: Mezi kladné body bych určitě uvedl práci v dynamicky se rozvíjející společnosti s mezinárodním přesahem. Nebojím se i klišé „práce ve výborném kolektivu“. U nás to je skutečnost. U záporných bodů vždy otevřeně uchazečům o zaměstnání říkáme, že se jedná často o práci v noci. Je ale pravdou, že je u nás dost takových, kteří to vnímají jako pozitivní.

Tazatel: Ot. 11 Jsou Vaši zaměstnanci školeni pouze v zákonném limitu či mají i školení navíc?

Respondent: Naši zaměstnanci jsou primárně školeni co nejlépe v zákonném limitu. Nicméně teď mě například napadá, že školení první pomoci nad rámec BOZP je benefit. Vždyť i já si rád zopakuji, jak se chovat v krizových situacích, kdy může jít o život člověka.

Tazatel: Ot. 12 Informujete zaměstnance ohledně rozhodnutí, které se jich týkají?

Respondent: Jsme relativně malý kolektiv, a tak je přirozené, že komunikujeme většinu důležitých rozhodnutí. A nejedná se jen o „rozhodnutí“, ale také například o vítězství v nějakém mezinárodním tendru nebo třeba poděkování zákazníka pouhým emailem.

Tazatel: Ot. 13 Z dotazníku jsme se dozvěděli, že jeden ze dvou důvodů pro nespokojenost v práci uváděli vztahy se spolupracovníky. Pořádáte nějaké firemní akce, kde by se tyto problémy mohly vyřešit? Plánujete nějakou v blízké době? Jakou formu mají tyto akce?

Respondent: Nespokojenost v práci může pramenit z různých důvodů. Je to velmi individuální. Jsem přesvědčen, že i výsledky uvedené v dotazníku to dokládají. Navíc, velká část naší činnosti probíhá v nočních hodinách, kdy se nespokojenost může projevit výrazněji než u denních profesí. K vaší otázce - firemní akce, to je pouze jeden článek složitějšího řetězu pracovní motivace a pracovní spokojenosti. Každoročně pořádáme setkání všech zaměstnanců spojené s nějakou sportovní aktivitou. Je pravdou, že na takových akcích může dojít k tak zvanému „upuštění páry“, ale na druhou stranu, spokojenost člověka v zaměstnání tvoří široký soubor vlivů. Proto se snažíme stavět také na lidském rozměru komunikace, vnímat a chápat co nejvíce externích prvků, které tvoří osobní spokojenost nebo nespokojenost každého jednotlivého zaměstnance. Nedělám si však iluze, že se to vždy daří na 100 %.

Tazatel: Ot. 14 V otázce ohledně nejdůležitějších benefitů vyhráli stravenky, poté se umístila dovolená navíc. Přemýšlíte i o této možnosti?

Respondent: Stravenky jako benefit patří již do kategorie „nárokových standardů“. Totéž platí u dovolené nad rámec zákona. Proto jsme i my přistoupili k navýšení dovolené o jeden týden od 1.7.2019

Tazatel: Ot. 15 20 % dotázaných odpovědělo na otázku, zda jsou pochváleni za mimořádně odvedenou práci, zřídka. Budete se snažit toto zlepšit?

Respondent: Rozhodně. Pochvala je jednou z nejúčinnějších motivací. Přesto se mnohým z nás nedaří tuto „zbraň“ správně a dostatečně používat.

Doplňující otázky

Tazatel: Stal se nějaký úraz? (K otázce č. 4)

Respondent: Byl jeden incident s hlídacím psem, ale nesouviselo to s BOZP.

Tazatel: Překvapilo Vás vítězství těchto dvou benefitů? (K otázce č.14)

Respondent: Nepřekvapilo.

Příloha 3: Nevyužité tabulky z dotazníkového šetření

Tab.25 Ochota respondentů vzdát se současných benefitů za nové

Možnosti	Četnost	Počet
Stravenky	21 %	3
Pracovní pohodlí (automat na vodu, příspěvek na kávomat, zázemí)	79 %	11

Zdroj: Vlastní šetření, 2019