

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Podniková etika při řízení lidských zdrojů

Business ethics in human resources

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Řízení a ekonomika průmyslového podniku

VEDOUcí PRÁCE

Ing. Libor Cupal

KAHOUNOVÁ

KAROLÍNA

2017

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Kahounová	Jméno:	Karolina	Osobní číslo:	437823
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)				
Zadávací katedra/ústav:	Oddělení manažerských studií				
Studijní program:	Ekonomika a management				
Studijní obor:	Řízení a ekonomika průmyslového podniku				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:
Podniková etika při řízení lidských zdrojů

Název bakalářské práce anglicky:
Business ethics in human resources

Pokyny pro vypracování:
Cíl: Analýza a zhodnocení současného stavu etiky při řízení lidských zdrojů v konkrétním podniku.
Přínos: Přijetí opatření k prohloubení neustálého zlepšování podnikové etiky při řízení lidských zdrojů.
Stručná osnova: 1. Teoretická část s popisem přístupu a metod dodržování podnikové etiky při řízení lidských zdrojů.
2. Praktická část práce s šetřením v konkrétním podniku vedoucím ke zjištění míry dodržování podnikové etiky při řízení lidských zdrojů a způsobů jejího posilování, 3. Vyhodnocení a doporučení k přijetí opatření v podniku.

Seznam doporučené literatury:
1. BLÁHA, Jiří a Zdeněk DYTRT. Manažerská etika. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-084-8.
2. MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0.
3. ANZENBACHER, Arno. Úvod do etiky. Vyd. v tomto překl. 3., v nakl. Academia 2. Praha: Academia, 1994. ISBN 80-200-0953-1.
4. ŠIKÝŘ, Martin. Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:
Ing. Libor Cupal, MÚVS ČVUT v Praze, oddělení manažerských studií

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5. 12. 2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 5. 5. 2017
Platnost zadání bakalářské práce: 31. 8. 2018

Podpis vedoucí(ho) práce

Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

30-03-2017

Datum převzetí zadání

Podpis studenta(ky)

KAHOUNOVÁ, Karolína. *Podniková etika při řízení lidských zdrojů*. Praha: ČVUT 2017.
Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 27. 04. 2017

Podpis:

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Liboru Cupalovi, za jeho cenné rady, připomínky a celkovou pomoc při psaní této bakalářské práce. Zároveň děkuji XYZ podniku, který mi poskytl potřebné informace k dokončení práce. Dále bych ráda poděkovala své rodině a přátelům za podporu při psaní této práce a během dosavadního studia.

Abstrakt

Kahounová, K. Podniková etika při řízení lidských zdrojů. Bakalářská práce. Praha, 2017

Má bakalářská práce se zabývá problémem dodržování podnikové etiky při řízení lidských zdrojů ve společnosti, která je anonymizována právě z důvodu vybraného tématu. V teoretické části se zabývám základními pojmy, jako co je etika a jaký je rozdíl mezi etikou a morálkou. Co obnáší pojem řízení lidských zdrojů a co je cílem. V praktické části formou dotazníku řeším, zdali se podniková etika dodržuje, jestli etické kodexy ve firmě existují a jsou s nimi všichni seznámeni a na závěr zjišťuji, zdali se firma zapojuje do společenské odpovědnosti firem. Vše toto doplním polo strukturovaným rozhovorem s vedoucím tohoto oddělení. V závěru této práce bude hodnocení současné situace a navrhnutá opatření, která povedou ke zlepšení daného problému.

Klíčová slova

etika, morálka, podnikatelské prostředí, etické kodexy, společenská odpovědnost, řízení lidských zdrojů

Abstract

Kahounová, K. Business ethics in human resources. Bachelor thesis. Prague, 2017

My bachelor thesis deals with the problem of respect for ethics in human resources management in a company that is anonymized precisely because of the chosen theme. In the theoretical part I deal with the basic concepts as ethics and the difference between ethics and morals. What is involved in the concept of human resource management and what is the aim. In the practical part I deal in the form of a questionnaire whether the business ethics is kept, whether ethical codes exist in the company and everyone is familiar with them and in the end I find out whether the company is involved in corporate social responsibility. I will complete all of this with a semi-structured interview with the head of this department. In conclusion of my thesis there is the evaluation of the current situation and suggested measures that will lead to the improvement of the problem.

Key words

ethics, morality, business environment, ethical environment, social responsibility, human resource management

Obsah

Úvod	11
TEORETICKÁ ČÁST	13
1 Etika	14
1.1 Základní pojetí etiky	14
1.2 Historie etiky.....	16
1.3 Morálka v porovnání s etikou	16
2 Podniková etika.....	18
2.1 Podnikatelské prostředí.....	18
2.2 Odpovědnost za podnikatelské prostředí	19
2.3 Management a podnikatelské prostředí	20
2.4 Osobnost manažera	21
2.5 Vývoj podnikové etiky.....	22
3 Etické kodexy	23
3.1 Definice etických kodexů	23
3.2 Pravidla etických kodexů.....	23
3.3 Etické kodexy ve spojitosti s podnikáním	23
3.4 Proč se chovat eticky	24
4 Tvorba etického kodexu firmy.....	25
4.1 Struktura etického kodexu firmy	25
5 Společenská odpovědnost organizací	28
5.1 Důvody a pojetí CSR.....	28
5.2 Snahy o kodifikaci požadavků týkajících se CSR	29
5.3 Global Reporting Initiative	31
5.4 GRI standardy	33
6 Řízení lidských zdrojů	35
6.1 Historie Řízení lidských zdrojů	35
6.2 Systém řízení lidských zdrojů.....	37
6.3 Cíle a úlohy řízení lidských zdrojů:	38
PRAKTICKÁ ČÁST	39
7 Vlastní práce.....	40

7.1	Cíl bakalářské práce a výzkumné otázky.....	40
7.2	Společnost XYZ.....	40
7.3	Metodický postup	42
7.3.1	Dotazník.....	42
7.3.2	Tvorba dotazníku	42
7.3.3	Rozhovor.....	43
7.4	Vyhodnocení první oblasti dotazníku	44
7.5	Vyhodnocení druhé oblasti dotazníku	46
7.6	Vyhodnocení třetí oblasti dotazníku	53
7.7	Polostrukturovaný rozhovor	60
7.8	Zodpovězení výzkumných otázek	63
7.9	Návrh	64
7.9.1	Návrh etického kodexu firmy XYZ.	66
Závěr		69
Seznam použité literatury		70
Seznam obrázků.....		72
Seznam grafů.....		73
Přílohy.....		74
Evidence výpůjček		81

Úvod

Etika je v současnosti chápána jako určitý kodex chování, který by se měl dodržovat, ale je tomu tak? Dodržuje se ještě podniková etika při řízení lidských zdrojů? Nebo je toto téma dávno tabu?

Už v historii byla etika chápána jako rozdíl mezi dobrem a zlem, ale nikdo etice nepřikládal větší význam. Pojem podniková etika snad ani neexistoval. Začal se objevovat až okolo 70. let 20. století, když se začala objevovat korupce v podnikání a nelibé praktiky začaly expandovat až příliš daleko. Podniková etika se začala šířit do podvědomí a v dnešní době je to téma, které se řeší snad v každé organizaci.

V řadě firem je kladen důraz na etické kodexy, které si buď firma sama stanoví a pokud ne, tak se řídí alespoň těmi nejzákladnějšími. Jednotlivé etické kodexy se vyvíjí, je to téma každodenního života jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. Ba dokonce je to natolik zajímavé téma, že je vyučováno na některých vysokých školách. Aby bylo docíleno dodržení podnikové etiky, jde v podstatě jen o nalezení společného řešení problému. Nezáleží na tom, či je to problém interní v organizaci, i když na tuto oblast se v této práci zaměřuji, či se jedná o vztah externí, neboli vztah zákazníka k podniku.

V prvních třech kapitolách si představíme etiku samotnou, podnikovou etiku a etické kodexy. U podnikové etiky bude kladen důraz na rozdíl mezi etikou a morálkou, které mnoho lidí považuje za slova totožná a neznají jejich rozdíl. Další kapitola pojednává o společenské odpovědnosti organizací, která s podnikovou etikou úzce souvisí. V poslední kapitole se zaměřím na řízení lidských zdrojů a objasnění všech slov s tím spojených. V praktické části se pomocí dotazníku zaměřím na dodržování a korektnost podnikové etiky a na etické kodexy konkrétního podniku. Organizace, která mi pomohla s praktickou částí je z důvodu tématu mé bakalářské práce anonymizována. Myslím si, že mnoho organizací tuto tematiku bere na lehkou váhu, a mohu se jen domnívat, kolik organizací tento problém má. Stačilo by, kdyby jen změnili svůj postoj a řešení bude nalezeno.

Cílem mé práce bude snaha o přiblížení tématu čtenářům a zobecnění teoretických východisek pro vybranou organizaci. Pomocí dotazníkového šetření chci poukázat na vazby podnikové etiky s řízením lidských zdrojů včetně toho, zda zaměstnanci pociťují, že podniková etika a etické kodexy organizace jsou dodržovány, tak jak by měly být. Vše toto doplním polostrukturovaným rozhovorem s vedoucím tohoto oddělení.

V závěru této práce bude hodnocení současné situace a navrhnutá opatření, která povedou ke zlepšení daného problému.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Etika

Etika je považována za vědní disciplínu, která zkoumá morálku, morální jednání a také normy tohoto jednání. Pokud si položíme otázku, proč by etika měla být vůbec do-
držována a proč se jí máme zabývat, odpověď je jednoduchá. Pro harmonický růst spo-
lečnosti. Etikou se zabývá nespočet autorů a každý definuje etiku svým způsobem. Vy-
brala jsem proto dvě definice, se kterými se nejvíc ztotožňuji.

- „*Etiku chápeme jako nauku o lidských záměrech, jednáních a vztazích z hlediska jejich dobrých nebo zlých důsledků pro člověka jako jedinečnou osobnost, pro společnost jako celek i pro veškerou skutečnost, s níž je člověk v kontaktu.*“
(Vaněk 2010, s.9)

Druhá definice mně nejvíce blízká je:

- „*Etika je nauka o mravnosti, o původu a podstatě morálního vědomí a jednání.*“
(Dytrt 2006, s.218)

Etika se zabývá mravním chováním jedinců, velkých společností a skupin. Je to spo-
lečenská věda a odvozuje se z řeckého slova éthos neboli mrav. Dále toto slovo můžeme
přeložit také jako bydliště, zvyk nebo charakter. Etika usiluje o snahu najít společné zá-
sady morálky. Snaží se rozlišovat dobro a zlo, což jsou jedním z hlavních slov v etice.
(Seknička a Putnová 2007, s. 41)

1.1 Základní pojetí etiky

Jak uvádí Nečadová (2015, s. 11) máme mnoho pohledů, jak můžeme etiku po-
jmout. Je tu pohled tradiční a moderní. Tradicionalisté považují etiku za vědu o jednání
člověka. Zkoumají a popisují ji více z hlediska psychologického. Naproti tomu stojí
modernisté, kteří jsou přesvědčeni, že etika je ucelený soubor jednání a chování člově-
ka.

První pohled má tři základní skupiny.

- nekognitivní, kdy v tomto pojetí není řečeno nic objektivního, je to spíše subjektivní preference člověka, který ji vyslovuje. V tomto případě etika nemá význam.

- Druhou skupinou je pojetí relativistické, kdy můžeme srovnávat dvě situace, protože každá situace je zcela jiná. Vše zůstává relativní, protože není základní model, podle kterého by se vše řídilo.
- Poslední skupinou je pojetí absolutistické, kdy je vytvořen myšlenkový rámec, který považujeme za základ, říkáme, že je správný a řídíme se podle něho. Určujeme podle něj, co je správné a co ne. Toto pojetí tvrdí, že se může mravní chování vztahovat k nějakým univerzálním principům. (Nečadová 2015, s. 13-14)

Pokud vezmeme etiku z moderního pohledu, dělíme ji následovně:

- Deskriptivní etika je etikou velice obsáhlou. Zabývá se především popisem mravních rozhodnutí a hodnot, které v daném okamžiku u specifické společnosti platí. Zjišťuje prvky odpovědné za změnu morálních hodnotových představ a primárních předpokladů, které ovlivňují určitá stádia jednání a chování. Nijak nehodnotí, pouze konstatuje současný stav. Deskriptivní etika má velice blízký vztah se sociologií, kulturní a sociální antropologií a etnologií.
- Normativní etika, se zabývá převážně normativními prvky, kterými se lidé obecně řídí. Směřuje na otázky, které se týkají povinností a hodnot, při rozhodování. Je to například otázka: „Co by měl člověk dělat?“ a „Co utváří dobrý život?“ Odlišuje se od deskriptivní tím, že řeší, co je z hlediska morálky správně.
- Aplikovaná etika řeší praktické otázky, konkrétních etických rozhodnutí. Je to například bioetika či žurnalistická etika.
- Metaetika zkoumá základ morálky, jazyk a vyjadřování. Zjišťuje, jeli etika objektivní nebo subjektivní.
- Etika autonomie je pramenem autonomie svědomí a svobody, který je považován za základ mravních hodnot. Tato etika říká, že morální je pouze to, co vychází z čistého upřímného přesvědčení. Jediným rozkazem mravním je chovat se svobodně a autenticky. (Nečadová 2015, s. 11)

1.2 Historie etiky

Pokud se budeme dívat do historie, kde se etika objevuje poprvé, těžko nalezneme přesné datum vzniku etiky. Už ve starověku lidé rozlišovali dobro od zla, a co by člověk měl dělat nebo neměl.

Velký podíl na vytvoření etiky jako nauky měl řecký filozof Aristoteles. Sepsal knihu, která se nazývá Etika Nikomachova. Tato kniha se skládá z deseti knih a řeší otázku, jaké zásady by člověk měl dodržovat a jak by měl žít, aby žil co nejlépe. Za další základy etiky můžeme používat i díla od Platóna, který řešil otázku mravnosti ještě dříve než Aristoteles.

Pokud to vezmeme z náboženského hlediska, tak světská etika je určitě mladší než náboženská. V náboženské etice nebyl chápán člověk, jako ten nejvyšší, zdrojem hodnot a norem byl Bůh. (Kahounová 2013, s. 7-8)

Naopak u té světské je lidem vnucen model etiky ve smyslu rétoriky našich politických stran. V dřívějších dobách nebyla etika každodenním tématem jako je tomu dnes, etika se začala řešit v 90. letech 20. století. A dnes jí můžeme považovat za pevnou páteř, o kterou se společnost snaží opírat. (Kahounová 2013, s. 7-8)

1.3 Morálka v porovnání s etikou

Podle Sekničky a Putnové (2007, s.41) mnoho lidí zaměňuje morálku s etikou nebo naopak, považuje společnost oba pojmy za rovnocenné. Morálka oproti etice říká, co už je v současném stavu, etika naznačuje, co by mělo být.

- *„Pojem „morálka“ je odvozen z latinského „mós“ a označuje zvyk, obyčej a mrav, ale také osobní způsob života, smýšlení a charakter osobnosti.“* (Anzenbacher 1994, s.17)

Morálka je určitý koncept pravidel, norem hodnot a v neposlední řadě mravních citů, jak lidé jednají. Morálku můžeme chápat jako odraz chování lidské bytosti k druhé. Každý ve svém nitru má určitý morální zákon, kterým se řídí a snaží se ho dodržovat. Mravní zákon souvisí s lidskými pudy, člověk si své mety určuje sám, a proto se od něj očekává, že bude jednat v souladu se svou přirozeností a také v souladu se společenskými normami. Základními kameny morálky jsou hodnoty a mravní city.

Naopak pojem etika, jak jsem již psala, je odvozena od řeckého slova „éthos“, které můžeme přeložit jako mrav a zvyk. Je to teorie mravnosti, soustava názorů na mravnost,

system mavnich norem. Zjednoduseně vyjadřeno, etika je nadřazena morálce, protože v současnosti považujeme etiku za společenskou vědu zabývající se zkoumáním morálky.

- „Etiku chápeme jako vědu filozofického charakteru, která zkoumá mravně relevantní jednání a chování člověka“ (Seknička 2001, s.14)

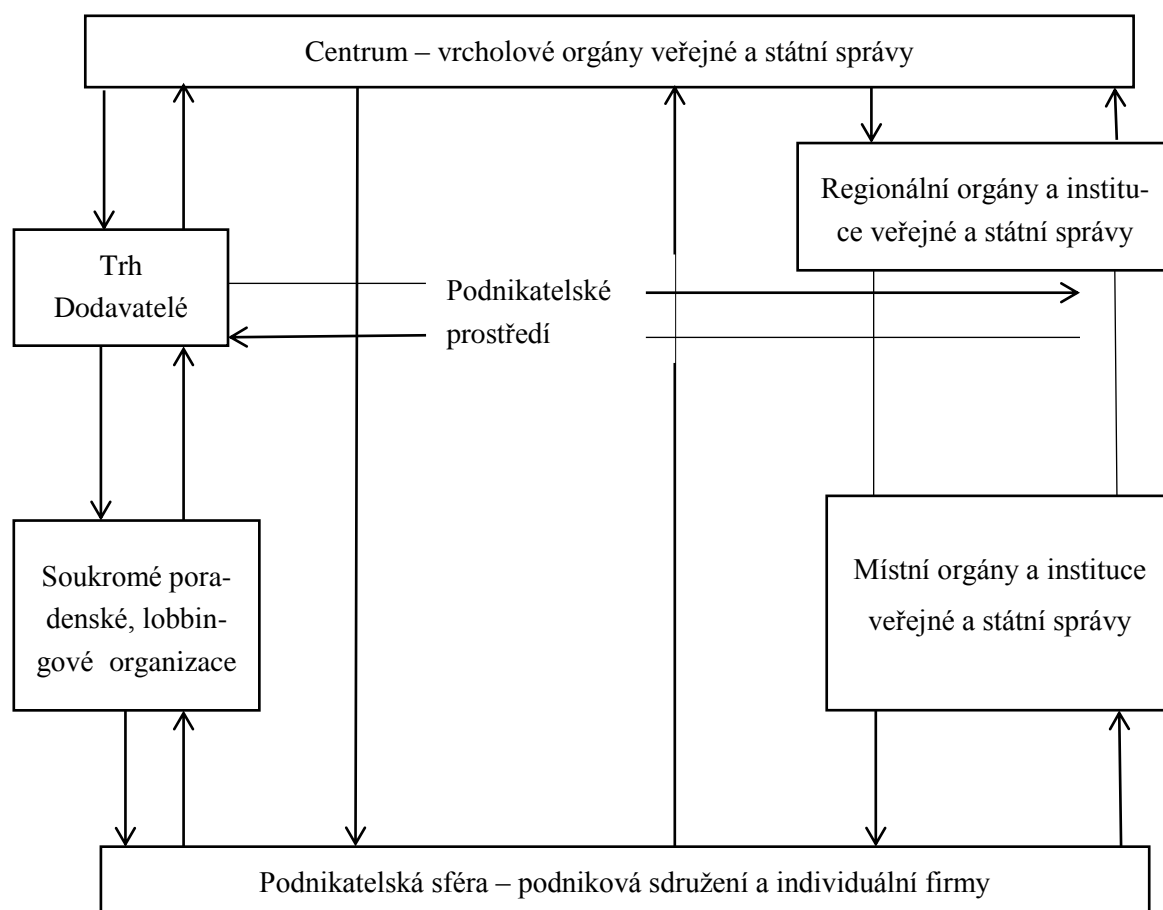
2 Podniková etika

Každý může chápat etické chování jinak. Nejsou zde jasná pravidla normy etického chování a tak mohou vznikat značné a radikální rozdíly v chápání etiky. Pokud se bavíme o podnikatelské etice, mluvíme o zásadách slušného jednání s obchodními partnery i o chování k zákazníkům.

2.1 Podnikatelské prostředí

Podle Dytra (2006, s. 31-32) je podnikatelské prostředí úsilí všech pracovníků ve všech podnicích, organizacích i společnostech, které mají snahu svou činností a podstatou sebe sama působit na rozvoji pracovního prostředí.

Častý vliv na podnikatelské prostředí mají centrální i regionální instituce, které udávají určitá pravidla, kterým se podniky musí řídit a podrobovat svou aktivitu. Musíme si uvědomit, že podnikatelské prostředí není statické. Je závislé na vývoji, rozvoji a úrovni ekonomiky. Pokud si chceme zajistit pozitivní růst podnikatelského prostředí, musíme si dát záležet na pozitivní obchodní spolupráci. (Dytrt 2006, s. 31-32)



Obr. č. 1 – Etika v podnikatelském prostředí, zdroj: DYTRT, Z. Etika v podnikatelském prostředí 2006, s. 16

2.2 Odpovědnost za podnikatelské prostředí

Všude v pracovních prostředích jsou lidé, kteří svým postojem, výkony a etickým působením tvoří buď pocit spokojenosti, nebo naopak. Tento pocit do podniku vnáší hlavně manažer. Manažeri jsou odpovědní za prosperitu podniku.

Můžeme se zde setkat s pojmem anonymní odpovědnost. Nesmíme totiž zapomenout, že dobré jméno a efektivní působení vytváří zaměstnanci. Protože právě zaměstnanci v podniku vytváří kvalitu práce a etické postoje podniku jako celku. (Dytrt 2006, s. 37)

- „V této souvislosti je třeba připomenout, že ne každý manažer je dobrým vůdcem, avšak ne každý vůdce může být dobrým manažerem.“ (Dytrt 2006, s.38)

Pokud chybí etika v managementu, tak samozřejmě přináší nejistotu zaměstnancům a hrozí rozšíření nežádoucích praktik.

2.3 Management a podnikatelské prostředí

Veškeré vztahy, které se prolínají v podnikatelském prostředí, se bez pochyb dlouhodobě vyvíjely. Už v době nevolnictví zde byla absolutní závislost nevolníka na svém pánovi. Později se tato závislost projevovala mezi dělníkem a majitelem podniku. Společenský vývoj však přinesl postupně změny. Po první a druhé světové válce si zaměstnanci začali uvědomovat, že svoje postavení mohou kdykoli změnit. V dnešní době už manažer často není vlastníkem, je zaměstnancem. Společně s ostatními zaměstnanci se stará o existenční starosti firmy a je blíže k ostatním zaměstnancům.

Správný manažer by měl prokazovat schopnosti ke stimulaci svých spolupracovníků, aby v nich probudil motivaci k nejlepšímu výkonu. Zásadní v tomto jsou jednání na rovinu, vzájemná důvěra a v neposlední řadě manažerská etika.

Správný manažer věří v sílu a pomoc svých podřízených, dává najevo nespokojenost se stavem, který právě je. Pátrá po nových příkladech a možnostech. Formuluje svoje vize zaměstnancům, a to tak, aby je brali za své. A v neposlední řadě bojuje proti opakujícím se činnostem a setrvačnosti. (Dytrt 2006, str. 33)

Pan Barnevik, předseda správní rady firma ABB, určil pět východisek, jak postupovat pro zvyšování hodnoty firmy. Zdůraznil také, že tato východiska by měla být brána v potaz na všech úrovních řízení.

1. Uspokojení potřeb zákazníků
2. Rozložení managementu
3. Dodržování etiky ve všech směrech
4. Vzájemná spolupráce (Dytrt 2006, s. 33)

Mnoho představitelů úspěšných firem se shoduje na těchto názorech a za klíčové v úspěšné firmě považují tyto atributy:

- Podniková kultura musí být založena na odpovědnosti, respektování hodnot, jak etických, tak hodnot, které se týkají zdraví, bezpečnosti a ekologie. Musí být jasně dané srozumitelné cíle, zavedeny nejlepší pracovní postupy a podpora týmového ducha.
- Styl vedení – manažeři musí být empatičtí ke svým podřízeným, ale také schopni své zaměstnance usměrnit. Komunikovat, podporovat osobní kontakty v celé firmě a rozšiřovat motivaci.

- Organizační struktura – měli by se vytvářet menší vnitřní jednotky a dodržovat týmové uspořádání organizace
- Nepřetržitá transformace a změna
- Budování globální organizace

2.4 Osobnost manažera

V dnešní době manažer nestačí realizovat vše sám a musí se spolehnout na tvořivou spolupráci svých zaměstnanců. A naopak zaměstnanci by nedokázali existovat bez schopného manažera. Manažer firmu spojuje s ekonomickým okolím a určuje směr pracovního procesu zaměstnanců. Na manažerovi je závislý rozvoj firmy a její existence.

- *„Dnešní manažer se považuje za vedoucího pracovního týmu, je jeho vůdcem a osobně se podílí nejenom na projektování inovací, od nichž očekává zlepšení současného stavu řízeného objektu, ale podílí se i na jejich vlastní realizaci.“*
(Dytrt 2006, s. 37)

Rozlišujeme čtyři základní dimenze lidské osobnosti:

1. Racionální neboli rozumová dimenze souvisí s poznávací jinak řečeno kognitivní. Tyto stránky podmiňují ovládání sebe i věcí. Jde o uvědomělé chování, kterým se prezentuje manažer navenek.
2. Somatická dimenze – zde si uvědomujeme tělesné a fyzické stránky. Souvisí s reflexí a je založena na fyziologických principech organismu. Pro manažera je velice potřebná fyzická kondice.
3. Emocionální neboli citová dimenze, emoční. Tato stránka souvisí s pudy a instinkty. Tato dimenze se u manažera projevuje ve vztahu k spolupracovníkům.
4. Spirituální dimenze neboli dimenze duchovní dělá člověka člověkem. Je zde vidět humanita, etika a duše jedince. Pro manažera to je formulace snažení jeho samého.
(Krninská, 2002)

2.5 Vývoj podnikové etiky

Jako jednou z metod v rozvoji podnikatelského prostředí se považuje metoda win-win, v překladu vítěz-vítěz, kdy každá strana musí mít pocit, že jak v jednání, spolupráci i rozhodování vyhráli.

Pokud organizace nedodržuje etické normy, je podnikatelské prostředí ohroženo. V dnešní době se dodržování etiky v podnikatelské prostředí bere jako priorita, protože souvisí s rozvojem jak techniky, tak vědy.

Podniková etika nebo jinak řečeno profesní etika není v současnosti dostatečně ukotvená z důvodu relativně mladého rozvoje. Má mnoho názvů a definic, ale v podstatě vychází z obecně stanovených morálních hodnot a norem společnosti. Jako jednu ze základních definic můžete brát:

- „*Podniková etika je profesní, aplikovaná, normativní etika.*“ (Putnová, Seknička 2007, s.14)

Profesní etika je svázána s kapitalistickým podnikáním a začíná se objevovat ve 20. století. Pokud to upřesníme, tak za zrození podnikové etiky je považován rok 1974. Filozofové a ekonomové pokračovali v normativních etických teoriích, které aplikovali. Byla to spíše práce filozofů a vznikaly první knihy s touto tematikou. V roce 1979 vzniklo jedno v současné době vyhlášených pracovišť Center for Business Ethics na vysoké škole v Bentley a ředitel tohoto pracoviště se stal Michael Hoffman. Podniková etika je rapidně se rozvíjející disciplína a je stejně důležitá jako měřitelné vlastnosti ekonomických jevů. Je stejně důležité věnovat se i těmto neměřitelným kvalitativním vlastnostem jako je etika. Obě tyto strany se doplňují a jsou propojeny. Teprve, když se spojí dohromady a společně korespondují, dochází ke komplexnosti a podnik může doopravdy fungovat. (Seknička a Putnová 2007, s.17-21)

3 Etické kodexy

3.1 Definice etických kodexů

Jako první etický kodex si můžeme například uvést Hippokratovu přísahu. Byla napsána lékaři a obsahuje principy a základní postoje v jejich práci. Je často připisována Hippokratovi a z toho můžeme vidět, že etika není jen novodobá záležitost, zabývali se jí už naši prapředci.

Dnes je možné najít etiku v každém odvětví života. Etické kodexy jsou napsané normy a předpisy, systematicky uspořádané a vymezují vztahy lidí ve společnosti, nebo v jakékoliv skupině. Jsou to základní principy platné buď pro konkrétní podnik, nebo obor činnosti. (Mazák 2010, s. 88)

3.2 Pravidla etických kodexů

Etické kodexy pomáhají zaměstnavatelům, nadřízeným, manažerům a zaměstnancům k tomu, aby mohli sdílet stejné hodnoty a normy v rámci podniku. Jsou to pravidla, která pomáhají zejména v situacích, kdy není zřejmé, jaké chování je etické, a proto nám etické kodexy jasně vymezí, jaké chování a jednání je vhodné a jaké činnosti už jsou krajně nepovolené. Je to takový soupis pravidel, který nám umožňuje sdílet informace, jak jednat interně se zaměstnanci respektive s externími partnery. V neposlední řadě kodexy vytváří otevřenost mezi lidmi v podniku, ale i s externími partnery, a pomáhají zvyšovat pravdivost. (Mazák 2010, s. 89)

- *„Kodex nastiňuje základní pravomoci a povinnosti zaměstnanců a manažerů. Kodex dělá „implicitní explicitnějším“, je průvodcem pro jednání lidí a takto posiluje firemní kulturu.“ (Mazák 2010, s.89)*

3.3 Etické kodexy ve spojitosti s podnikáním

Ve sféře podnikání bylo vždy ve smyslu etických kodexů zásadní vyrábět zboží a poskytovat služby, které odpovídají potřebám zákazníků. Je to úkol pro vytváření obecného dobra. Pracovníci tak mohou pracovat na vývoji naší společnosti a starat se o blaho lidu. Jsou zde ale pravidla (etické kodexy), které se musí ve firmách dodržovat. To, co je očekáváno od jednotlivce musí dodržovat celý koncept firmy, aby se mohla firma

vůbec uplatnit ve společnosti. Podrobný etický kodex má však podle výzkumu jen jeden podnik ze čtyř. (Mazák 2010, s. 88-89)

3.4 Proč se chovat eticky

- Je to v zájmu organizace. Základem jsou pozitivní vztahy, protože ty vytváří garanci dobrého výkonu zaměstnanců, úspory nákladů, které jsou spojené s kontrolní činností. Také to předchází řešení etických konfliktů.
- Mravnost je zájmem celé společnosti.
- Každý subjekt, který podniká, očekává etické chování o všech účastníků ekonomických aktivit. Je to výchozí princip legální podnikatelské činnosti.
- Pokud pravidla podnikání vycházejí od všech účastníků je vstup do podnikatelského prostředí určitým závazkem.
- Je vysoce amorální přihlásit se dobrovolně k dodržování etických pravidel a posléze je potají nedodržovat. V případě zásady „fair play“ musí být zásada dodržována, pokud je konstantně porušována ztrácí podnikatelské prostředí svoji kvalitu. (Rolný 1998, s. 101-102)

4 Tvorba etického kodexu firmy

Při tvorbě etického kodexu máme dva přístupy, které lze použít.

1. Skandinávský model, kde se soustředíme na diskuzi a sestavení etického kodexu pomocí aktivní účasti všech, kteří jsou ve firmě zaměstnáni.
2. Americký model, kde je etický kodex vytvořen managementem a vlastníky.

U obou modelů při tvorbě etického kodexu, je důležitá vysoká profesionalita. Výsledný dokument musí být přehledný, srozumitelný a hlavně výstižný. V dnešní době je moderní používat skandinávský model s částečnou pomocí zaměstnanců. Hlavní slovo má stále management, ale bere v potaz požadavky a přání svých zaměstnanců. Obecně pokud se do tvorby etického kodexu zapojí více lidí, tím více se bude odrážet k potřebám podniku.

Podnět k tvorbě etického kodexu vychází většinou z nejvyššího vedení podniku. Pokud se v podniku objevuje korupce, diskriminace, či použití majetku firmy k soukromým účelům a jiné, může být právě toto dobrým důvodem, proč etický kodex vytvořit. Snahou etického kodexu je, aby obsáhl veškerá kontroverzní témata a problémy, které se vyskytují nebo mohou vyskytnout ve firmě. (Bláha a Dytrt 2003, s. 109)

4.1 Struktura etického kodexu firmy

Etické kodexy mají pět základních oblastí:

- Zaměstnanci
- Akcionáři, investoři a vlastníci majetku společnosti
- Dodavatelé
- Zákazníci
- Společenské okolí podniku

Etický kodex řeší vztahy se státní správou, co se týká daní a jiných závazků vztahující se k státu.

I přesto, že tato struktura je pevně dána jen těžko nalezneme dva stejné etické kodexy. Každý etický kodex, který by měl být efektivní a důvěryhodný nemůže být zkopírovaný z jiné firmy. Musí odrážet zájmy zaměstnanců, vyvíjet se a obnovovat. Neměl by být zavřený jen ve skříní.

Při tvorbě etického kodexu se dodržuje zásada od obecného ke konkrétnímu. (Surynek 2001)

Podle Surynka (2001) by měl obsahovat tyto části:

Úvod

Je většinou podepsán ředitelem firmy. Měl by zde zaznít účel kodexu a jaké hodnoty jsou pro firmu důležité, například: respektování lidských práv, čestnost, zodpovědnost atd. Firma se zde zavazuje k dodržování morálních standardů jak uvnitř firmy, tak navenek. Je to v zájmu dobrého jména firmy a udržení rozvoje firmy.

Smysl existence firmy

Je zde zmíněn předmět podnikání firmy a výrobek nebo služba, kterou poskytuje. Také v tomto odstavci nalezneme cíl společnosti a smysl na trhu.

Zaměstnanci

Zabývá se politikou společnosti v různých oblastech, jako jsou:

- pracovní podmínky
- přijímání zaměstnanců
- vzdělávání zaměstnanců
- kariéra ve firmě
- spravedlnost při stanovení mezd
- právo na informace
- spoluúčast při rozhodování
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- rovnost žen a mužů
- respektování práv osobnosti
- úroveň spolupráce
- vzájemný respekt a tolerance
- vzájemná informovanost mezi pracovníky
- povinnosti zaměstnanců
- fyzické nebo psychické obtěžování

Zákazníci

Dodržování všech sjednaných termínů od společnosti vůči svým zákazníkům. Kvalita výrobků nebo služby. Dostatek informací a cenová tvorba. Respektování práv vůči svým zákazníkům. Nutnost bezpečnosti a ochrany zdraví zákazníků. Postihování úplatkářství. Poskytování záručního i pozáručního servisu a snaha o spokojenost zákazníků.

Akcionáři, investoři a vlastníci

Jde o přístup k akcionářům, investorům a vlastníkům společnosti. Podnik má povinnost poskytovat pravdivé a úplné informace o tom, jak společnost hospodaří. Dále musí sdělovat očekávanou návratnost vložených prostředků a nediskriminovat žádné skupiny.

Dodavatelé

Společnost musí dodržovat dohodnuté termínu. Je zde snaha o zvyšování kvality.

Společenské okolí podniku

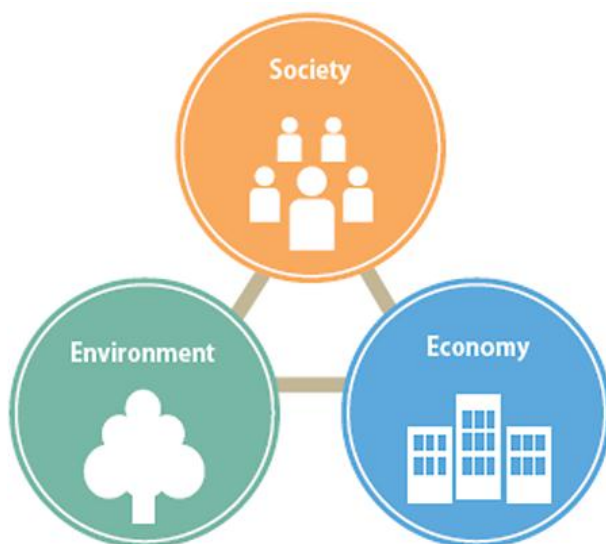
Společnost musí dodržovat zákony a jiné obecně platné normy a předpisy. Je dobré být zapojena do veřejného života (sponzorské dary, spolupráce s MŠ, ZŠ, domovy pro seniory a jiné) a dodržovat vše, co se týká ekologických norem a ochrany životního prostředí.

Konkurence

Měl by zde být zmíněn předmět podnikání. Firma by neměla mít snahu získávat informace jiným než čestným způsobem a poškozovat dobré jméno konkurence.

5 Společenská odpovědnost organizací

V dnešní době má každý dojem, že právnické subjekty se věnují především honbě za ziskem a nic jiného včetně důsledků jejich aktivit je nezajímá. S takovými případy se můžeme setkat, ale není tomu tak pokaždé. Jsou tu i právnické subjekty, snažící se o korektní podnikání respektující životní prostředí. Dnes se tato problematika týká i jiných typů organizací, než jen právnických. Zajímají se o to i neziskové organizace, instituce veřejné i státní správy. Můžeme vidět, že se rozšířily doporučení a praktické příklady etického jednání firem, které jsou zaměřeny, jak na vnitřek firem, tak také na vnějšek na okolí společnosti. Pojem tohoto celku se nazývá Corporate Social Responsibility, ve zkratce CSR, do češtiny překládáme jako společenskou odpovědnost organizací. (Dytrt 2006, s.102)



(Corporate Social Responsibility, © 2017)

5.1 Důvody a pojetí CSR

Rostou požadavky na to být konkurenceschopný a na trhu přibývá konkurence každým dnem. Je jen otázka času, kdy nás Čína předežene svou nabídkou levných a vysoce dostupných produktů. Veškeré tyto okolnosti radikálně zrychlují vývoj a právnické subjekty hledají nejrychlejší cesty, jak zůstat na trhu a k tomu ještě uspět a být nejlepší. Objevují se zde i ilegální postupy a je otázka, do jaké míry lze považovat tyto postupy za přijatelné a kde už nikoliv. Protože mnohdy podnikatelské subjekty mají nadnárodní charakter a národní ekonomické páky jsou vůči těmto osobám slabé.

Existují dva pohledy:

Na jedné straně legální postupy, které pomáhají snižovat náklady, ale jsou výhodné pouze pro jednu stranu.

Druhý pohled bere v potaz ilegální metody, jako je vyhýbání se placení daní, daňová optimalizace, neplacení sociálních či zdravotních příspěvků. Všechny tyto metody jsou zaměřeny na stát, ale často také vůči zaměstnancům nebo životnímu prostředí. Například v zájmu úspory mzdových nákladů je pro zaměstnavatele nákladově výhodnější přijmout brigádníka na dohodu o provedení práce, než člověka na hlavní pracovní poměr, kterému musí platit nemocenskou, dovolenou a mnohé další.. To má za následek nestabilní zaměstnanost.

Současný názor, který se objevuje, říká, že Friedmanův ekonomický liberalismus, který klade důraz na odpovědnost firem jako tvůrce zisku, má klíčovou roli, ale musíme ji rozšířit o přiměřenou společenskou odpovědnost. Musíme respektovat i zájmy různých subjektů, které jsou propojeny s firmou. Jako jsou osoby, instituce nebo organizace, které mají vliv na chod firmy, zejména akcionáři, zaměstnanci, obchodní partneři, dále dodavatelé, ale i média, odbory a v neposlední řadě mezinárodní organizace. Pokud zájmy všech těchto zájmových stran nejsou zohledněny, je prokázáno, že klesá jak důvěra firmy, tak image. (Dytrt 2006, s. 101 – 103)

5.2 Snahy o kodifikaci požadavků týkajících se CSR

Společenská odpovědnost je velice důležitá a podstatná záležitost. Bohužel však těžce měřitelná a ještě hůře uchopitelná. Od 90. let je zde snaha vytvořit předpisy a kódexy, které by firmy, které se řídí podle CSR měli dodržovat. Protože výsledkem dobré práce a dodržování veškerých pravidel může být výstup v podobě osvědčení.

1. Zelená kniha EK - jde o knihu, která popisuje základní cíle a principy, jak by měli firmy přistupovat k problematice CSR. Tento „nástroj“ byl vytvořen v Lisabonu v roce 2000, kde se rozhodlo, že právnické subjekty by neměly pečovat jen o své finanční zdraví, ale věnovat pozornost i společenské odpovědnosti a brát v potaz životní prostředí.
2. Standard SA 8000 - vychází z Mezinárodní organizace práce, dále světové deklarace práv a konvence také o právech dětí. Najdeme zde prvky pracovního práva a požadavky na manažerský systém.

Standard je rozdělen do devíti částí:

- a) Dětská práce – v tomto bodě je zmíněno, že žádná lidská bytost nesmí být zaměstnána, pokud nedovrší 15. roku. Výjimkou je možný nominální věk pracujícího na 14 let, ale pouze ve státech, které operují pod IOL konvencí 138. Je to výjimka pro rozvojové země
- b) Nucená práce – nesmí být zde projeveny jakékoli znaky nucené práce, což obsahuje zákaz odebrání průkazu totožnosti.
- c) Zdraví a bezpečnost – musí být dodrženy základní standardy pro tvorbu bezpečného a zdravého prostředí, kde pracující dělá. Musí být zajištěna pitná voda a odpovídající sociální zabezpečení.
- d) Svoboda v zakládání spolků a právo na kolektivní vyjednávání – společnost musí povolit založení odborů a právo na jakýkoliv kolektivní vyjednávání.
- e) Diskriminace – je zde přísný zákaz jakéhokoliv projevu v diskriminaci.
- f) Disciplína – nesmí být projeveny tělesné tresty, jakýkoliv psychický či fyzický nátlak na pracovníky včetně slovního napadení.
- g) Pracovní doba – maximálně 48 hodiny v týdnu alespoň jeden den volna v 7 denním celku.
- h) Odměna za práci musí být dostatečná na pokrytí základních potřeb pracovníků.
- i) Manažerský systém.

Pokud firma implementuje do podnikání standard SA 8000 prokazuje svým pracovníkům a veškerým zainteresovaným stranám, že dodržuje etické zásady a že zavedla přístupy k ochraně svých pracovníků. (Dytrt 2006, s. 103 – 105)

5.3 Global Reporting Initiative

Oblastí navazující na CSR a tvořící s ní jeden systém, je oblast udržitelného rozvoje.

Udržitelný rozvoj je model vývoje společnosti, který ukazuje přirozené environmentální limity v souladu s hospodářským růstem. Je zde snaha o zachování životního prostředí pro budoucí generace v co nejméně změněné podobě.

Podle Brundtlandové (1987) význam udržitelného rozvoje zní takto: „*Udržitelný rozvoj je takový rozvoj, který zajistí potřeby současných generací, aniž by bylo ohroženo splnění potřeb generací příštích, a aniž by se to dělo na úkor jiných národů.*“

Global Reporting Initiative (dále jen GRI) je vysoce postavenou mezinárodní a nezávislou organizací, která má v náplni práce pomáhat firmám, vládám a jiným organizacím z hlediska komunikace v různých klíčových otázkách, které mohou být kritické v udržitelném rozvoji. (Udržitelný rozvoj, © 2008)

GRI spolupracuje s různými organizacemi jako je OECD, OSN Global Compact a jiné. Jejich vizí je idea udržitelnosti jako nedílné součásti každého podniku. Jejich posláním je pomocí norem udržitelnosti dosáhnout opatření k udržitelnějšímu hospodářskému rozvoji celého světa.

Aktuální dokument politiky udržitelného rozvoje, který je platný v ČR, se nazývá Strategický rámec udržitelného rozvoje neboli (SRUR), byl schválen v lednu roku 2010.

Pilíře udržitelného rozvoje

Ekonomický – založen na pojmu přírodního kapitálu. Ekonomický růst, inflace, zadluženost.

Ekologická – vztah mezi lidmi a přírodou, patří sem změna klimatu, voda, znečištění ovzduší a jiné.

Sociální – směřuje k rozvoji společnosti i jednotlivce.



(Pilíře udržitelného rozvoje, © 2010)

Cíle udržitelného rozvoje

1. konec chudoby
2. konec hladu
3. zdravý a kvalitní život
4. kvalitní vzdělání
5. rovnost mužů a žen
6. pitná voda, kanalizace
7. dostupné a čisté energie
8. důstojná práce a ekonomický růst
9. průmysl, inovace a infrastruktura
10. méně nerovnosti
11. udržitelná města a obce
12. odpovědná výroba a spotřeba
13. klimatická opatření
14. život ve vodě

15. život na souši
16. mír, spravedlnost a silné instituce
17. partnerství ke splnění cílů

(Cíle udržitelného rozvoje, © 2008)

5.4 GRI standardy

GRI standardy jsou rozděleny na Univerzální a Konsolidovanou sadu.

Univerzální sada zahrnuje tři univerzální normy, které platí pro každou organizaci a obsahuje zprávu a udržitelnosti.

- GRI 101 – Nadace
- GRI 102 – Obecné zveřejňování
- GRI 103 – Manažerské přístupy

Ekonomické standardy obsahují konkrétní standardy o materiálových vlivech organizace v souvislosti s ekonomickým odvětvím.

- GRI 201: Ekonomický výkonost
- GRI 202: Přítomnost na trhu
- GRI 203: Nepřímé ekonomické dopady
- GRI 204: Zadávání veřejných zakázek v praxi
- GRI 205: Protikorupční
- GRI 206: Soutěživé chování

Řada 300 se věnuje materiálovým vlivům organizace na životní prostředí.

- GRI 301: Materiály
- GRI 302: Energie
- GRI 303: Voda
- GRI 304: Biodiverzita
- GRI 305: Emise
- GRI 306: Odpadní vody a odpad
- GRI 307: Dodržování ekologických předpisů
- GRI 308: Environmental assessment

Řada 400 se věnuje sociálním tématům.

- GRI 401: Zaměstnanost
- GRI 402: Pracovní síla
- GRI 403: Pracovní zdraví a bezpečnost
- GRI 404: Školení a vzdělávání
- GRI 405: Diverzita a rovné příležitosti
- GRI 406: Nediskriminace
- GRI 407: Svoboda sdružování a kolektivní vyjednávání
- GRI 408: Dětská práce
- GRI 409: Nucené práce
- GRI 410: Bezpečnostní praktiky
- GRI 411: Práva původních obyvatel
- GRI 412: Lidská práva
- GRI 413: Místní společenství
- GRI 414: Sociální posudek
- GRI 415: Veřejná politika
- GRI 416: Zákazník zdraví a bezpečnost
- GRI 417: Marketing a oznámení
- GRI 418: Zákazníkovo soukromí
- GRI 419: Socioekonomické dodržování

Konsolidovaná sada obsahuje 36 jednotlivých norem GRI udržitelnosti. Slouží pro přípravu překládání GRI zpráv a zahrnuje také slovníček pojmů. (GRI Standards, © 2015)

6 Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů, nebo také jinak řečeno human resource management, bývá spojováno s personální prací. Je to třetí koncepce personální práce a začala se objevovat v 80. - 90. letech 20. století. Je zde snaha o řízení a vedení lidí v podniku, dosahovat cílů organizace prostřednictvím zaměstnanců. (Šikýř 2014, s. 34)

Řízení lidských zdrojů souvisí s intelektuálním kapitálem, který je tvořen lidskými zdroji, což jsou lidé, jimiž organizace disponuje a jejichž pomocí dosahuje očekávaných cílů. Také souvisí s lidským kapitálem, který je tvořen schopnostmi, znalostmi a dovednostmi, které organizace potřebuje k dosahování svých cílů. Z druhé části je intelektuální kapitál tvořen kapitálem organizačním, což jsou znalosti a dovednosti vlastněné organizací. Mohou to být patenty, normy, pravidla, etické kodexy firmy, které si sama stanoví a vytvoří. Třetí složkou intelektuálního kapitálu a také tou poslední, ale nejdůležitější, je sociální kapitál, kde dochází ke vzájemné interakci mezi lidmi, znalostmi lidí i firmy a je zde snaha dostat znalosti lidí do firmy. Samotný pojem lidské zdroje označuje lidi pracující v organizaci, personální práci, personální útvar zastřešující řízení a vedení lidí v organizaci a v neposlední řadě personalisty, kteří zajišťují řízení a vedení lidí. Zjednodušeně řečeno řízení lidských zdrojů je o snaze organizace zajišťovat požadovanou práci a dosahovat strategických cílů pomocí zaměstnanců, vykonávajících závislou práci v pracovněprávních vztazích. (Šikýř 2014, s. 20)

6.1 Historie Řízení lidských zdrojů

Musíme si uvědomit, že řízení lidských zdrojů se dlouho vyvíjelo. Byly rozdílné koncepce a rozdílné vývojové etapy. Každá jednotlivá koncepce a stejně tak vývojová etapa je obrazem měnící se pohledu teorie a nejen teorie, ale i praxe při řízení organizace na význam pracovníků a personální práce. Zprvu byla personální administrativa, která se objevila mezi 10. – 20. lety 20. století. Tato historicky 1. koncepce personální práce byla ovlivněna tradičními přístupy k vedení organizace. V této koncepci vidíme snahu o zvýšení produktivity a efektivity práce. Práce byla jednodušší a opakující se. Byl stanoven ideální pracovní postup a ideální čas na provedení určených pracovních operací. Aby nedocházelo k prostojům, byla stanovena norma pracovního výkonu, kterou se pracovníci museli řídit. Personální administrativa byla služba pro potřeby vedení organizace. (Šikýř 2014, s. 32-33)

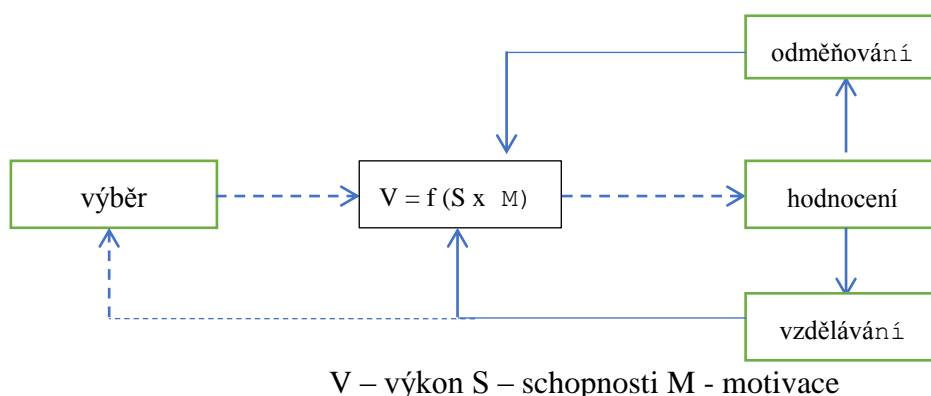
Jako druhá, vytvořená koncepce je Personální řízení, která se objevila od 40. až 50. let 20. století, je spojena s rozvojem průmyslu, který byl v té době rapidně rozrůstající se. Lidé byli v této koncepci považováni za konkurenční výhodu. Personální práce se stává skutečnou profesí. Ve firmách jsme mohli najít rozrůstající se personální útvary s personálním ředitelem a personalisté se zaměřovali na personální činnosti. (Šikýř 2014, s. 33)

Jako třetí a zároveň poslední koncepce je Řízení lidských zdrojů, která vznikla od 80. až 90. let 20. století. Tato koncepce je vyvolána převážně vlivem změn v podnikání a také hospodařením na světových trzích. Lidé jsou nejdůležitější a největším bohatstvím firmy. Personální práce je nejdůležitější oblastí vedení organizace. V této koncepci je personální práce předpokladem úspěšné činnosti. (Šikýř 2014, s.34)

Personální práce v pojetí řízení lidských zdrojů se vyznačuje:

- Uplatňováním strategického přístupu
- Respektováním vnějších podmínek
- Zapojováním liniových manažerů (Šikýř 2014, s. 34)

6.2 Systém řízení lidských zdrojů



Obrázek č. 4: Michigenský model řízení lidských zdrojů, zdroj: upraveno podle FOMBRUN, Charles J., TICHY, Noel M., DEVANNA, Mary A., 1984. Strategic Human Resource Management, s. 41

Výběr: úkolem organizace je zabezpečit schopné a motivované lidi. Posléze lidi vykonávají sjednanou práci a dosahují požadovaný výkon.

Hodnocení: posuzuje skutečný výkon lidí.

Odměňování: spravedlivě oceněný výkon.

Vzdělávání: neustále rozvíjí schopnosti a dovednosti lidí (Šikýř 2014, s. 36)

Manažer hodnotí to, co děláme. Stimulace je v tomto případě odměnou, která podporuje motivaci. Neustále musíme zaměstnance vzdělávat, což podporuje jeho schopnosti. Přerušovaná čára nám naznačuje, že neustále vytváříme vnitřní zdroje. (Šikýř 2014, s. 36)

6.3 Cíle a úlohy řízení lidských zdrojů:

Mezi cíle řízení lidských zdrojů patří například vytváření a analýza pracovních míst, plánování lidských zdrojů a mnoho dalších. Jde zde o systematické získávání, využívání a snaha o rozvíjení adekvátního počtu schopných a motivovaných lidí. (Šikýř 2014, s. 22)

- „*Schopnosti a motivace lidí určují výsledky práce a chování lidí, které určují výsledky podnikání a hospodaření organizace*“ (Šikýř 2014, s. 21)

Nejcennějším zdrojem organizace jsou lidé, a proto cílem řízení lidských zdrojů je dosahovat stanovených mezí a cílů prostřednictvím nejcennějšího kapitálu – lidí. Pokud vstoupíme do společnosti, prioritou není finanční kapitál ani půda, je to lidský kapitál neboli znalosti pracovníků. Protože právě lidské znalosti a dovednosti jsou, to co dělá podnik podnikem a konkurenceschopnou organizací, kterou je tak těžké v dnešní době vytvořit. A přesto všechno je vedení a motivace lidí, stále podceňována a ve spoustě organizací není na takové úrovni, jaké by měla být. (Šikýř 2014, s. 20)

Podle Koubka (2009, s. 17-18) mezi hlavní úkoly patří:

- Snaha o zařazení ideálního zaměstnance na správné místo a snažit se, aby tento zaměstnanec byl flexibilní jakýmkoliv novým požadavkům pracovního místa.
- Snaha o využití všech pracovních sil optimálně.
- Mít vhodné a přátelské prostředí na pracovišti, které bude mít efektivní styl vedení, zdravé vztahy mezi zaměstnanci.
- Rozvoj, jak sociální, tak personální organizace je podstatnou úkolem řízení lidských zdrojů.
- Striktní dodržování veškerých zákonů týkajících se oblasti práce, zaměstnávání, protože všechny tyto věci vytváří dobré zaměstnavatelské pověsti organizace.

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Vlastní práce

7.1 Cíl bakalářské práce a výzkumné otázky

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit a prozkoumat, zdali je v konkrétním podniku dodržována podniková etika v rámci řízení lidských zdrojů. Pro zjištění této problematiky bylo provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci daného podniku. Na základě získaných odpovědí jsem vyhodnotila aktuální situaci společnosti. Následně jsem navrhla opatření ke zlepšení problematických částí.

Veškeré podniky, až na tento se mnou spolupráci odmítlo. Tento jediný podnik byl ochotný spolupracovat, ovšem pouze při zachování jeho anonymity.

Stanovila jsem si následující výzkumné otázky:

1. Dodržuje se podniková etika v podniku?
2. Existují etické kodexy v podniku a jsou s nimi všichni zaměstnanci řádně seznámeni?
3. Je řízení a vedení lidí ve firmě podle etických kodexů v pořádku?

7.2 Společnost XYZ

Česká společnost, která vznikla roku 2002 a zabývá se tvorbou rozsáhlých aplikačních systémů s vícevrstvou architekturou a také architekturou klient/server jak pro intranet, tak pro Internet.

Je to stabilní společnost, která je konkurence schopná. Klientské portfolium se skládá zejména z organizací státní správy a dalších společností s vlivem státu. Při vývoji řeší převážně kvalitu, bezpečnost, jednoduchost a snadnost ovládání. Rychlost dodávky a přijatelnou cenu je předpokladem.

V přípravě informačního systému je zahrnut především návrh, realizaci podpory a implementace. Samozřejmě veškeré tyto parametry se snaží podat v nejvyšší kvalitě. Firma poskytuje nonstop uživatelskou podporu ke svým aplikacím.

Tato firma je moderní a ekologicky smýšlející. Je držitelem certifikátu „Zodpovědná firma“, který se získává v případě třídění odpadu. Dále firma vydala důležité aplikace, za které dostala status Microsoft Certified Partner.

I když se to nezdá, vzhledem k počtu zaměstnanců, firma je jednou z nejlukrativnějších, které působí na českém trhu, protože zajišťuje systémy pro ČEPS a.s..

Společnost má menší kolektiv zaměstnanců dbá na jejich spokojenost a zároveň od nich vyžaduje loajalitu a zodpovědný přístup k práci.

7.3 Metodický postup

7.3.1 Dotazník

Dotazník je vytvořený seznam otázek, na které respondenti odpovídají buď vlastními slovy, nebo vybírají z připravených odpovědí. Každý dotazník by měl mít úvodní hlavičku, ve které je vysvětleno téma a smysl daného dotazníku. Na začátek se umisťují otázky jednoduché a informační. Pokračují otázky složitější, co do formy i obsahu, protože respondenti nejsou ještě unaveni. Následuje mírně obtížná část. Dotazník by měl končit co nejméně náročnými otázkami, které už nevyžadují plnou soustředěnost respondenta.

Je potřeba, aby dotazník dodržoval vnitřní logiku, otázky se odvíjely logicky, nikoliv byli přeházeny. Respondenti by neměli zjistit výzkumný problém a prohlédnout tak autora. V dotaznících se používají různé typy otázek. Třídí se podle následujících hledisek:

1. Uzavřené, otevřené a polootevřené podle toho, jestli otázka nabízí alternativy odpovědi.
2. Přímé a nepřímé podle toho, zda otázka skrývá význam nebo je význam zjevný. (Surynek 2001, s. 161)

Je důležité držet se několika základních zásad:

- Otázky co nejjednodušší
- Jasně a srozumitelné
- Nepoužívat cizí slova
- Jednoznačný výklad otázek (Surynek 2001)

7.3.2 Tvorba dotazníku

Pro tvorbu dotazníku jsem použila Úvod do hospodářské etiky (Seknička). Dotazník má tři základní oblasti. První oblast se zabývá informačními údaji respondentů. Jako jsou věk, stav, pohlaví.

Druhá oblast, o kterou se v dotazníku budu zajímat, se týká pohledu zaměstnance na podnikovou etiku, jak je spokojen s přístupem společnosti k etickým hodnotám a normám. Co si zaměstnanci myslí o dodržování etických kodexu mezi zaměstnanci navzájem. Tuto oblast jsem nazvala „Spokojenost zaměstnanců s podnikovou etikou.“

Třetí oblast se zabývá řízením a vedením lidí v podniku. Je zde vyjádřen pohled zaměstnance ke svému vedoucímu. Tuto oblast jsem nazvala „Vztahy mezi zaměstnanci a vedením.“

Celkem dotazník obsahuje 29. otázek, pomocí nichž zjistím informace a následně odpovědi na výzkumné otázky. Respondenti vybírali odpovědi na uzavřené otázky, nebo mohli doplnit vlastní slovní vyjádření.

7.3.3 Rozhovor

Jednání mezi tazatelem a dotazovaným s cílem získat prostřednictvím otázek odpověď na danou otázku. Rozhovory dělíme na standardizované a nestandarizované neboli volné. U standardizovaného čteme otázky v pořadí, jak jsou sepsané a nijak neimprovizujeme. Odpovědi si tazatel zaznamenává. Nestandarizovaný rozhovor je volná improvizace. Je méně formální a lépe se navazuje kontakt mezi tazatelem a dotazovaným.

V mém případě jsem použila polostrukturovaný rozhovor. Jde o to, že tazatel má předem připravené otázky a návod, kterého se může, ale nemusí držet. Tato metoda sociologického výzkumu mně osobně vyhovovala, protože jsem mohla měnit pořadí otázek, nepřetát se na veškeré otázky a přidávat otázky podle situace. Snažila jsem se především o získání doplňujících informací.

Fáze rozhovoru:

1. Přípravný
2. Zahajovací
3. Průběh
4. Záznam
5. Zakončení

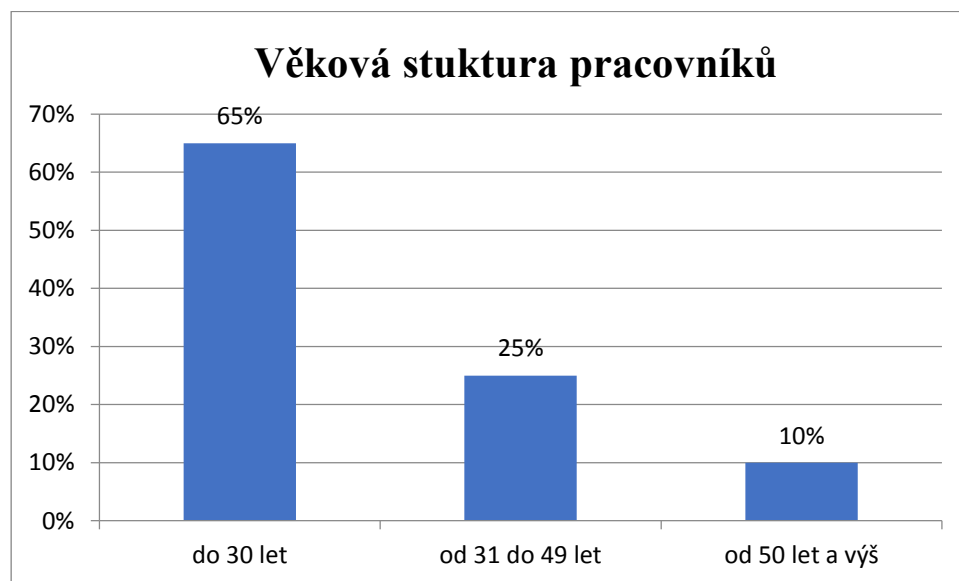
7.4 Vyhodnocení první oblasti dotazníku

Složení respondentů

Prvním krokem k vyhodnocení dotazníku bylo nutno zjištění zastoupení žen a mužů ve sledovaném podniku.

Dotazník byl distribuován mezi zaměstnance společnosti, aby pomohl objasnit problematiku zkoumaného tématu. Jelikož dotazník byl anonymní, zaměstnanci se nebáli upřímně a otevřeně povídat o problémech společnosti. Firma zaměstnává celkem 25 zaměstnanců, přičemž celkem bylo 20 respondentů. Respondenti byli zastoupení z 90% muži a pouze 10% žen. Takovéto rozestoupení bylo podle mého názoru z důvodu typu práce. Většinou tuto práci vykonávají muži.

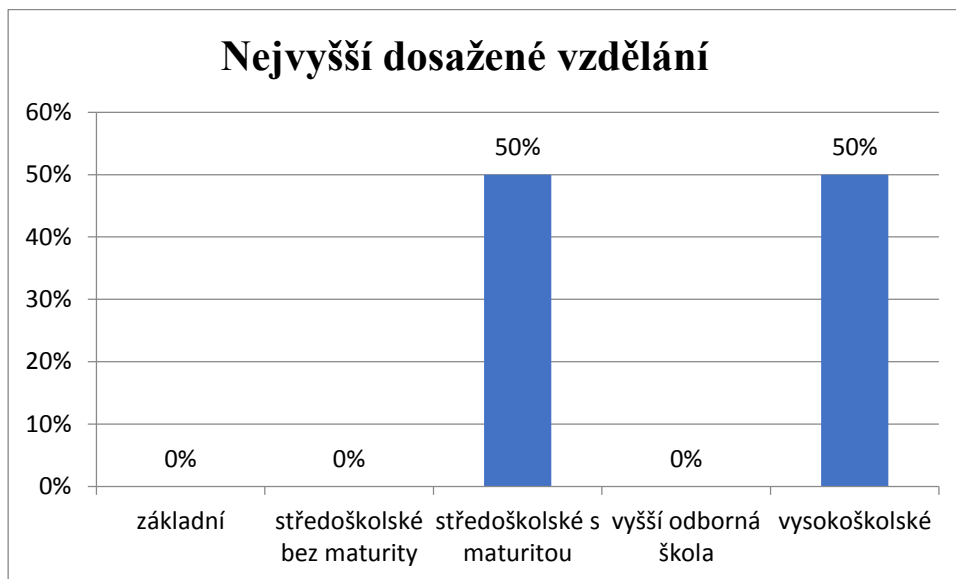
Věková zastoupení bylo rozděleno do tří kategorií podle věku. V kategorii do 30 let byla většina respondentů (65%). V kategorii 31-49 let zastupovalo 25% kolektivu. V poslední skupině 50 let a více se nacházejí pouze dva respondenti (10%). Tudíž z odpovědí můžeme vidět, že jedná spíše o mladší kolektiv.



Graf č. 1: Věková struktura pracovníků v % (zdroj: vlastní zpracování)

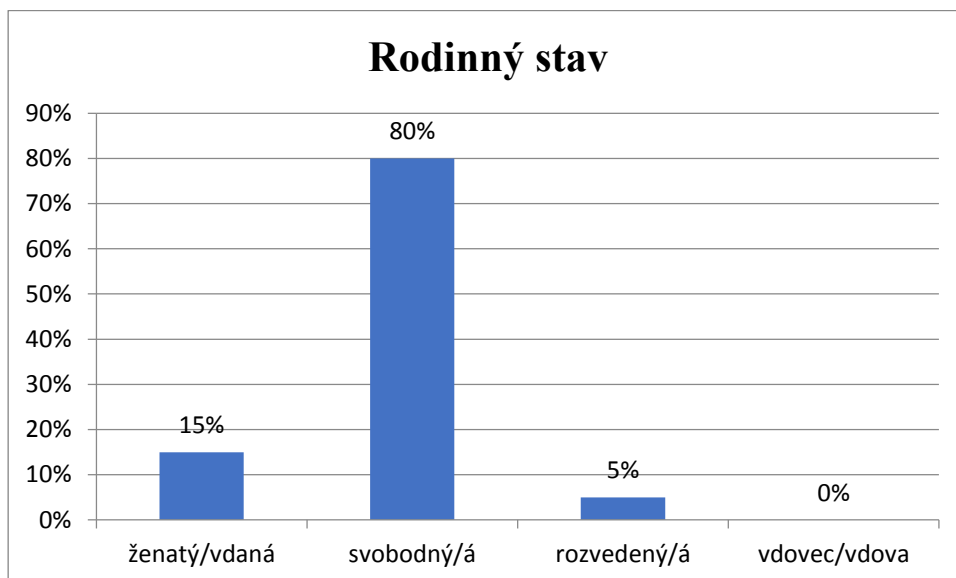
Dalším zjišťovaným faktorem bylo dosažené vzdělání všech respondentů. Respondentům bylo nabídnuto 5 odpovědí od základního až po vysokoškolské. Polovina respondentů odpověděla vysokoškolské, druhá polovina středoškolské s maturitou. Základní vzdělání a středoškolské bez maturity se tu neobjevuje. U těchto pozic není vyžadováno vysokoškolské

ské vzdělání, ale je zde bráno v potaz jak po finanční stránce, tak při nabírání nových zaměstnanců.



Graf č. 2: Nejvyšší dosažené vzdělání v % (zdroj: vlastní zpracování)

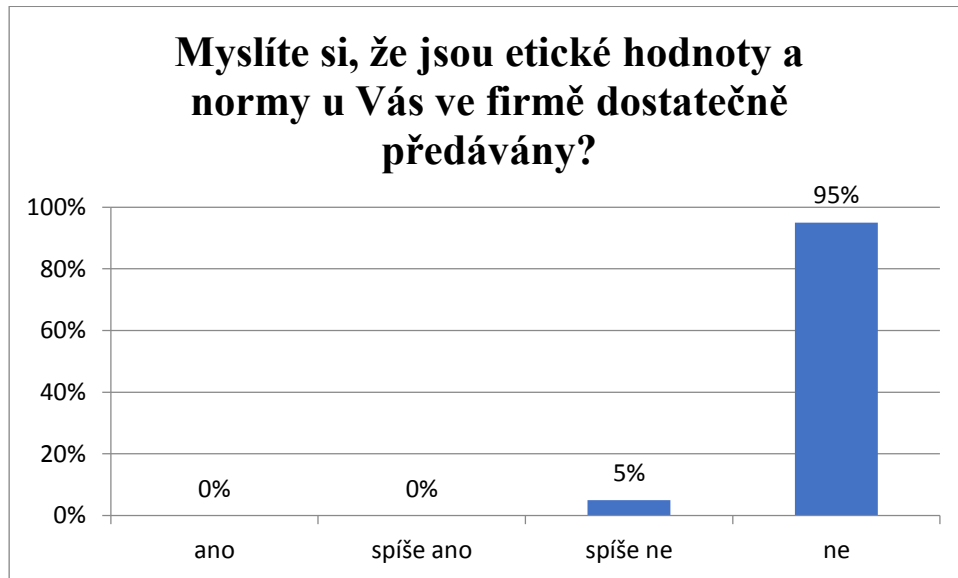
Poslední zjišťovanou otázkou z informační oblasti bylo zjištění rodinného stavu. Z odpovědí vyplývá, že 80% respondentů je svobodných. 15% ženatých nebo vdaných a pouze jeden z respondentů je rozvedený/á.



Graf č. 3: Rodinný stav zaměstnanců v % (zdroj: vlastní zpracování)

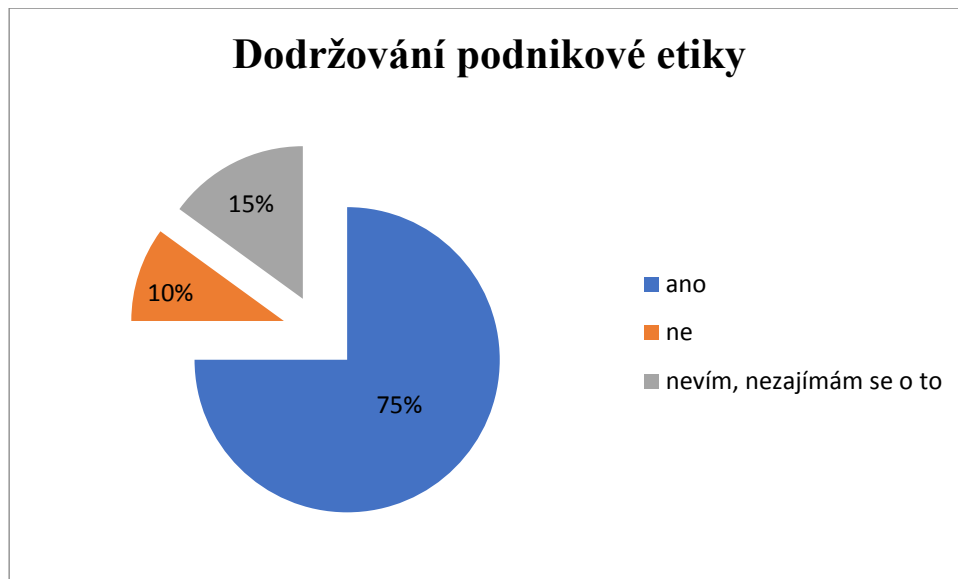
7.5 Vyhodnocení druhé oblasti dotazníku

Do okruhu č. II jsem zařadila tyto otázky: 5, 8, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 21, 24. Je to celkem deset otázek. Vyhodnocení je provedeno grafickým zpracováním a doplněné slovním ohodnocením ze získaných odpovědí.



Graf č. 4: Předávání etických hodnot a norem v % (zdroj: vlastní zpracování)

Velkým problémem této firmy, jak můžeme podle grafu vidět, je komunikace mezi zaměstnanci v oblasti předávání podnikových etických norem a hodnot. 95% respondentů označilo odpověď ne. Je to možné považovat za nelibý výsledek a mělo by vedení této společnosti určitě tuto komunikaci zlepšit, neboť v dnešní době je nezbytné si předávat etické normy firmy, alespoň základním způsobem.

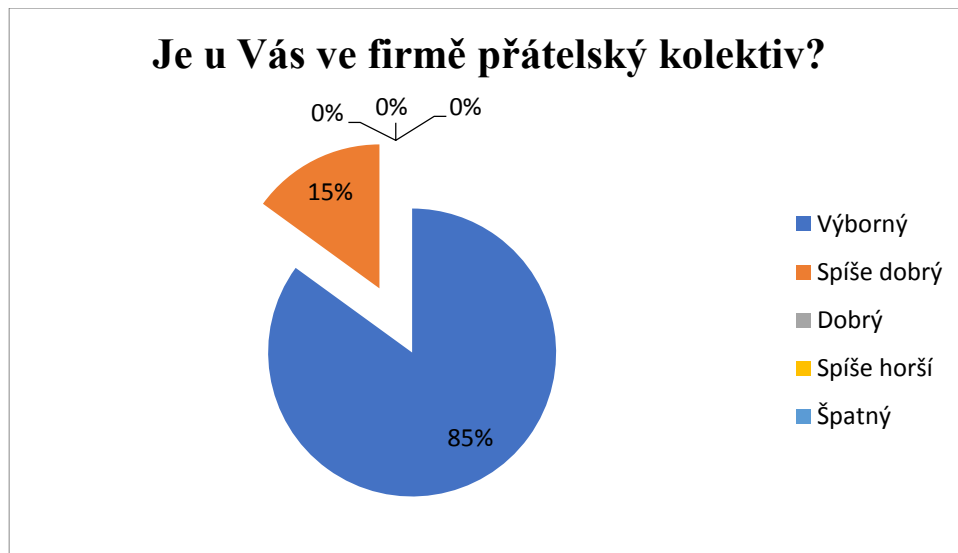


Graf č. 5: Dodržování podnikové etiky v % (zdroj: vlastní zpracování)

Z grafu je patrné, že většina respondentů se domnívá, že podniková etika v organizaci je dodržována. Odpověď „ne“ označilo 10% z dotazovaných. Otázkou zůstává, co si zaměstnanci pod touto otázkou představí, proto jsem jim zadala otevřenou otázku, co si představí pod pojmem podniková etika. Měli možnost napsat cokoli a odpovídali takto:

- Podniková etika pro mne znamená vnitřní rozhodnutí, co je správné a co ne.
- Podniková etika je pro mne, to co mi zaměstnavatel dovolí.
- Skládá se z nepsaných pravidel, které naše společnost akceptuje.
- Podniková etika znamená, chovat se firmě podle pravidel, která jsou ve společnosti přijatelná.

Zbylí respondenti odpověď buď nevyplnili, nebo se odpovědi shodovali.



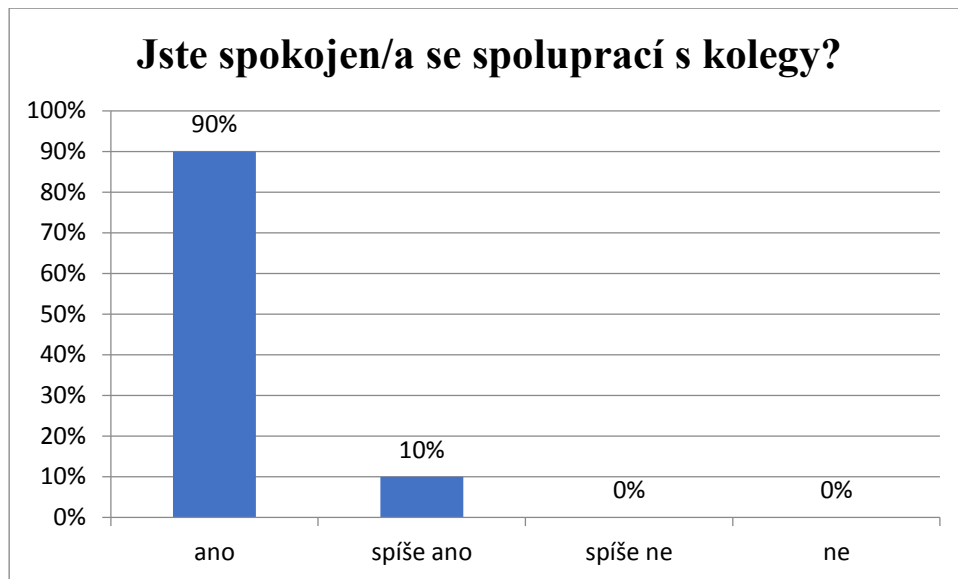
Graf č. 6: Kolektiv v podniku v % (zdroj: vlastní zpracování)

Odovědi na tuto otázku můžeme považovat za povzbuzující. Jak ukazuje graf, tak 85% respondentů pociťuje kolektiv za výborný, 15% respondentů považuje kolektiv za spíše dobrý. Nikdo z respondentů se nedomnívá, že by byl kolektiv dobrý, spíše horší nebo špatný. Tyto odpovědi poukazují na dobré pracovní vztahy a vynikající pracovní atmosféru.



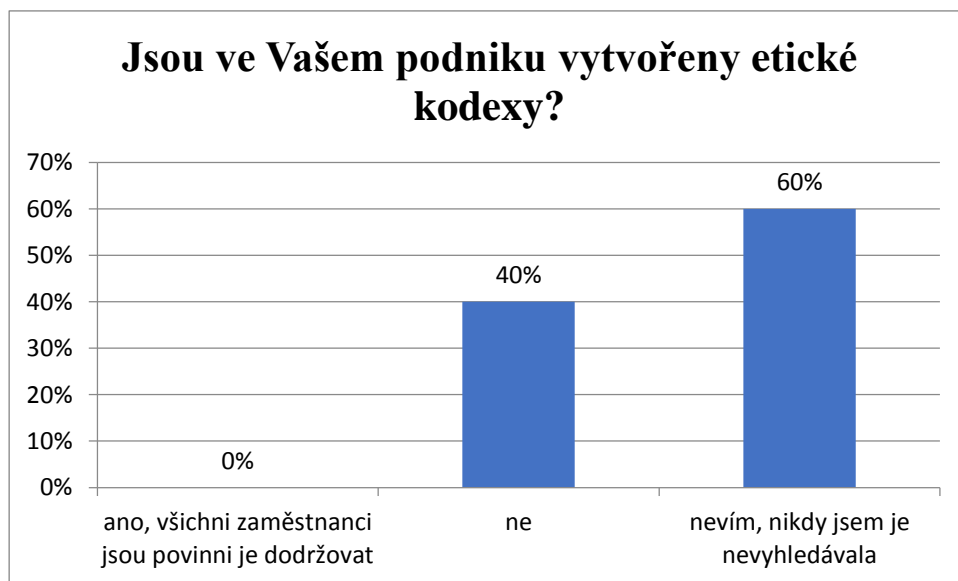
Graf č. 7: Spokojenost s kvalitou vybavení a zařízení pracoviště v % (zdroj: vlastní zpracování)

Pro kvalitní práci je nutné kvalitní a funkční vybavení podniku. Tato otázka byla respondentům položena, protože spokojenost se zařízením pracoviště se odráží v kvalitě práce a spokojenosti zaměstnance. Z výsledků můžeme vidět, že 60% zaměstnanců je s vybavením spokojeno. Zbýlých 40% zaměstnanců by chtělo změnu. I přesto, že odpověď je z větší části uspokojivá, zaměstnavatel by mohl tento problém řešit se svými zaměstnanci.



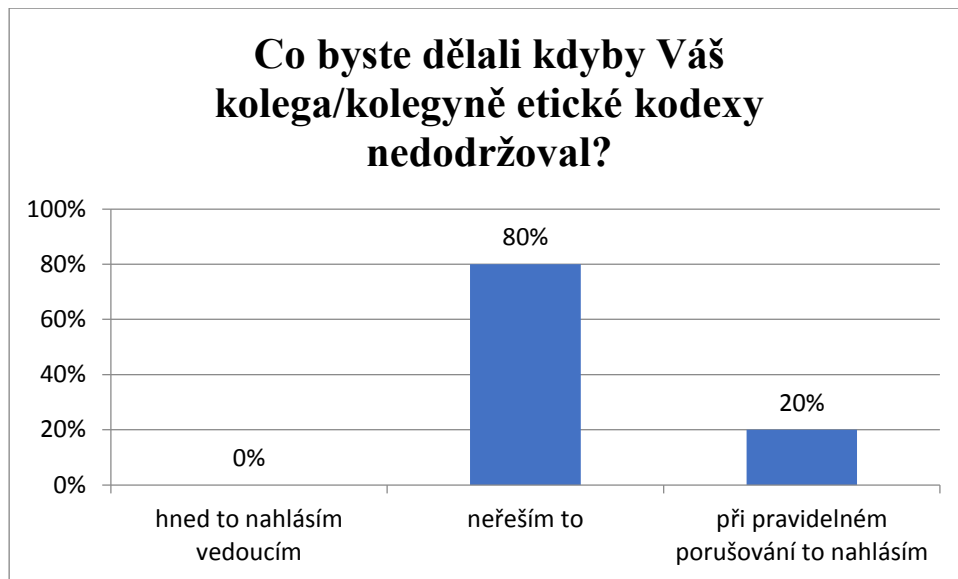
Graf č. 8: Spolupráce s kolegy v % (zdroj: vlastní zpracování)

Tato otázka je záměrně podobná otázce č. 3, měla za úkol zjistit, zda zaměstnanci neodpovídají lživě. Výsledkem bylo zjištěno, že všechny odpovědi jsou téměř totožné.



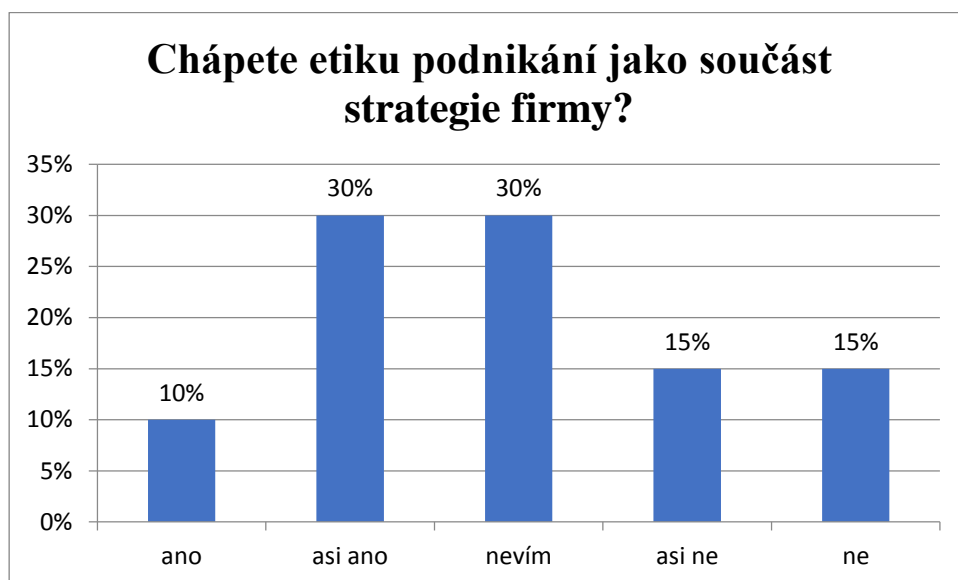
Graf č. 9: Existence etických kodexů ve firmě v % (zdroj: vlastní zpracování)

Z tabulky můžeme vidět, že většina respondentů uvedla, že o etickém kodexu nevědí z důvodu dočasné nepotřebnosti (60%). Zbytek zaměstnanců (40%) uvedlo, že etický kodex vůbec neexistuje. Jak můžeme vidět, tak 0% dotazovaných odpovědělo, že by etický kodex v dané firmě existoval a museli ho dodržovat. Otázkou tedy je, jestli opravdu etický kodex neexistuje, nebo s ním není nikdo seznámen.



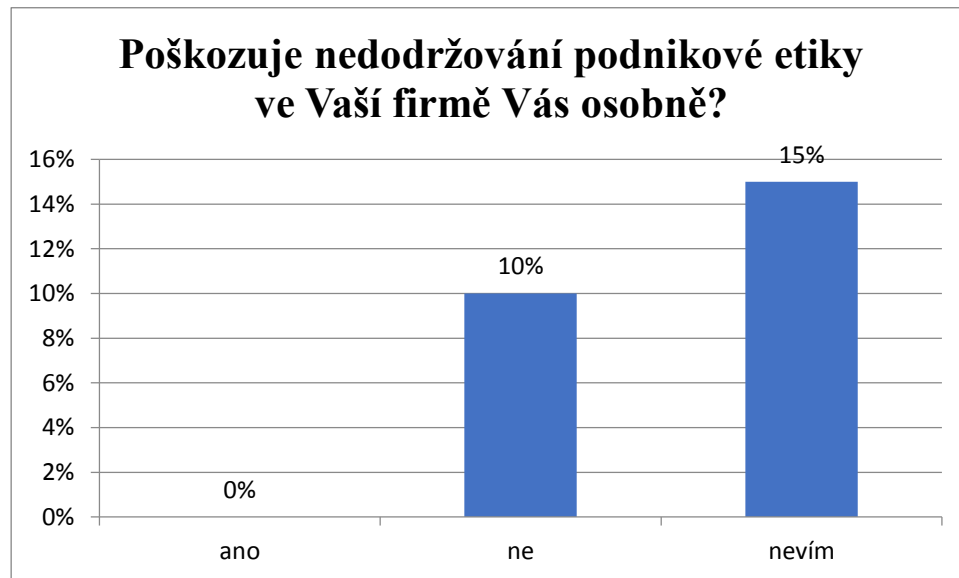
Graf č. 10: Nedodržování etických kodexů v % (zdroj: vlastní zpracování)

Jelikož etické kodexy ve firmě nejsou, nepovažuji to za stěžejní otázku tohoto dotazníku, ale přesto 80% odpovědělo, že to nijak řešit nebudou. Zbýlých 20% respondentů řeklo, že to nahlásí vedoucímu až po pravidelném porušování. Nikdo ze zaměstnanců neoznačil odpověď, že by to ihned nahlásil vedoucímu. Můžeme si zde zase potvrdit, že kolektiv je ve firmě dobrý, ale zaměstnavatelé by měli etický kodex navrhnout a implementovat mezi své zaměstnance pro zlepšení a rozvoj firmy.



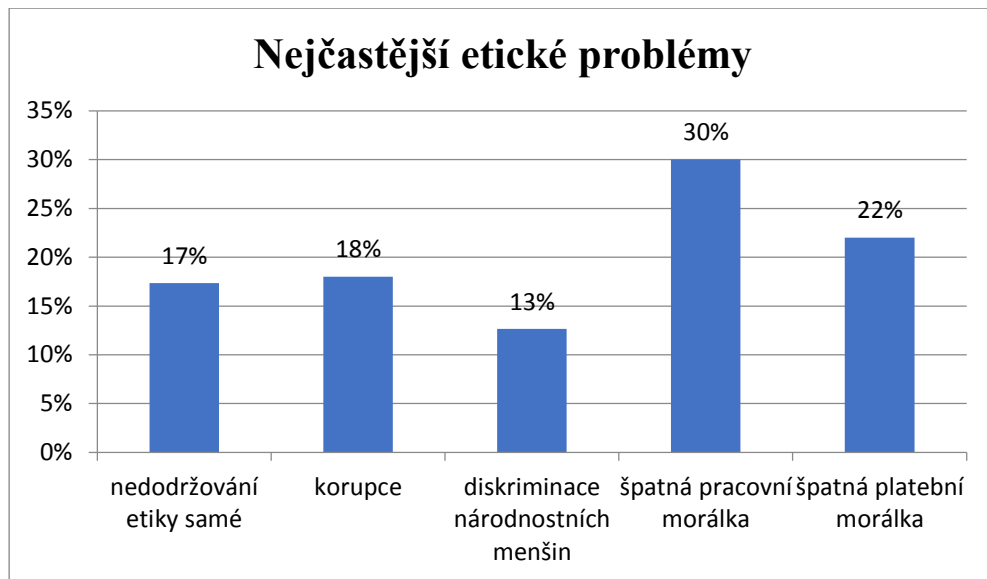
Graf č. 11: Etika jako součást strategie firmy v % (zdroj: vlastní zpracování)

Na dvou prvních místech se zde objevuje odpověď asi ano (30%) a stejně tak nevím (30%). Respondenti, kteří jsou přesvědčeni, že ano, bylo pouhých 10%. Zbýlých 30% se dělí na polovinu, kdy 15% je odpověď asi ne a zbylých 15% ne.



Graf č. 12: Poškození z nedodržování podnikové etiky v % (zdroj: vlastní zpracování)

Respondentům byla poskytnuta možnost nezaškrtnout žádnou z uvedených odpovědí v případě dodržování etiky u nich v podniku. Respondentů neodpovídalo 75%, tudíž 15 zaměstnanců si myslí, že podniková etika se u nich ve firmě dodržuje. Zbýlých 25% bylo rozděleno na 10%, kdy si respondenti domnívají, že nedodržování podnikové etiky u nich v podniku nepoškozuje je osobně a 15% neví, jestli je nedodržování poškozuje či nikoli.

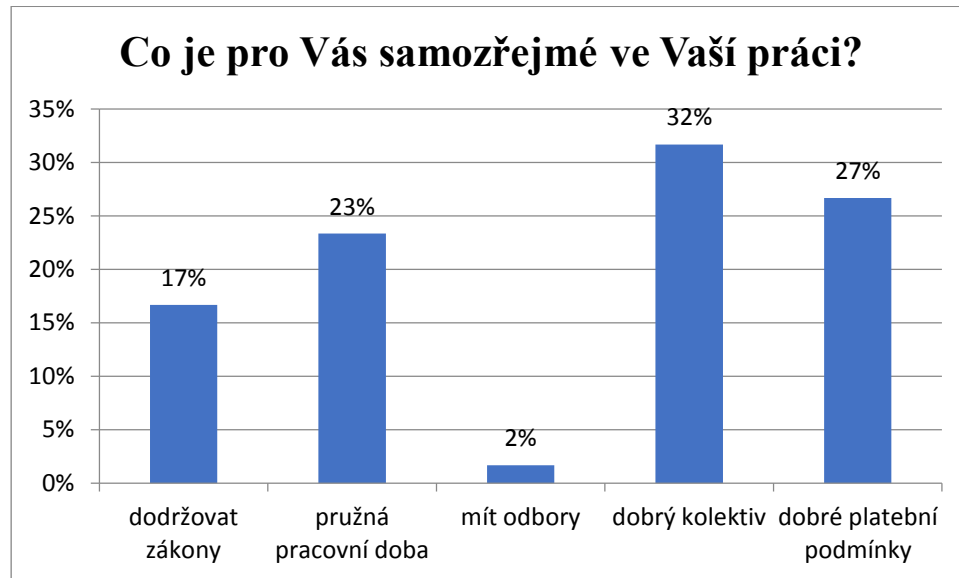


Graf č. 13: Etické problémy v zaměstnání v % (zdroj: vlastní zpracování)

Respondenti měli odpovědi seřadit 1-5, kdy 5 je nejčastěji se opakující problémy, když vezmou v potaz svou dočasnou praxi. Tento graf nám ukazuje, jak důležité jsou jednotlivé problémy pro zaměstnance. Po součtu bodů první odpověď nedodržování etiky samé bylo 52 bodů (17%), u odpovědi korupce bylo 54 bodů (18%). Nejméně častou odpovědí byla diskriminace národnostních menšin, s tímto problémem se sekalo pouze 13% respondentů (38 bodů). Nejčastější etický problém, se kterým se respondenti dosud setkali je špatná pracovní morálka ta měla po součtu bodů celých 90, v procentech to vychází na 30%. Dalším problémem je špatná platební morálka s 22%.

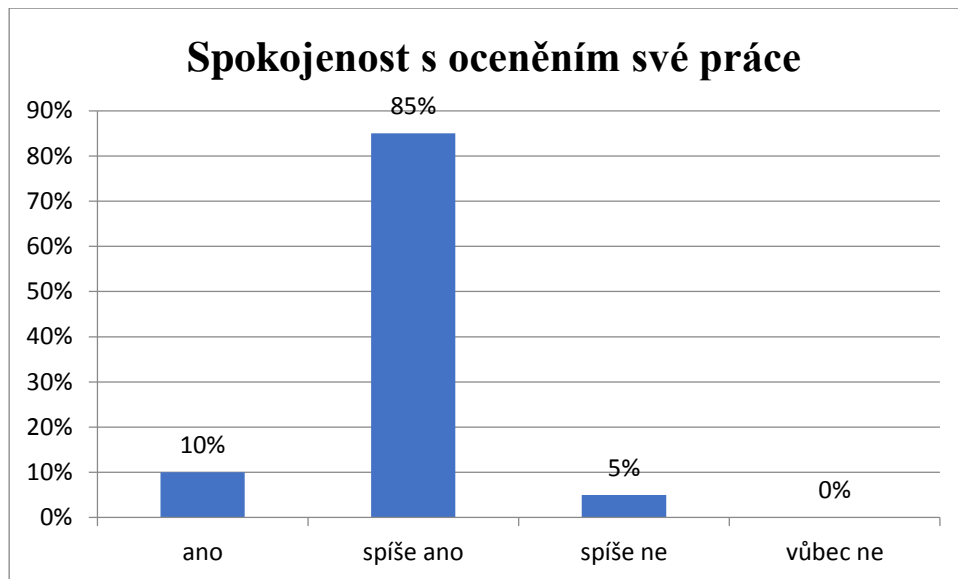
7.6 Vyhodnocení třetí oblasti dotazníku

Celkem v této oblasti je otázek 11. Jsou to otázky s číslem 6, 7, 9, 12, 14, 15, 19, 20, 22, 23, 25. Je velice důležité, aby ve společnosti byli kvalitní vztahy mezi nadřízenými a jejich zaměstnanci



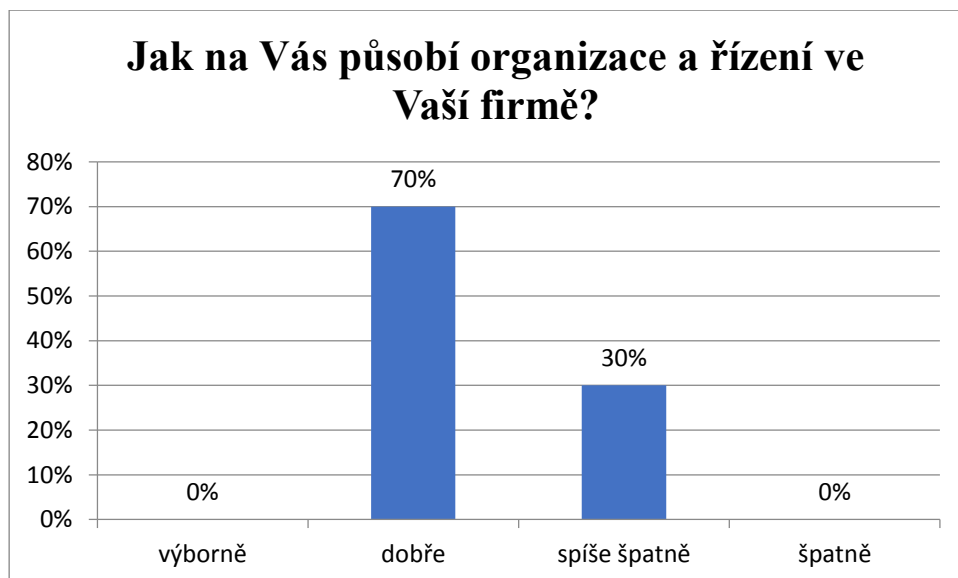
Graf č. 14: Samozřejmost v práci v % (zdroj: vlastní zpracování)

Jelikož jsem respondentům dala možnost označit maximálně tři odpovědi, není celkový počet 100%. Graf nám spíše ukazuje, jaké prvky jsou pro jednotlivé respondenty samozřejmostí. Nejvíce respondentů považuje za samozřejmost mít dobrý kolektiv (32%). Dále je také považováno za důležité dobré platební podmínky (27%). 23% respondentů odpovědělo, že jim vyhovuje pružná pracovní doba a někdo dodával, že bez toho by se neobešli. Dodržování zákonů považuje za samozřejmé pouze 17% a potřeba odborů je pouze s 2%.



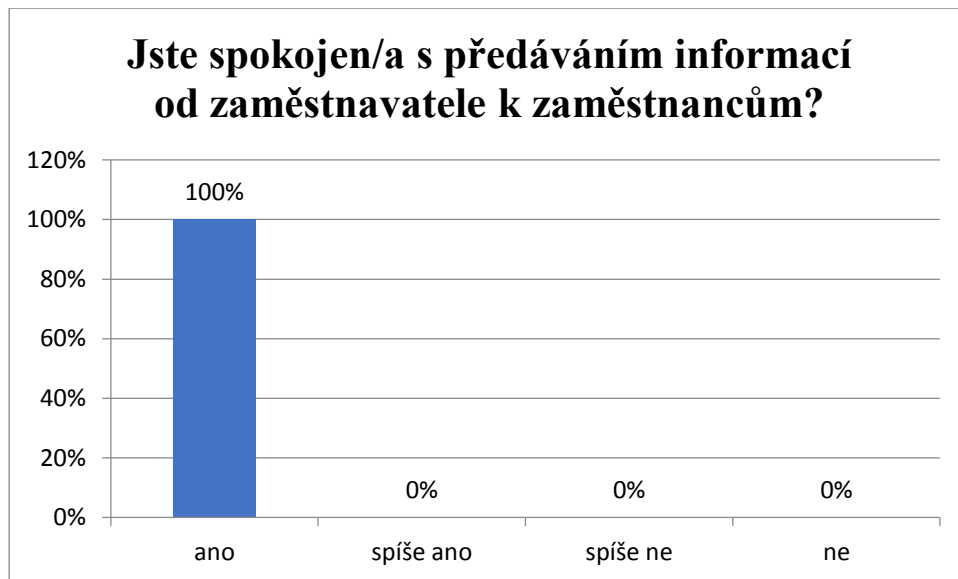
Graf č. 15: Ocenění práce v % (zdroj: vlastní zpracování)

Tato otázka má ukázat, jak moc jsou zaměstnanci spokojeni v práci být za současnou mzdu. Většina respondentů je spíše spokojena s oceněním práce, kterou odvádějí. Dokonce 10% respondentů je plně spokojena. Pro vedení to znamená, že si jejich zaměstnanci nepřijdou nedocenění a nepovažují zvedání mezd jako nutný návrh na zlepšení.



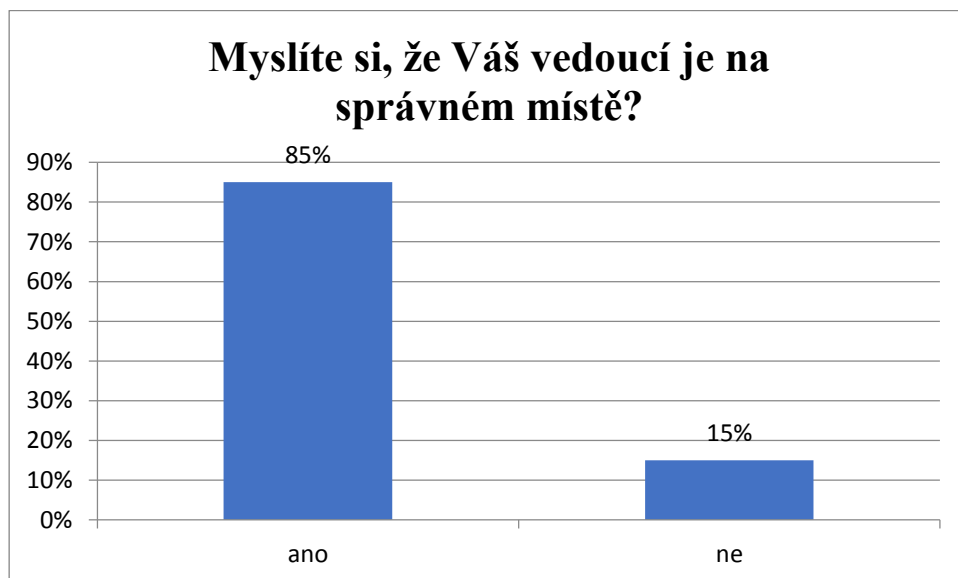
Graf č. 16: Organizace a řízení firmy v % (zdroj: vlastní zpracování)

Podle grafu můžeme vidět, že většina dotazovaných považuje organizaci a řízení ve firmě za dobrý a to 70%. 30% dotazovaných považuje organizaci a řízení za spíše špatnou. Celkově jsou zaměstnanci z větší části spokojeni, ale 30% je procento, které by se nemělo brát na lehkou váhu.



Graf č. 17: Předávání informací v podniku v % (zdroj: vlastní zpracování)

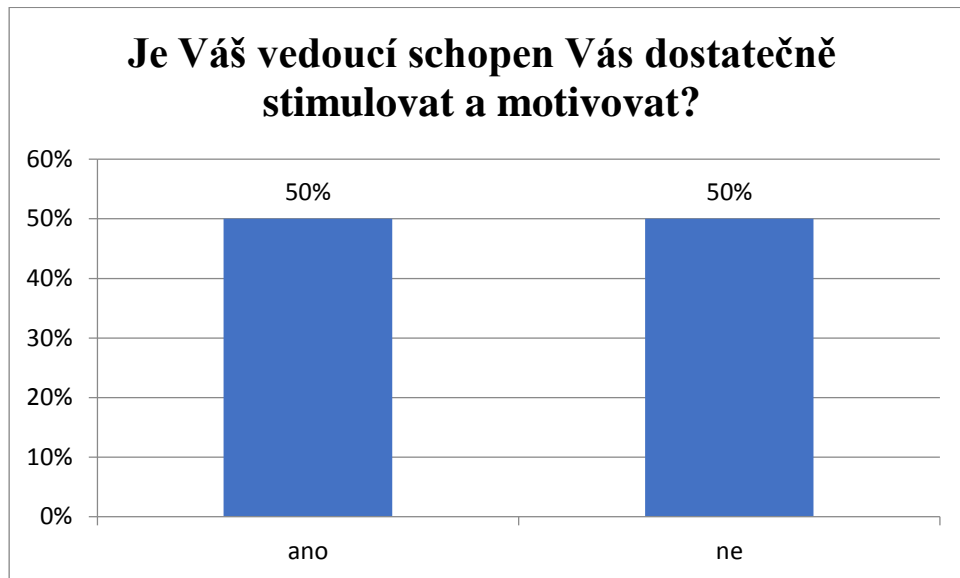
Tyto výsledky z grafu dopadly mnohem lépe než první otázka v první části. Tam bylo zjištěno, že zaměstnanci mezi sebou skoro vůbec nekomunikují ohledně etických norem a hodnot. Při otázce ohledně dostatečně předávaných informací můžeme z grafu vidět, že zaměstnanci jsou dostatečně od svých vedoucích a zaměstnavatelů informováni o všech podstatných věcech ve firmě. Zdůvodnila bych tento výsledek asi tím, že je to opravdu malá firma a veškeré informace jsou předávány najednou na poradě.



Graf č. 18: Funkce vedoucího pracovníka v % (zdroj: vlastní zpracování)

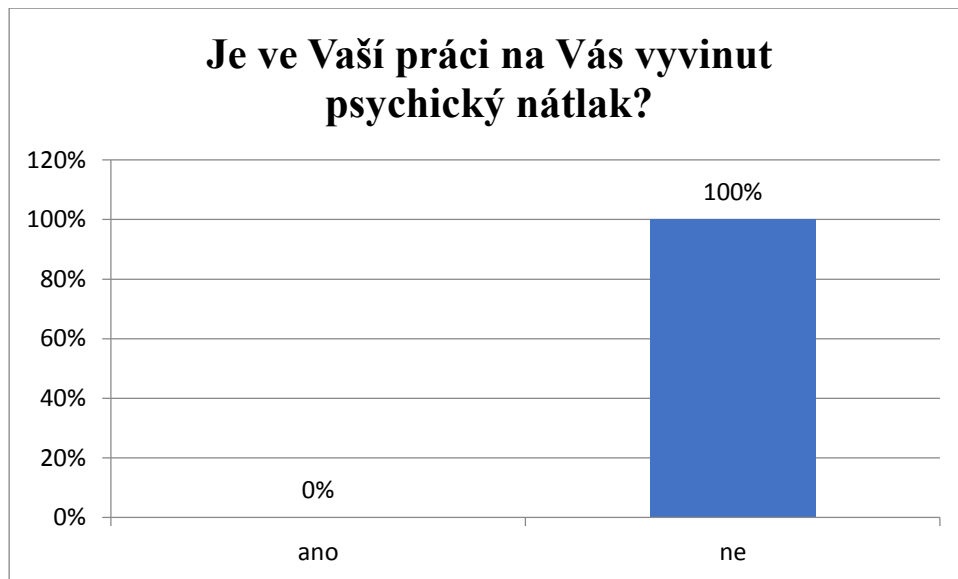
Podle odpovědí dotazovaných 85% respondentů je spokojeno se svým nadřízeným. Pouze 15% si myslí, že vedoucí pracovník by na této pozici být neměl. Jelikož většina responden-

tů odpověděla kladně, nemyslím, že je zde na místě změna vedoucího pracovníka. Je velice důležité, aby vedoucí pracovník měl dostatečně zkušeností vést lidi, uměl je správně motivovat, aby měli správné a kvalitní výsledky a v neposlední řadě s nimi komunikoval. Pokud respondent odpověděl ne, byla zde dodatečná otázka, proč si to myslí. Dva ze tří respondentů si myslí, že jejich vedoucí není rozeným leaderem. Třetí respondent si myslí, že je moc mladý na to, aby dělal tuto pozici.



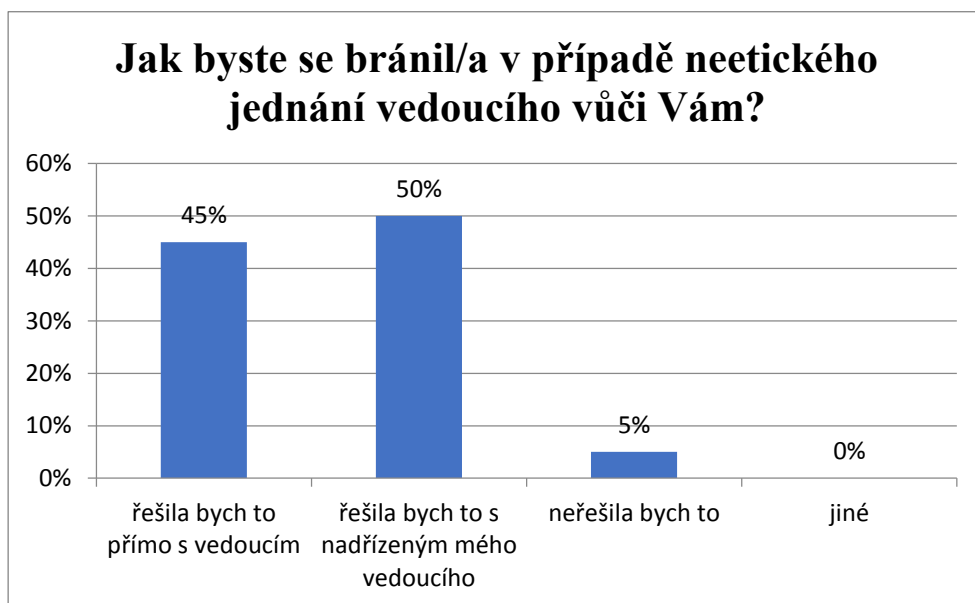
Graf č. 19: Schopnost motivace a stimulace vedoucího pracovníka v % (zdroj. Vlastní zpracování)

Deset z dvaceti respondentů odpovědělo, že ano, naopak druhá polovina, že ne. Tato otázka je důležitá hlavně pro vedoucí pracovníky, kteří stimulují a motivují své podřízené. Společnost by měla zapracovat na větší motivaci svých pracovníků. Každý zaměstnanec potřebuje individuální přístup motivace. Vedoucí může použít pozitivní motivaci (příplatky za lepší výkon, pochvala na poradách atd.) nebo negativní motivaci, kdy je často používáno krácení odměn při nesplnění daného úkolu, slovní domluva a jiné. Záleží na vedoucím jakou motivaci si pro každého zaměstnance vybere.



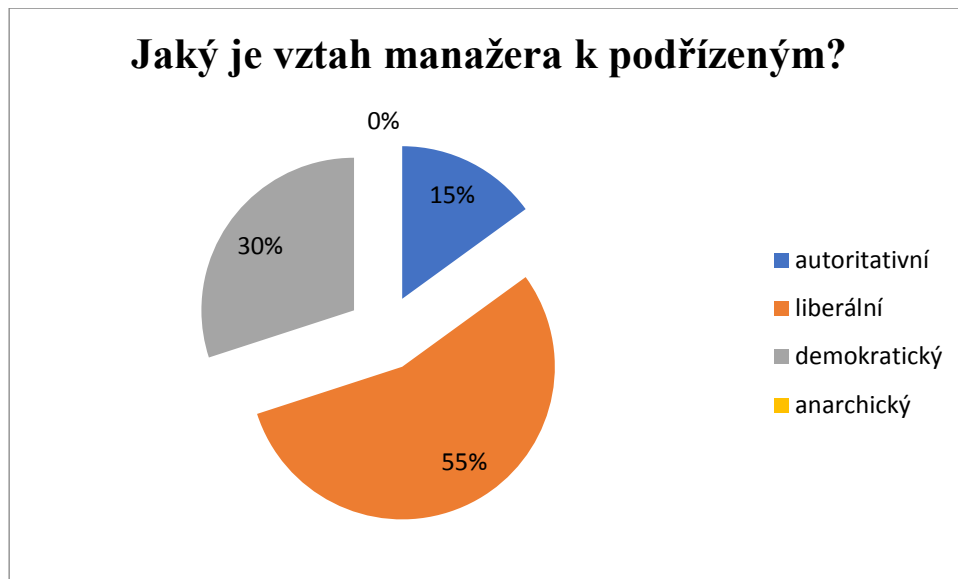
Graf č. 20: Psychický nátlak v % (zdroj: vlastní zpracování)

Všichni respondenti byli přesvědčeni o tom, že na ně psychický nátlak v práci není vyvinut. Předpokládám, že práce tedy není nijak psychicky náročná.



Graf č. 21: Postoj proti neetickému jednání v % (zdroj: vlastní zpracování)

Z grafu je patrné, že 50% zaměstnanců, by v případě neetického jednání vedoucího vůči nim řešilo přímo s vedoucím. 45% s jeho nadřízeným. Jeden zaměstnanec (5%) by to neřešil vůbec a nikdo neměl jiný návrh, jak toto řešit.



Graf č. 22: Vztah manažera k podřízeným v % (zdroj: vlastní zpracování)

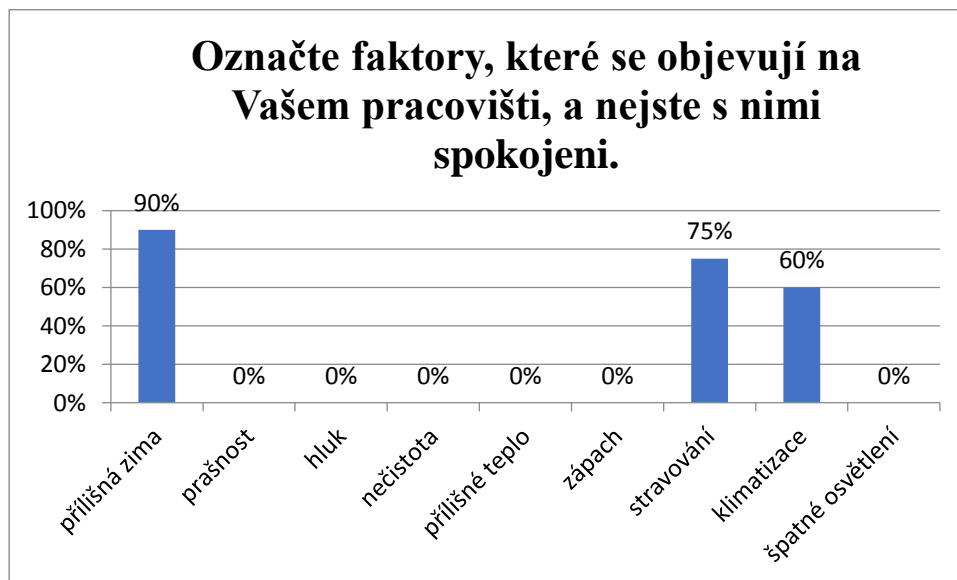
Nikdo z respondentů se nedomnívá, že by jejich vedoucí k nim měl vztah anarchický nebo-li vztah takový, který by byl zmatený, chaotický až neuspořádaný. Více jak polovina (55%) označila vztah za liberální. Považují ho za svobodomyšlného a umírněného. 30% respondentů označilo styl demokratický a nejmenší procento měl styl autoritativní (15%). Jelikož z většiny odpovědí vychází vztah liberální, můžeme to považovat za důvod nedostatečné motivace a stimulace podřízených.



Graf č. 23: Společenská odpovědnost organizací v % (zdroj: vlastní zpracování)

Respondenti mohli v této otázce volit ze dvou možností. U odpovědi ano, byla v dotazníku podotázka, o jakou činnost se jedná. Jak můžeme z grafu vidět, tak 40% zaměstnanců si

myslí, že do žádné takové činnosti se firma nezapojuje. Zbýlých 60% si myslí, že ano. Na podotázku my všichni odpověděli, že se jedná o recyklaci. Firma má certifikát „Zodpovědná firma“ za třídění odpadu.



Graf č. 24: Neuspokojující faktory v % (zdroj: vlastní zpracování)

Tato otázka byla otevřená a měla zjistit problémy, které trápí zaměstnance společnosti. Mohli zaškrtnout libovolný počet odpovědí, a proto nebude v součtu výsledek dávat 100%. Z grafu můžeme vidět, že vychází nejčastěji zima na pracovišti. Je to z důvodu rozbitého topení, které je v současnosti nutné opravit. Na druhém místě je kvalita stravování a není to z důvodu chybějící kantine, ale výběru a kvalitě jídla. Poslední problémovou oblastí se objevuje absence klimatizace.

7.7 Polostrukturovaný rozhovor

Myslíte si, že jsou etické hodnoty a normy u Vás ve firmě dostatečně předávány?

Naprosto souhlasím s výsledky z dotazníku. Problémem u nás ve firmě je, že psaná pravidla neexistují, takže si není v podstatě, co předávat. Je nutné je stanovit. Zatím se dodržuje jen slušné chování, to je základ.

Co si myslíte o výsledcích ohledně dodržování podnikové etiky?

Myslím si, že základní dodržování tam určitě je. Nikoho nešikanujeme, nediskriminujeme. Nenučíme své zaměstnance dodržovat dresscode, což také považuji za část podnikové etiky. Vzhledem k počtu našich zaměstnanců si všichni tykáme. Máme zde podnikovou etiku na osobní a přátelské úrovni. Osobně souhlasím s odpovědí, že se podniková etika skládá z nepsaných pravidel, které naše firma akceptuje.

Co se týká vybavení a zařízení, většina zaměstnanců byla spokojena, ale byli zde i respondenti, co chtějí změnu. Myslíte si, že je tento požadavek oprávněný?

Nedávno jsme se přestěhovali do nových a větších kanceláří. Problémem je hardwarové oddělení, které má na starosti stěhování a vybavení. Je velice pomalé. Tudíž i po 6ti měsících v nových prostorách nemáme dokoupeny nové poličky, skříňky a jiné potřebné vybavení.

Co se týká kolektivu firmy, myslíte si, že odpovědi vycházející z dotazníku odrážejí realitu, nebo se i přes anonymitu dotazníku někdo bál přiznat, že kolektiv není dobrý?

Ano, myslím, že dotazník opravdu odráží realitu. Všichni ve firmě jsou přátelé. Opravdu si myslím, že předností naší firmy je výborný kolektiv a tudíž i vztahy mezi zaměstnanci jsou na výborné úrovni.

Proč ve Vašem podniku nejsou vytvořeny etické kodexy? Nejsou zapotřebí?

Strukturovaná pravidla opravdu neexistují. Proč nejsou vytvořeny nevím, asi nebyl čas a chuť zrovna tento problém řešit. Existují ústně předávána nařízení jako je nemluvit sprostě, při emailové komunikaci se zákazníkem používat diakritiku. To je náš malý nepsaný kodex.

Co říkáte na to, že 15% zaměstnanců neví, jestli je nedodržování podnikové etiky poškozuje osobně.

Osobně si myslím, že se u nás podniková etika dodržuje a nepoškozuje žádného ze zaměstnanců.

V otázce ohledně nejčastějších etickým problému byla nejvíce hodnocena špatná pracovní morálka.

Míra prokrastinace v naší firmě je vysoká. Asi tu není žádný z vedoucích ani zaměstnavatelů, který by šel zaměstnancům „po krku“ a chtěl striktně dodržovat termíny.

Zaměstnanci organizaci a řízení označují za dobré nebo spíše špatné. Neuráží Vás jako vedoucího tato odpověď?

Neuráží, jsem rád, že zaměstnanci řekli svůj názor a budeme se snažit to změnit. Kritika je nezbytná, aby se lidé mohli zlepšovat. Uznávám, že řízení není špatné, ale není ani výborné.

50% zaměstnanců si myslí, že je nedokáže vedoucí motivovat a stimulovat. Co si o tom myslíte?

Domnívám se, že je to pravda. Protože veškeré inovativní nápady vždy časem vyprchají.

Všichni zaměstnanci jsou přesvědčení o nulovém psychickém nátlaku. Souhlasíte s nimi?

S tím souhlasím, jediný výskyt nátlaku se může objevit s blížícím se termínem. Jinak nevidím důvod a příležitost, kdy by se kdokoli mohl cítit pod nátlakem.

Zaměstnanci jsou spokojeni s předáváním informací od zaměstnavatele. Jste také spokojen se systémem předávání?

Ano, všechny důležité informace jsou projednávány na poradách jednou týdně, každou středu. Vedeme zde otevřenou politiku, zaměstnanci vědí o všem. Neskrýváme ani vzájemné mzdy, každý zaměstnanec může vidět kohokoliv výplatní pásku, je na zaměstnanecském serveru firmy.

Podle odpovědí na otázku, jaký je vztah manažera k podřízeným, vyšla odpověď liberální. Nepovažujete to za nelibý styl vedení?

Nemyslím si, že liberální styl znamená hned, že je špatný. Jak jsem už říkal, u nás ve firmě je vše založené na přátelském kolektivu a domluvě. Každý zaměstnanec má své povinnosti, je si jich vědom a nechce svého vedoucího nijak obtěžovat. Možná proto se jim vedoucí jeví jako liberalista, ale není to myšleno tak, že by mu bylo vše jedno a bral něco na lehkou váhu.

Jak dlouho jste zapojeni do projektu „Zodpovědná firma“?

Na tuto otázku nemohu přesně odpovědět, ale když jsem nastupoval do firmy v roce 2013, tak firma do tohoto projektu již byla zapojena. Takže minimálně 4 roky ano.

Nelíbí faktory, které se objevují na pracovišti, jsou podle zaměstnanců: přílišná zima, stravování a klimatizace. Budete se to snažit změnit?

Přílišnou zimu zaměstnanci označovali právem. V nových kancelářích se nám rozbilo topení. Bohužel nebylo opraveno, tak rychle, jak bychom si představovali.

Budeme se snažit tedy zajistit jiného dodavatele stravování a rozšířit výběr.

Co se týká klimatizace, tak zde není a nebude. Hardwarové oddělení má na starosti zařídit větrací zařízení.

7.8 Zodpovězení výzkumných otázek

1. Dodržuje se podniková etika v podniku?

Bylo zjištěno, že z větší části je podniková etika v podniku dodržována. Firma bohužel nemá sepsaná strukturovaná pravidla, ale jsou zde nepsané zásady, které musí dodržovat. Zaměstnanci si jich jsou vědomi a snaží se to dodržovat.

2. Existují etické kodexy v podniku a jsou s nimi všichni zaměstnanci řádně seznámeni?

Etický kodex ve firmě neexistoval, proto v další kapitole navrhuji jeho možnou podobu. Etický kodex je dokumentem doajista potřebným v každé firmě ať se jedná o malou firmu nebo velkou korporaci. Spousta zaměstnanců řeklo, že neví, jestli etický kodex ve firmě je, protože ho nikdy nevyhledávali. To však nemusí trvat věčně a jednou se jim bude hodit. Nemá to být jen dokument, který se zavře do skříně, má to být dokument, který jim pomůže ke spojenější a kvalitnější práci.

3. Je řízení a vedení lidí ve firmě podle etických kodexů v pořádku?

Řízení a vedení vyšlo podle dotazníku za průměrné. Respondenti si myslí, že jejich vedoucí uplatňuje liberální styl vedení. Podle mého názoru to není nejlepší strategie. Vedoucí pracovník by měl být určitě spravedlivý a demokratický.

7.9 Návrh

Při vyhodnocování dotazníku byly zjištěny některé problémové oblasti, které si vyžadují zveřejnění. O firmě můžeme říci, že má velice dobrý morální kredit. Zaměstnanci jsou ve firmě spokojeni i přes problémové oblasti, která potřebují řešení.

Jako hlavní doporučení se mi jeví tyto oblasti:

- Zlepšení komunikace mezi zaměstnanci při předávání etických hodnot a norem firmy
- Zavést etický kodex
- Více dbát na požadavky zaměstnanců ohledně vybavení a zařízení pracoviště
- Vedoucí pracovníci by měli zapracovat na motivaci svých podřízených

Komunikace mezi zaměstnanci ohledně etických norem a hodnot není na valné úrovni. Jelikož se jedná o dost důležitý a závažný faktor, nelze ho přejít a opomíjet ho. Doporučuji tedy firmě zkvalitnění této komunikace. Problémem, podle mého názoru, je menší kolektiv. Zaměstnanci ani zaměstnavatelé nepovažují za potřebné si etické hodnoty a normy nijak předávat. Mohlo by jim pomoci, jak jsem již zmiňovalo v dalším bodě, doporučení zavést etický kodex.

- Zavedení etického kodexu

Návrh etického kodexu bude předán společnosti ke schválení. Jsem si vědoma možných úprav tohoto kodexu podle přání zaměstnavatele. Jedná se však o můj návrh, který by pro podnik byl nejlepší. Etický kodex jsem vytvářela jen na zaměstnance a zaměstnavatele. Výsledný kodex bude tedy kompromisem mezi firmou a mým návrhem. Bude mít tištěnou formu a každý zaměstnanec dostane jeden výtisk. Při náboru nových zaměstnanců musí nový zaměstnanec při podepsání smlouvy svým podpisem stvrdit převzetí etického kodexu a zaváže se k jeho dodržování. Zaměstnanci, kteří jsou již ve firmě zaměstnáni, dodatečně dostanou výtisk a podepíší záznamový arch.

- Požadavky zaměstnanců ohledně vybavení a zařízení pracoviště

Z dotazníku jsme zjistili, že 60% zaměstnanců by ocenilo jiné vybavení pracoviště a současné zařízení považují za nedostatečné. I přesto, že většina označila odpověď za uspokojující, bylo by dobré vybavení a zařízení udělat podle přání zaměstnanců. Dále se zde ob-

jevuje požadavky na opravu topení, a zavedení kantýny. Vše jsem toto společnosti navrhla a doufám, že podmínkylepší pro rozvoj firmy a spokojenosti zaměstnanců.

7.9.1 Návrh etického kodexu firmy XYZ.

Navrhla jsem etický kodex pro firmu, který si myslím, že by byl vhodný. Zaměřovala jsem se zde jen na část etického kodexu a to zaměstnance, zaměstnavatele a společnost jako takovou. Zaměstnancům by měl být vysvětlen smysl etického kodexu a měli by mít možnost seznámit se s jednotlivými body, které mohou být prodiskutovány. Etický kodex bude vyvěšen na internetových stránkách společnosti a v tištěné formě ho bude mít každý vedoucí.

PREAMBULE

Naše společnost je v každodenním pracovním životě připravena striktně se řídit etickými a profesionálními hodnotami. Cílem je dosáhnout maximální spokojenosti našich zaměstnanců.

Sestavení etického kodexu je koncipováno jako sada prohlášení podle, kterých by se zaměstnanci měli chovat, a ke kterým se zavazují. Je možným rádcem při řešení nestandardních problémů v praxi.

SMYSL EXISTENCE SPOLEČNOSTI

Jsme podnik působící na trhu již několik let. Během nich jsme vytvořili stabilní a lukrativní společnost. Uvědomujeme si, že tyto výsledky jsou zásluhou našich zaměstnanců. Ti je tvoří svými profesionálními výkony. Spokojený zaměstnanec je základním kamenem naší firmy.

ZAMĚSTNANCI

- I. Vztahy k našim zaměstnancům zakládáme na respektování Listiny základních práv a svobod.
- II. Pracovní prostředí je založeno na důvěře, přátelství, týmovém duchu a loajalitě.
- III. V našem podniku je výlučně odmítána korupce, zneužívání, šikana, diskriminace jiných národnostních menšin a jakékoliv obtěžování fyzické, psychické či sexuální.
- IV. Zaměstnanci jsou odměňováni na základě kvalifikace a dosaženého vzdělání. Mzda je vyplacena vždy ke dni stanového ve smlouvě.
- V. Společnost nepřijímá zaměstnance na základě rodinné příslušnosti, protekce, přátelských pomoci a jiných podobných případech.
- VI. Veškeré důležité informace týkající se práce jsou předávány srozumitelně a včasně, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

- VII. Společnost má za úkol každý měsíc informovat své zaměstnance o dění podniku na poradách.
- VIII. Loajální zaměstnanci jsou vázáni diskretností a mlčelivostí o „know-how“ podniku. Jsou informováni o trestu za zneužití informací.
- IX. BOZP je pro podnik podstatnou složkou ve společnosti. Firma se zavazuje všem svým zaměstnancům poskytovat veškeré prostředky pro ochranu jejich zdraví.
- X. Společnost poskytuje každým rokem pracovním lékařské prohlídky placené u soukromého lékaře.
- XI. Společnost poskytuje svým zaměstnancům pravidelná školení pro zvyšování jejich kvalifikace a jejich profesní rozvoj.
- XII. Společnost má jasně vymezený kariérní růst, bez ohledu na sympatie, diskriminaci jiných národnostních menšin či pohlaví a jiných iracionálních důvodů.
- XIII. Zaměstnanci využívají majetek společnosti a úmyslně ho nepoškozují.
- XIV. Zaměstnanec se chová čestně a nejlépe jak může podle svého vlastní přesvědčení.

ZAMĚSTNAVATELÉ

- I. Zaměstnavatelé pravidelně informují veškeré své zaměstnance bez výjimky o všech změnách, které se týkají firmy včas a úplně.
- II. Zaměstnavatelé předkládají svým zaměstnancům, tak jako na justice, výkazy v aktuálním a úplném znění.
- III. Zaměstnavatelé se snaží jednat v souladu se zákonem o lidských právech a nerozlišuje zaměstnance podle pohlaví, národnosti věku či jiných iracionálních měřítek.

SPOLEČNOST

- I. Společnost se zapojuje do společenské odpovědnosti firem a to prostřednictvím třídění odpadu, za který dostala ocenění „Zodpovědná firma“.
- II. Společnost hradí daně a veškeré náklady spojené s provozem a zaměstnanci včas a řádně ve stanoveném termínu.
- III. Společnost nijak nezatěžuje životní prostředí svým provozem.

PLATNOST KODEXU

Tento etický kodex je závazným pro každého zaměstnance a platným ode dne podepsání smlouvy. Každému zaměstnanci je poskytnut v příloze u pracovní smlouvy a nejpozději v den nástupu do práce musí být jeho kopie podepsána a odevzdána svému nad-

řízenému. Zaměstnanci mají možnost si tento kodex projít se svým vedoucím a na cokoliv nejasného se zeptat.

Dodržování etického kodexu je zavazující podmínkou k práci v této společnosti. Při nedodržování nebo opakovaného porušování tohoto kodexu bude zaměstnanci uděleno porušení. U třetího porušení může zaměstnanec dostat výpověď z pracovního poměru.

Pokud se účastníci jak zaměstnavatel či zaměstnanec ocitnou v situaci, kterou kodex neupravuje, vyhledají svého nadřízeného a po domluvě bude určena osoba řešící tyto výjimečné situace.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo provést průzkum pomocí dotazníku v konkrétní firmě, zdali se podniková etika při řízení lidských zdrojů dodržuje. Jestli existuje ve firmě etický kodex. Název společnosti je fiktivní z důvodu ochrany podniku. Respondenti byli všichni zaměstnanci, bez výjimek jakou pozici v podniku zastávají.

V prvních třech kapitolách jsme si představili etiku samotnou, podnikovou etiku a etické kodexy. U podnikové etiky byl kladen důraz na rozdíl mezi etikou a morálkou. Další kapitola pojednává o společenské odpovědnosti organizací, která s podnikovou etikou úzce souvisí. V poslední kapitole jsem se zaměřila na řízení lidských zdrojů a objasnění všech slov s tím spojených.

V praktické části jsem pomocí metody sociologického výzkumu (dotazník, rozhovor) zjišťovala dodržování podnikové etiky a existenci etických kodexů. Odpovědi z dotazníku byly doplněny polostrukturovaným rozhovorem s vedoucím.

Analýza prostředí ve firmě ukázala jeden ze zásadních problémů a to absence etického kodexu. Návrh etického kodexu jsem zpracovala na základě výsledků z dotazníku a na struktuře, jak by etický kodex měl vypadat. Je potřeba si uvědomit, že etický kodex není jen sepsaný soubor norem a hodnot.

V kapitole doporučení pro společnost jsou základní body, které by společnost měla zlepšit. Jedná se například o komunikaci a rozšiřování etických norem a zásad společnosti. Zlepšení motivace od zaměstnavatelů k podřízeným.

Myslím si, že pokud firma přijme všechny mé doporučení a návrh etického kodexu, který implementuje mezi zaměstnance má tak šanci učinit další významný krok, který jim pomůže ke zlepšení image podniku, spokojenosti zaměstnanců.

Seznam použité literatury

1. ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. Praha: Zvon, 1994. ISBN 80-7113-111-3.
2. BLÁHA, Jiří a Zdeněk DYTRT. *Manažerská etika*. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-084-8.
3. DYTRT, Zdeněk. *Etika v podnikatelském prostředí*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1589-9.
4. KAHOUNOVÁ, Jitka. *Etická funkce školy*. Praha, 2013. Závěrečná práce. Univerzita Karlova v Praze.
5. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 4. Rozšířené a doplněné vydání, Praha: Management Press, 2007, ISBN 80-85943-01-8.
6. KRNINSKÁ, R. *Kulturologické aspekty řízení lidských zdrojů*. České Budějovice: JU ZF, 2002. 54 s. ASBN 80-7040-584-8
7. MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy*. 1. vyd. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0.
8. NEČADOVÁ, Věra. *Etika v podnikání: studijní opora*. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2015. ISBN 978-80-88064-04-6.
9. PUTNOVÁ, Anna a Pavel SEKNIČKA. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1621-3.
10. Rolný, I. *Etika v podnikové strategii*. Boskovice: Albert, 1998, 119 s. ISBN 80-85834-00-0
11. SEKNIČKA, Pavel, Marie BOHATÁ a Marián. ŠEMRÁK. *Úvod do hospodářské etiky*. Praha: CODEX Bohemia, 1997. ISBN 80-85963-40-X.
12. SURYNEK, A. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4.
13. ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.
14. VANĚK, Jiří. *Obecná, ekonomická a informační etika*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-504-5.

Elektronické zdroje

1. Udržitelný rozvoj - Ministerstvo životního prostředí. Ministerstvo životního prostředí [online]. Copyright © 2008 [cit. 12.04.2017]. Dostupné z: http://www.mzp.cz/cz/udrzitelny_rozvoj
2. Cíle udržitelného rozvoje - Ministerstvo životního prostředí [online]. Copyright © 2008 [cit. 12.04.2017]. Dostupné z: [http://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/udrzitelny_rozvoj/\\$FILE/OMV-SDGs-20160122.png](http://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/udrzitelny_rozvoj/$FILE/OMV-SDGs-20160122.png)
3. GRI Standards Download Homepage. Document Moved [online]. Copyright © 2015 [cit. 12.04.2017]. Dostupné z: <https://www.globalreporting.org/standards/>
4. Projekt | Vzdělávání pedagogů pro udržitelný rozvoj. [online]. Copyright © 2010 Euron, o.s. Všechna práva vyhrazena. [cit. 12.04.2017]. Dostupné z: <http://www.vzdelavanipedagogu.cz/site/projekt.html>
5. VV PROMOTION ® eventy na klíč. VV PROMOTION ® eventy na klíč [online]. Copyright © copyright 2017 by [cit. 12.04.2017]. Dostupné z: <http://www.vvpromotion.cz/csr.php>

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Etika v podnikatelském prostředí	19
Obrázek č. 2: Environmentální pilíř	28
Obrázek č. 3: Pilíře udržitelného rozvoje	32
Obrázek č. 4: Systém řízení lidských zdrojů	37

Seznam grafů

Graf č. 1: Věková struktura pracovníků.....	44
Graf č. 2: Nejvyšší dosažené vzdělání	45
Graf č. 3: Rodinný stav zaměstnanců	45
Graf č. 4: Předávání etických hodnot a norem.....	46
Graf č. 5: Dodržování podnikové etiky	47
Graf č. 6: Kolektiv v podniku	48
Graf č. 7: Spokojenost s kvalitou vybavení a zařízení pracoviště	48
Graf č. 8: Spolupráce s kolegy	49
Graf č. 9: Existence etických kodexů	49
Graf č. 10: Nedodržování etických kodexů	50
Graf č. 11: Etika jako součást strategie firmy.....	50
Graf č. 12: Poškození z nedodržování podnikové etiky	51
Graf č. 13: Etické problémy v zaměstnání.....	52
Graf č. 14: Samozřejmost v práci	53
Graf č. 15: Ocenění práce	54
Graf č. 16: Organizace a řízení firmy	54
Graf č. 17: Předávání informací v podniku.....	55
Graf č. 18: Funkce vedoucího pracovníka	55
Graf č. 19: Schopnost motivace a stimulace vedoucího pracovníka	56
Graf č. 20: Psychický nátlak	57
Graf č. 21: Postoj proti neetickému jednání	57
Graf č. 22: Vztah manažera k podřízeným	58
Graf č. 23: Společenská odpovědnost organizací	58
Graf č. 24: Neuspokojující faktory	59

Přílohy

Příloha č. 1: Návrh etického kodexu anonymizované společnosti

PREAMBULE

Naše společnost je v každodenním pracovním životě připravena striktně se řídit etickými a profesionálními hodnotami. Cílem je dosáhnout maximální spokojenosti našich zaměstnanců.

Sestavení etického kodexu je koncipováno jako sada prohlášení, podle, kterých by se zaměstnanci měli chovat, a ke kterým se zavazují. Je možným rádcem při řešení nestandardních problémů v praxi.

SMYSL EXISTENCE SPOLEČNOSTI

Jsme podnik působící na trhu již několik let. Během nich jsme vytvořili stabilní a lukrativní společnost. Uvědomujeme si, že tyto výsledky jsou zásluhou našich zaměstnanců. Ti je tvoří svými profesionálními výkony. Spokojený zaměstnanec je základním kamenem naší firmy.

ZAMĚSTNANCI

- I. Vztahy k našim zaměstnancům zakládáme n respektování Listiny základních práv a svobod.
- II. Pracovní prostředí je založeno na důvěře, přátelství, týmovém duchu a loajalitě.
- III. V našem podniku je výlučně odmítána korupce, zneužívání, šikana, diskriminace jiných národnostních menšin a jakékoliv obtěžování fyzické, psychické či sexuální.
- IV. Zaměstnanci jsou odměňováni na základě kvalifikace a dosaženého vzdělání. Mzda je vyplacena vždy ke dni stanového ve smlouvě.
- V. Společnost nepřijímá zaměstnance na základě rodinné příslušnosti, protekce, přátelských pomoci a jiných podobných případech.
- VI. Veškeré důležité informace týkající se práce jsou předávány srozumitelně a včasně, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.
- VII. Společnost má za úkol každý měsíc informovat své zaměstnance o dění podniku na poradách.
- VIII. Loajální zaměstnanci jsou vázáni diskrétností a mlčelivostí o „know-how“ podniku. Jsou informováni o trestu za zneužití informací.

- IX. BOZP je pro podnik podstatnou složkou ve společnosti. Firma se zavazuje všem svým zaměstnancům poskytovat veškeré prostředky pro ochranu jejich zdraví.
- X. Společnost poskytuje každým rokem pracovní lékařské prohlídky placené u soukromého lékaře.
- XI. Společnost poskytuje svým zaměstnancům pravidelná školení pro zvyšování jejich kvalifikace a jejich profesní rozvoj.
- XII. Společnost má jasně vymezený kariérní růst, bez ohledu na sympatie, diskriminaci jiných národnostních menšin či pohlaví a jiných iracionálních důvodů.
- XIII. Zaměstnanci využívají majetek společnosti a úmyslně ho nepoškozují.
- XIV. Zaměstnanec se chová čestně a nejlépe jak může podle svého vlastní přesvědčení.

ZAMĚSTNAVATELÉ

- I. Zaměstnavatelé pravidelně informují veškeré své zaměstnance bez výjimky o všech změnách, které se týkají firmy včas a úplně.
- II. Zaměstnavatelé předkládají svým zaměstnancům, tak jako na justice, výkazy v aktuálním a úplném znění.
- III. Zaměstnavatelé se snaží jednat v souladu se zákonem o lidských právech a nerozlišuje zaměstnance podle pohlaví, národnosti věku či jiných iracionálních měřítek.

SPOLEČNOST

- I. Společnost se zapojuje do společenské odpovědnosti firem a to prostřednictvím třídění odpadu, za který dostala ocenění „Zodpovědná firma“.
- II. Společnost hradí daně a veškeré náklady spojené s provozem a zaměstnanci včas a řádně ve stanoveném termínu.
- III. Společnost nijak nezatěžuje životní prostředí svým provozem.

PLATNOST KODEXU

Tento etický kodex je závazným pro každého zaměstnance a platným ode dne podepsání smlouvy. Každému zaměstnanci je poskytnut v příloze u pracovní smlouvy a nejpozději v den nástupu do práce musí být jeho kopie podepsána a odevzdána svému nadřízenému. Zaměstnanci mají možnost si tento kodex projít se svým vedoucím a na cokoliv nejasného se zeptat.

Dodržování etického kodexu je zavazující podmínkou k práci v této společnosti. Při nedodržování nebo opakovaného porušování tohoto kodexu bude zaměstnanci uděleno porušení. U třetího porušení může zaměstnanec dostat výpověď z pracovního poměru.

Pokud se účastníci jak zaměstnavatel či zaměstnanec ocitnou v situaci, kterou kodex neupravuje, vyhledají svého nadřízeného a po domluvě bude určena osoba řešící tyto výjimečné situace.

Příloha č. 2: Použitý dotazník

DOTAZNÍK

Podniková etika při řízení lidských zdrojů

Vážení respondenti,

mé jméno je Karolína Kahounová a studuji již třetím rokem Masarykův ústav vyšších studií, studijní obor Řízení a ekonomika průmyslového podniku na Českém vysokém učení technickém v Praze.

Žádám Vás o vyplnění dotazníku, který bude použit pro vypracování mé bakalářské práce.

Dotazník se týká podnikové etiky při řízení lidských zdrojů a cílem této práce je poukázat na to, jestli se podniková etika při řízení lidských zdrojů ve Vašem podniku dodržuje a zdali se řídíte podle daných etických kodexů.

Mockrát děkuji za Vaši spolupráci.

Karolína Kahounová

1. Uved'te, prosím, Vaše pohlaví.

- a) žena
- b) muž

2. Uved'te, prosím, Váš věk.

- a) do 30 let
- b) od 31 do 49 let
- c) od 50 let a výš

3. Uved'te, prosím, Vaše nejvyšší dosažené vzdělání.

- a) základní
- b) středoškolské bez maturity
- c) středoškolské s maturitou
- d) vyšší odborná škola
- e) vysokoškolské

4. Jaký je Váš rodinný stav?

- a) ženatý/vdaná
- b) svobodný/á
- c) rozvedený/á
- d) vdovec/vdova

- 5. Myslíte si, že jsou etické hodnoty a normy u Vás ve firmě dostatečně předávány?**
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
- 6. Co je pro Vás samozřejmé ve Vaší práci?**
- a) dodržovat zákony
 - b) pružná pracovní doba
 - c) mít odbory
 - d) dobrý kolektiv
 - e) dobré platební podmínky
- 7. Jste spokojen/a s oceněním své práce?**
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) vůbec ne
- 8. Dodržuje se podniková etika u Vás v podniku?**
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím, nezajímám se o to

Co si pod pojmem podniková etika představujete?

.....

- 9. Jan na Vás působí organizace a řízení ve Vaší firmě?**
- a) výborně
 - b) dobře
 - c) spíše špatně
 - d) špatně
- 10. Je u Vás ve firmě přátelský kolektiv?**
- a) výborný
 - b) spíše dobrý
 - c) dobrý
 - d) spíše špatný
 - e) špatný
- 11. Jste spokojen/a s kvalitou vybavení a zařízení pracoviště?**
- a) ano
 - b) ne

12. Jste spokojen/a s předáváním informací od zaměstnavatele k zaměstnancům?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

13. Jste spokojen/a se spoluprací s kolegy/němi?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

14. Myslíte si, že Vás vedoucí je na správném místě?

- a) ano
- b) ne

15. Je Váš vedoucí schopen Vás dostatečně stimulovat a motivovat?

- a) ano
- b) ne

16. Jsou ve Vašem podniku vytvořeny etické kodexy?

- a) ano, všichni zaměstnanci jsou povinni je dodržovat
- b) ne
- c) nevím, nikdy jsem je nevyhledával/a

17. Co byste dělali, kdyby Vás kolega/kolegyně etické kodex nedodržel?

- a) hned to nahlásím vedoucímu
- b) neřeším to
- c) při pravidelném porušování to nahlásím

18. Chápete etiku podnikání jako součást strategie firmy?

- a) ano
- b) asi ano
- c) nevím
- d) asi ne
- e) ne

19. Je ve Vaší práci na Vás vyvinut psychický nátlak?

- a) ano
- b) ne

20. Jak byste se bránil/a v případě neetického jednání vedoucího vůči Vám?

- a) řešila bych to přímo s vedoucím
- b) řešila bych to s nadřízeným mého vedoucího
- c) neřešila bych to
- d) jiné.....

21. Poškozuje nedodržování podnikové etiky ve Vaší firmě Vás osobně?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

22. Jaký je vztah manažera k podřízeným?

- a) autoritativní
- b) liberální
- c) demokratický
- d) anarchický

23. Víte o činnosti, kterou by se firma zapojovala do společenské odpovědnosti organizací?

- a) ano
- b) ne

24. Pokud vezmete v potaz svou dočasnou praxi, jaké etické problémy považujete za nejvíce se opakující? (prosím o označení 1-5, kdy 5 je nejčastější)

- a) nedodržování etiky samé
- b) korupce
- c) diskriminace národnostních menšin
- d) špatná pracovní morálka
- e) špatná platební morálka

25. Označte faktory, které se objevují na Vašem pracovišti, a nejste s nimi spokojeni.

- a) přílišná zima
- b) prašnost
- c) hluk
- d) nečistota
- e) přílišné teplo
- f) zápach
- g) stravování
- h) klimatizace
- i) špatné osvětlení

Děkuji za vyplnění dotazníku.

Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Karolína Kahounová

V Praze dne: 27. 04. 2017

Podpis:

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis