



# Motivace zaměstnanců ve vybraném podniku

David Komrška



České vysoké učení technické v Praze – Masarykův ústav vyšších studií

2021

## Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou motivace zaměstnanců ve vybraném podniku – SALTEK s.r.o. Práce obsahuje dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická část definuje pojem motivace a motivační teorie. Zaměřuje se také na rozvoj osobnosti (zejména vzdělávání) v rámci motivačního procesu. Součástí praktické části je dotazníkové šetření a jeho vyhodnocení. Zároveň jsou uvedeny motivační nástroje využívané v podniku SALTEK s.r.o. Na základě získaných informací bylo navrženo doporučení na zlepšení pracovní motivace a spokojenosti zaměstnanců v podniku.

## English summary

The bachelor thesis deals with the issue of employee motivation in a specific company - SALTEK s.r.o. The thesis contains two parts, theoretical and practical. The theoretical part defines the concept of motivation and motivational theories. It also focuses on personal development (especially education) within the process of motivation. Part of the practical part is a questionnaire survey and its evaluation. The motivational tools used in the company SALTEK s.r.o. are also mentioned. Based on the information obtained, a recommendation was proposed to improve work motivation and employee satisfaction in the company.

**Vedoucí práce:** PhDr. Lenka Emrová  
**Pracoviště:** MÚVS ČVUT v Praze, Institut pedagogických a psychologických studií

## Metodika

Práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické části se postupuje od pojmu motivace přes nejdůležitější teorie motivace k pracovní motivaci a motivačnímu programu, a neopomíjí se vzdělávání zaměstnanců jako motivačního faktoru. Informace jsou čerpány z odborné literatury, která je uvedena v seznamu literatury na konci práce.

Praktická část se věnuje společnosti SALTEK a jejím motivačním nástrojům, ukotveným v dokumentech společnosti. V praktické části se definují výzkumné otázky a odpovědi na ně se získaly prostřednictvím dotazníkového šetření. Vyhodnocování probíhalo statistickou metodou, kdy se sledovala četnost výskytu jevů, jejich rozsah a poměrné zastoupení. V některých případech se využívalo posuzovacího škálování i využitím aritmetického průměru.

## Výsledky

Motivací nazýváme vnitřní proces, kterým se podporuje a řídí chování, zahrnuje také schopnost přimět k činu druhého člověka.

V bakalářské práci jsou zmiňovány teorie motivace:

- teorie instrumentality (Taylorismus)
- teorie zaměřené na obsah (Maslowova hierarchie potřeb, teorie tří potřeb – ERG, teorie manažerských potřeb – úspěchu, spojení a moci, Herzbergův dvoufaktorový model)
- teorie zaměřené na obsah (Vroomova teorie očekávání, teorie cíle, teorie spravedlnosti)

Pro pracovní motivaci je efektivní využití pojetí celkové odměny.

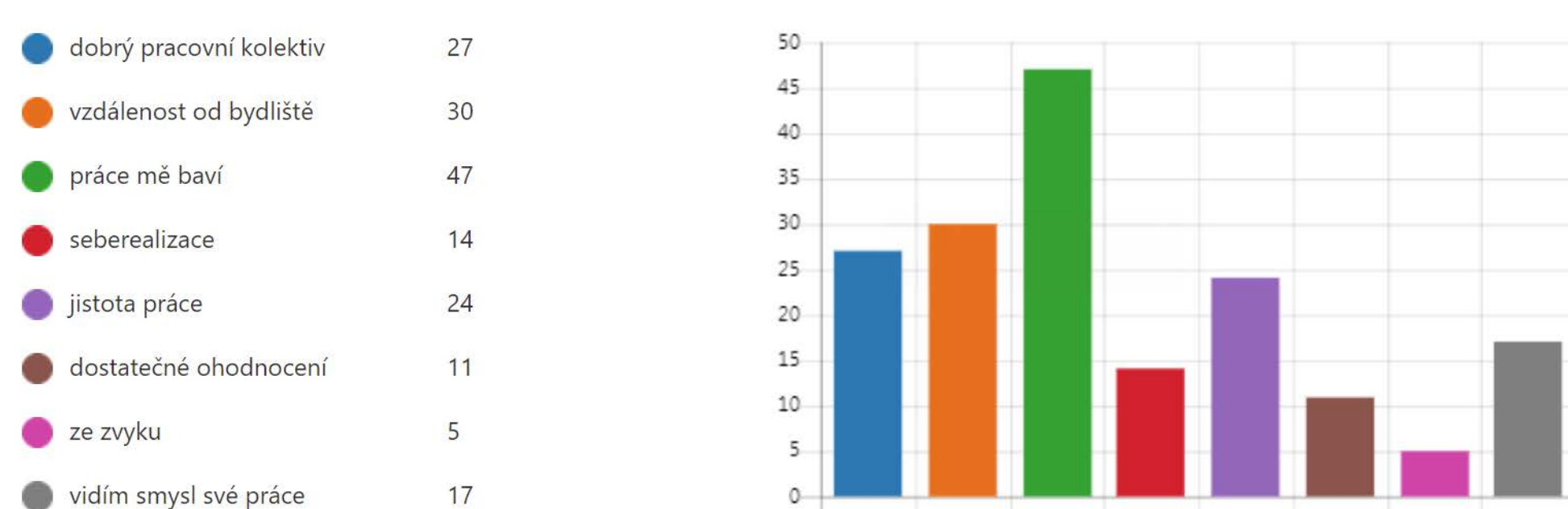
Tabulka: Složky celkové odměny

Transakční odměny	Základní mzda/plat	Celková v penězích vyjádřitelná (hmotná) odměna	Celková odměna
	Zásluhová odměna		
	Zaměstnanecké výhody		
Relační (vztahové) odměny	Vzdělávání a rozvoj	Nepeněžní/vnitřní odměny	
	Zkušenosti/zážitky z práce		

## Výzkumné otázky

- Co je pro zaměstnance nejsilnějším zdrojem motivace?
- Využívá vedení vybraného podniku efektivně své motivační nástroje?
- Mají zaměstnanci zájem o další vzdělávání?

Graf: Důvody proč pracovníci chodí do zaměstnání ve společnosti SALTEK



Společnost SALTEK má ve svých dokumentech firemní kulturu a směrnících dobře vybudovaný motivační program.

Pomocí dotazníkového šetření bylo zjištěno, že pro zaměstnance je největším motivátorem práce sama, ale k větší spokojenosti by ocenili hmotnou odměnu.

Společnosti SALTEK se daří naplňovat svá předsevzetí zejména v oblasti pracovního prostředí. K naplňování motivačního programu by bylo potřeba zlepšit komunikaci jak k zaměstnancům, tak zejména i k vedoucím pracovníkům.

Zaměstnanci mají obecně zájem o firemní vzdělávání a upřednostňují profesní vzdělávací kurzy. Ale i zájem o kurzy rozvoje osobnosti převyšuje nabídku. Malý zájem o vzdělávání se objevuje u zaměstnanců dělnických profesí, ale i zde jako u většiny ostatních motivačních faktorů je vhodné přistupovat k potřebám individuálně.

Tabulka: Důležitost motivátorů podle zaměstnanců společnosti SALTEK  
1 – nejpreferovanější volba, 10 – nejméně preferovaná volba

	Zajímavá práce	Plně ocenění práce	Pocit být u toho	Jistota zaměstnání	Dobrá mzda	Povyšení a rozvoj v organizaci	Dobré pracovní podmínky	Osobní loajalita k zaměstnancům (hodřování závazků k zaměstnancům)	Taktní přístup k disciplíně	Pochopení pro osobní problémy a pomoc
Pohlaví										
muži	1	5	7	4	2	8	3	6	10	9
ženy	1	4	7 ÷ 8	3	5	10	2	6	9	7 ÷ 8
Věk										
30 ÷ 41 let	1	5	7	3	2	8	4	6	10	9
42 ÷ 50 let	1	5	7	3	4	10	2	6	8	9
51 a více let	1	4	7	5	2	10	3	6	9	8
Typ práce										
manuální										
kvalifikovaná	1	5	8	3	4	10	2	6	9	7
nemanuální	1	5	7	3	2	9	4	6	10	8
Organizační úroveň										
bez řídící role	1	5	8	3	4	10	2	6	9	7
střední	1	4 ÷ 5	7	3	2	9	4 ÷ 5	6	10	8

## Literatura

1. ARMSTRONG, Michael, TAYLOR Stephen. Řízení lidských zdrojů – Moderní pojetí a postupy – 13. vydání. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-9883-7.
2. BEDRNOVÁ Eva, Doc. PhDr., CSc., NOVÝ Ivan, Doc. Ing., CSc., a kol. Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-85943-57-3.
3. DONNELLY James H., jr., GIBSON James L., IVANCEVICH John M.. Management. Praha: Grada, 1997. ISBN 80-7169-422-3.
4. NAKONEČNÝ Milan, prof. PhDr.. Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0592-7.