



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF MANAGEMENT

NÁVRH SYSTÉMU STIMULACE PRACOVNÍKŮ

SUGGESTION OF EMPLOYEES STIMULATION SYSTEM

DIPLOMOVÁ PRÁCE

MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Bc. VALÉRIA PEPUCHOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

PhDr. Ing. JIŘÍ POKORNÝ, CSc.

BRNO 2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Pepuchová Valéria, Bc.

Řízení a ekonomika podniku (6208T097)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Návrh systému stimulace pracovníků

v anglickém jazyce:

Suggestion of Employees Stimulation System

Pokyny pro vypracování:

Úvod do problematiky, cíle práce
Přehled teoretických poznatků z dané oblasti
Analýza konkrétní situace
Návrhy řešení
Závěr, možnosti realizace návrhů
Literatura
Přílohy

Seznam odborné literatury:

MASLOW, A. H. Motivation and Personality. (2nd Edition) 1987. 293 s.
ISBN 0060419873.

PILAŘOVÁ I. Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost. 120 s. 2008.
ISBN 8024720426

PLAMÍNEK, J. Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. 2007. 127 s.
ISBN 978-80-247-1991-7.

PLAMÍNEK, J. Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu.
3. vyd. 2008. 208 s. ISBN 978-80-247-2448-5.

TURECKIOVÁ, M. Řízení a rozvoj lidí ve firmách. 2004. 168 s. ISBN 8024704056.

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Ing. Jiří Pokorný, CSc.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2010/2011.

L.S.

PhDr. Martina Rašticová, Ph.D.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkan fakulty

V Brně, dne 09.05.2011

Anotace

Práce pojednává o problému společnosti Copy General se spokojenosti zaměstnanců. Předkládám zde novou variantu dotazníkového šetření vytvořeného optimalizací původní varianty, navrženou dle okolností a požadovaných výstupů. Dále analyzuji aktuální stav spokojenosti zaměstnanců. V práci předkládám návrhy řešení na základě výstupu z výzkumu a konverzací s vedoucími pracovníky.

Annotation

Master Thesis deals with the problem of employee satisfaction at Copy General. I am presenting here a new version of questionnaire created by optimizing the original version, which were designed according to circumstances and desired outcomes. I also analyze actual situation of employee satisfaction. In Thesis I am presenting solutions based on the outputs from research and conversations with managers.

Klíčová slova

dotazníkové šetření, stimulace, motivace, benefity, hodnocení firemních dat, produktivita, spokojenost zaměstnanců, produktivita zaměstnanců, Maslowova teorie, McGregorova teorie X a Y, Herzbergův dvoufaktorový model, tarifní tabulka

Keywords

questionnaire, stimulation, motivation, benefits, classification of corporate data, productivity, employee satisfaction, employee productivity, Maslow's Theory, McGregor's X and Y Theory, Herzberg's two-factor Theory, tariff table

PEPUCHOVÁ, V. *Návrh systému stimulace pracovníků*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2011. 120 s. Vedoucí diplomové práce PhDr. Ing. Jiří Pokorný, CSc.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 10. května 2011

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucímu své diplomové práce PhDr. Ing. Jiřímu Pokornému, CSc. za odborné vedení při této tvorbě diplomové práce a paní Ivě Schubertové, která byla mou oporou při spolupráci s firmou Copy General.

Obsah

Úvod	13
1. TEORETICKÁ ČÁST	14
1.1. Cíle práce	14
1.1.1. Hlavní cíl	14
1.1.2. Dílčí cíle	14
1.2. Řešená problematika	15
1.2.1. Stimulace a motivace	15
1.2.2. Motivace pomocí stimulace	16
1.3. Faktory s podstatným vlivem.....	17
1.3.1. Východiska pro definování okruhů dotazování – potřeby pro motivaci i stimulaci	17
1.3.2. Další teoretická východiska směřující ke stimulaci a motivaci	24
1.3.3. Způsob řešení	26
1.4. Shrnutí teoretické části	27
2. ANALYTICKÁ ČÁST	28
2.1. Úvod analytické části	28
2.2. Charakteristika firmy	28

2.2.1.	Profil firmy	29
2.2.2.	Historie firmy.....	30
2.2.3.	Certifikace	31
2.3.	Oblast řešeného problému	32
2.4.	Respondenti	32
2.4.1.	Podskupiny respondentů pro zpřesnění výsledku	32
2.4.2.	Způsob oslovení respondentů a zajištění anonymity	33
2.5.	Charakteristika nástrojů a metod průzkumu	33
2.6.	Návrh úpravy dotazování z analýzy předchozího výzkumu.....	36
2.7.	Návrh cíleného dotazování ke stimulacím.....	46
2.8.	Vyhodnocení dotazníkového šetření a zjištěná fakta	54
2.8.1.	Administrativa CG a CGOS	54
2.8.2.	Provoz CG	61
2.8.3.	Provoz CGOS	77
2.8.4.	Přehled důležitých zjištěných faktů	84
2.8.5.	Souhrnné hodnocení jednotlivých oddělení	90
3.	NÁVRHOVÁ ČÁST	91

3.1. Výchozí hodnoty návrhové části.....	91
3.2. Předložené verze návrhů vycházejících z problémových částí zjištěných u analýzy výstupů	92
3.2.1. Administrativa CG a CGOS	92
3.2.2. Provoz CG	97
3.2.3. Provoz CGOS	104
3.3. Návrh pravidel tarifní tabulky.....	110
3.3.1. Doporučení pro firmu ohledně tarifní tabulky.....	111
3.4. Návrhy pro jednotlivá oddělení	111
3.5. Shrnutí návrhové části	115
Závěr.....	116
Seznam použité literatury a informačních zdrojů	118
Seznam příloh	120
Přílohy diplomové práce.....	1
Dotazníky pro průzkum spokojenosti.....	1
Administrativa CG a CGOS	1
Provoz CG.....	11

Provoz CGOS	21
Grafické vyhodnocení dotazníkového šetření.....	31
Administrativa CG a CGOS	31
Provoz CG.....	54
Provoz CGOS	74
Náhled na dotazník pro rozhodnutí o vánočním večírku.....	94

Úvod

Problém s nízkou účinností stávajících benefitů řeší dnes mnoho firem. Může za to samozřejmě i vliv krize, který již odeznívá. Ale to, co je hlavní příčinou takové situace je právě nevhodné nastavení stimulačních metod. Tento problém ve většině firem existuje a přetrvává. Vyhrát na poli spokojenosti zaměstnanců můžou jenom ti, kteří pečují o své zaměstnance a věnují se jejich potřebám.

V diplomové práci se věnuji společnosti, která se dlouhodobě zabývá spokojenosti svých zaměstnanců a aktuálně řeší problém s nastavením kombinace benefitů pro vyšší spokojenost v této oblasti. Kromě toho ji zajímá motivovanost zaměstnanců, jejich pochvaly i stížnosti. Kdyby každá firma přistupovala ke svým zaměstnancům se stejnou péčí, byli by všichni v pracovním procesu spokojenější a možná by jej nehodnotili jako nutnost ale jako výsadu pracovat pro konkrétní firmu. Tak daleko ale zatím české firmy nejsou.

Proces zjištění potřebného výsledku, který skutečně ovlivní stávající situaci je složitý. Je potřeba získat mnoho informací o daném prostředí, udělat analýzu předchozího výzkumu a připravit základ a prostředky pro šetření aktuální. Získané výsledky musí následně projít podrobnou analýzou. Tento proces je nutné provést pečlivě, detailně a u každou otázku řešit v kontextu s celou situací ve firmě. Až po zjištění všech míst, kde jsou potřebné úpravy je možné napsat návrh. Situace ale nikdy není jednoduchá a vedení firmy má hlavní slovo. Proto je důležité návrh předložit a následně jej upravit dle nově vzniklé situace po doplnění podstatných detailů k práci. Pak je možné považovat návrh úprav desítek detailů za konečný. Toto všechno jsem v práci pečlivě navrhla a rozebrala.

Výsledek práce bude po odsouhlasení vedením firmy Copy General zaveden do praxe a výše jeho účinku bude zkoumaná a měřena.

1. TEORETICKÁ ČÁST

1.1. Cíle práce

1.1.1. Hlavní cíl

Hlavním cílem diplomové práce je zvýšení spokojenosti zaměstnanců společnosti Copy General a následné zvýšení produktivity práce. Aby bylo možné dopracovat se k návrhu změn stimulací i motivací, který povede k tomuto výsledku, bylo nutné naplnit všechny dílčí cíle.

1.1.2. Dílčí cíle

- návrh efektivního dotazníkového šetření
- odhalení důležitých problematických oblastí a zjištění míry motivace a funkčnosti stimulace
- stanovení návrhů změn ve firmě
- získání korekcí návrhu pomocí rozhovorů se vedoucími pracovníky
- vytvoření realizovatelného návrhu

1.2. Řešená problematika

Problematickou oblastí pro konkrétní firmu je **oblast spokojenosti zaměstnanců**. Ta není v nejlepších hodnotách a samozřejmě ovlivňuje i produktivitu pracovníků. Další hodnoty, které jsou zasaženy jsou motivovanost pracovníků a stimulace. Stimulace pomocí benefitů, má situaci zlepšovat, ale u aktuálního stavu ztrácí svou účinnost.

1.2.1. Stimulace a motivace¹

Hlavní rozdíl mezi stimulací a motivací je ve způsobu působení. Je důležité si uvědomit, že kladný vztah k nějaké úloze obvykle vzniká ze dvou důvodů. Buď jako důsledek vnějšího podnětu – stimulace, tedy např. finanční odměny. Druhou variantou je vnitřní pohnutka – motivace, která je v souladu s vnitřním vyladěním člověka. Tyto faktory mohou působit současně a navzájem se ovlivňovat a doplňovat.

1.2.1.1. *Dopady snižující se účinnosti stimulací*

Firma se snaží zaměstnance motivovat i stimulovat zároveň. Nabízí jim stimulační program i bonusy. Tato otázka je ve firmě hodnocena jako „citlivější“ téma a zaměstnanci ji hodnotí kriticky i když by měla vzbuzovat spíše pozitivní reakce protože jde o nadstandard, tedy o přílepení. To je jeden z příznaků, že systém stimulačního programu není nastavený ideálně a tím se snižuje i motivovanost zaměstnanců. Toto je nežádoucí stav jak pro zaměstnance, tak pro společnost. V zájmu obou stran je zvolit systém benefitů tak, aby skutečně fungoval a stimuloval zaměstnance k vyšší spokojenosti, tím k vyšším výkonům a dlouhodobé spolupráci. Jeden z důvodů je i ten, že pro většinu pozic je nutné časově náročné školení a vyšší

¹ PLAMÍNEK, J. Tajemství motivace. 2007. s. 14-15.

fluktuace by mohla narušit stabilitu jednotlivých týmů a dokonce snížit výkonnost poboček a tím zhoršit své postavení na trhu. Ve své podstatě může každá drobnost ovlivnit konečný výkon podniku. Proto je žádáno, aby tato změna byla pozitivní.

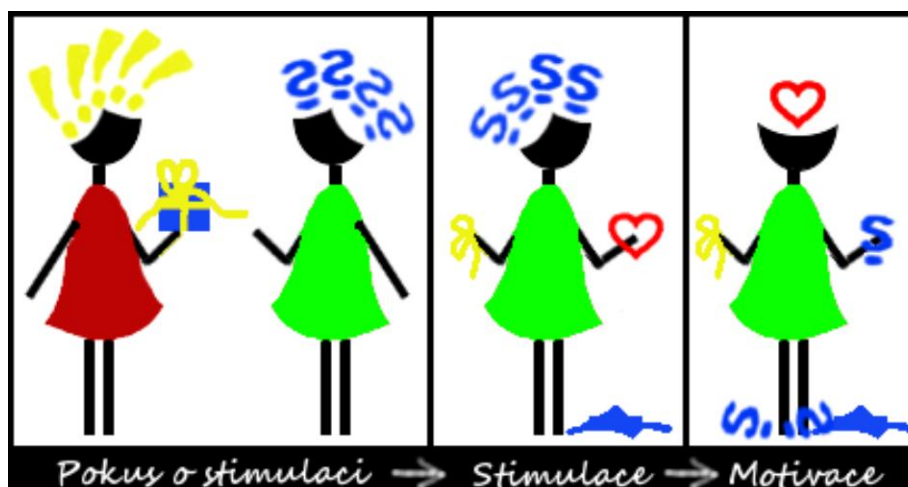
1.2.1.2. *Stimulovat nebo motivovat?*

Pro potřeby práce je prioritní vytvořit komplex stimulací, které způsobí požadovaný výsledek, výkon, požadovanou spokojenost, produktivitu. Ve své podstatě jde o motivaci pomocí stimulace. Podstatnou je samozřejmě vnitřní motivace, uspokojení z vykonávání práce, následný kladný přístup k pracovnímu procesu. Ale každý zaměstnanec je jiný a úspěšně motivovat tak velkou skupinu pomocí dostupných prostředků a bez ryze finančních stimulů, je prakticky nemožné.

Nelze-li volit cestu přímé motivace ani finanční stimulace, je k dispozici varianta stimulace pomocí nefinančních metod. Jde o systém benefitů, který nelze modifikovat pro každého jedince zvlášť. Je proto nutné analyzovat, nevhodnější a nejvýhodnější variantu a cílit ji na tuto velkou skupinu. Je jasné, že nelze návrhem a zavedením uspokojit každého úplně, ale jde o uspokojení, stimulování a následné motivování podstatné většiny cílové skupiny.

1.2.2. **Motivace pomocí stimulace**

Základem stimulačního programu je i motivovanost zaměstnanců. Ale motivovat je výsledkem celkové spokojenosti a každého motivuje něco jiného. Proto je nutné začít u stimulací, kde jsou prostředky zvyšování spokojenosti přístupné v téměř hmatatelné verzi. Nemůžeme benefitem pracovníka vnitřně přesvědčit o tom, že má být spokojený. Můžeme mu ale dát prostředek, aby viděl, že firma o něj dbá a snaží se dát mu možnost, jak zkvalitnit a zpříjemnit pracovní proces nebo volný čas. Motivace je až dopadem, stimulace je zas nástrojem.



Obrázek 1: Ilustrace principu motivace pomocí stimulace (Zdroj: autorka)

1.3. Faktory s podstatným vlivem

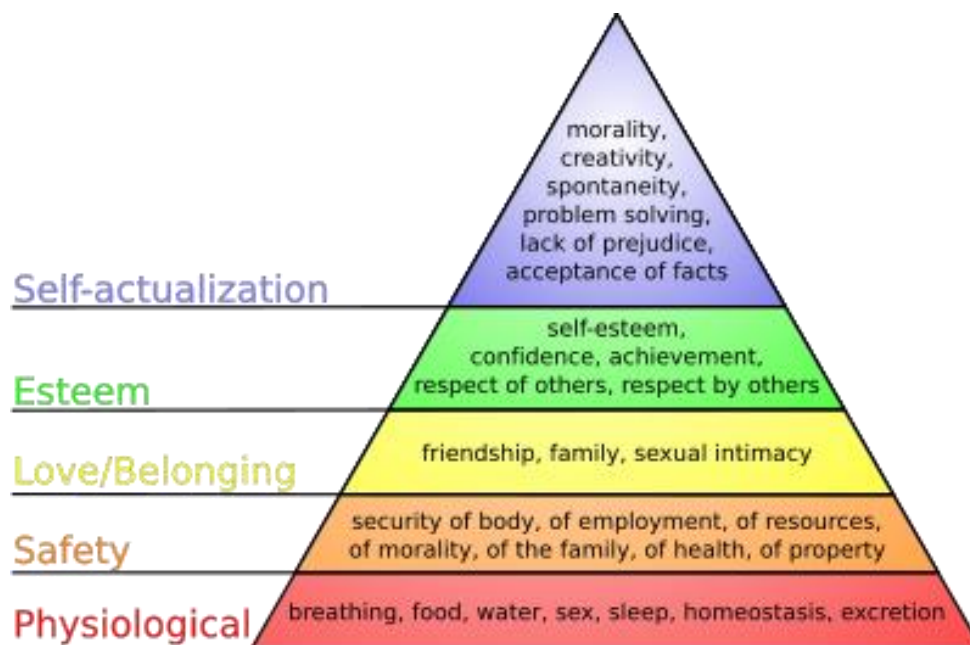
Vhodně zvolené stimuly řídí nejen situaci v kategorii spokojenosti zaměstnanců, ale mají i podstatný vliv na vnitřní motivaci. A cílem stimulů je právě cíleně kladně působit na zaměstnance tak, aby byl v konečném důsledku motivován.

1.3.1. Východiska pro definování okruhů dotazování – potřeby pro motivaci i stimulaci

Pro určení potřeb zaměstnanců lze vycházet z teorie Maslowovy hierarchie potřeb², která pojednává o potřebách a předkládá pyramidu potřeb. V ní vytyčuje postupně

² MLČOCH, Z. Pyramida potřeb - fyziologické, bezpečí, sociální, úcty, respektu, uznání, růstu. [online].

realizovatelné skupiny potřeb, které lze uspokojit pouze po naplnění potřeb nižšího stupně. Absence realizace potřeb nižšího stupně nám zabrání postupovat výš.



Obrázek 2a: Maslowova hierarchie potřeb (Zdroj: Maslowova pyramida lidských potřeb neboli jejich hierarchie. [online])

1.3.1.1. Podstata pyramidy potřeb³

Psycholog Abraham Harold Maslow (1908 - 1970) ukazuje pomocí pyramidy lidských potřeb, že uspokojení nižších potřeb (fyziologických) umožňuje a vyvolává potřeby vyššího stupně, pokud se tedy chceme zabývat tím nahoře - pro nás důležitý osobní rozvoj, musíme napřed uspokojit “všechny” nižší potřeby. O bydlení, spánek, vylučování, a jídlo se v naší společnosti naštěstí nemusíme moc strachovat. Pro řešení potřeb v dalším stupni “**bezpečí**” ještě existuje státní “podpora” - zaměstnání, zdroje,

³ Maslowova pyramida lidských potřeb neboli jejich hierarchie. [online] .

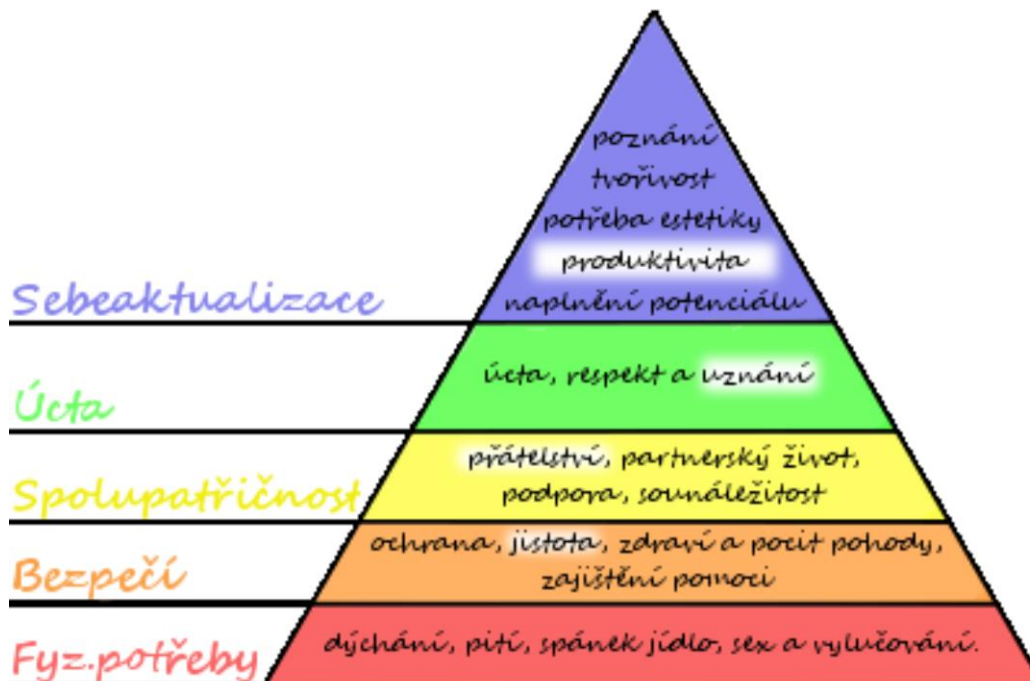
majetek, rodina, zdraví. Ale dál následuje pomyslná hranice, kde váš stav závisí i na vašem rozhodnutí.

- **společenské potřeby** - přátelství, partner ve vztahu, potřeba lásky a sounáležitosti
- **potřeby uznání a ocenění** - respekt, sebeúcta, uznání, spokojenost s vlastní prací
- **potřeby seberealizace** - formování sebe sama podle svých představ a hodnot, osobní rozvoj a využívání svých schopností.

Pokud je něco příliš lehké, nedostaví se následně dobrý pocit.

Poslední pátý stupeň již není “nedostatkový” ale růstový. Pokud si maximálně zjednodušíte uspokojování nižších potřeb, máte otevřenou cestu (čas a energii) k naplnění těch vyšších.

Z této teorie potřeb jsem vybrala ty, které mají podstatnou váhu pro procesy a vztahy ve firemním prostředí. Těm se podrobně věnuji v celé práci a vycházím z nich jako z hlavních pro podporu firemních procesů. Zaznačila jsem je ve vlastní pyramidě potřeb, jsou to podle mého názoru potřeby, které mají nejpodstatnější vliv.



Obrázek 3b: Maslowova hierarchie potřeb – nejpodstatnější faktory (Upraveno dle: Maslowova pyramida lidských potřeb neboli jejich hierarchie. [online])

1.3.1.2. Fyziologické potřeby

Jsou to základní potřeby našeho organismu: dýchání, pití, spánek, jídlo, sex a vylučování.

Při nenaplnění těchto základních potřeb se nelze dopracovat k požadavkům a kompletnímu naplnění potřeb nejvyššího řádu. Pro potřeby práce je důležité zohlednit i fyzický stav zaměstnanců, který je reakcí na prostředí. Tedy jak se fyzicky cítí v práci a jaké mají případné bariéry v naplňování požadavků prvního stupně.

1.3.1.3. *Potřeba jistoty a bezpečí*

Když jsou naše fyziologické potřeby alespoň částečně uspokojeny, začneme prahnout po pocitu bezpečí, pod kterým si představujeme pořádek a konzistenci procesů kolem sebe, snažíme se mít věci pod kontrolou. Toužíme po jistém zaměstnání, pojištění, ochraně před zločinem, finanční ochranu, jistotu, zdraví a pocit pohody, zajištění pomoci v případě úrazu nebo nemoci.

Pocit bezpečí je důležitým faktorem pro otevření cesty k produktivitě. V případě, že žijeme v nejistotě a strachu (z nezaměstnanosti, z finanční situace, z nezajištění v případě nehody/nemoci), jsme nuceni hledat řešení těchto problémů a ty se stávají prioritními.

1.3.1.4. *Sociální potřeby – spolupříčinnost*⁴

Po uspokojení potřeb fyziologických a potřeb bezpečí a jistoty směřujeme k vyšším potřebám, po citovém naplnění skrze přátelství, sociální zařazení, intimní a partnerský život, podporu a komunikaci v rámci svých blízkých. Potřebujeme pocit spolupříčinnosti, být přijímáni takoví jací jsme druhými lidmi. Máme potřebu milovat a být milováni. Není-li tato naše potřeba naplněna, pociťujeme osamělost, sociální úzkost a depresi. Potřeba sounáležitosti může dokonce převýšit naše nižší potřeby. Např. anorektička obětuje své fyziologické potřeby a dokonce i zdraví pro pocit přijetí a sounáležitosti.

⁴ MLČOCH, Z. Pyramida potřeb - fyziologické, bezpečí, sociální, úcty, respektu, uznání, růstu. [online].

Pocit naplňování citových potřeb je i pro pracovní sféru důležitý. Pocit spolupatříčnosti, zařazení do kolektivu, podpora a komunikace jsou přímými prostředky pro zvyšování produktivity nejen jednotlivce, ale i kolektivu.

1.3.1.5. *Potřeba úcty, respektu a uznání*

Každý jedinec má potřebu být respektován v pracovním i osobním životě. S tím je spojen i požadavek na okolí – respektování okolí pro potřeby sebeúcty. Chceme se cítit přijímání a pozitivně oceněni, chceme se cítit užiteční, chceme vynikat ve své profesi a zájmech. V pracovním procesu je tato rovina požadavků možná nejdůležitější, bez splnění potřeb tohoto stupně nejsme schopni budovat úspěšnou kariéru ani rozvíjet svůj osobní život. Nesrovnalosti se projevují jako komplexy méněcennosti či nízká sebeúcta. Lidé s nízkou sebeúctou potřebují neustálé projevy respektu a uznání všech lidí, touží po slávě a popularitě. Člověk, který se cítí sebevědomý a schopný nevyžaduje uznání všech, ale jen od jedné osoby. Ani sláva a úspěch nemusí člověku dodat zvnějšku pocit sebeúcty, protože nejprve se musí sám vnitřně přijmout. Psychická nerovnováha, např. deprese nebo absence respektu ostatních může člověku bránit ve vytvoření sebeúcty, ať už zevně nebo vnitřně.⁵

"Všichni lidé v naší společnosti (kromě několika patologických výjimek), mají potřebu nebo touhu po stabilním, opodstatněném, (obvykle) vysokém hodnocení sebe sama, po sebeúctě nebo sebehodnocení a po uznání ostatních. Opodstatněným

⁵ MLČOCH, Z. Pyramida potřeb - fyziologické, bezpečí, sociální, úcty, respektu, uznání, růstu. [online].

sebehodnocením míníme to, že je založeno na reálných schopnostech, výkonech a respektu ostatních. Tyto potřeby lze rozdělit na dvě podskupiny. Do první z nich patří touha po síle, po úspěšném výkonu, adekvátnosti a důvěře ve vztahu ke světu, po nezávislosti a svobodě. Druhou skupinou můžeme nazvat touhou po reputaci nebo prestiži (vymezenou jako respekt nebo uznání druhých lidí), po rozpoznání, pozornosti, důležitosti a ocenění.“⁶

Toto rozdělení je podstatné pro potřeby výzkumu v diplomové práci. Touha po úspěšném výkonu a možnosti jeho realizace, podmínky práce v podniku, možnosti rozvoje v závislosti na těchto podmínkách a související okruhy možných bariér jsou důležitým aspektem pro analýzu situace v podniku. Z druhé skupiny je podstatným faktorem touha po reputaci a ocenění. Tady je důležité rozeznat touhy zaměstnanců v konkrétním směru, zjistit co by je mohlo stimulovat, nejlépe i motivovat. V dotazníkovém šetření je tomuto stupni potřeb věnovaná část otázek pro zjištění stavu spokojenosti i speciální část, která předkládá konkrétní dostupné varianty benefitů.

1.3.1.6. **Potřeby růstu osobnosti**

U předchozích linií potřeb je cílem naplňovat, ale u potřeby růstu je oddalovat pomyslný konec možností a rozšiřovat množinu dosažitelného. Jde o dlouhodobé cíle

⁶ MASLOW, A. H. A theory of human motivation. 1943, s. 6

a motivace, které zahrnují více kategorií z pohledu potřeb. Jde o *kognitivní potřeby* (potřeba prohlubování svých rozumových schopností, potřeba analyzovat a pochopit děje ve svém okolí, obecně potřeba vzdělání a poznání), *estetické potřeby* (potřeba krásna, estetičnosti procesů i prostředí) a *sebeaktualizaci* (potřeba realizace našich možností, touha po produktivitě)

*Zde je paradoxně napětí vnímáno jako motivační faktor.*⁷

V práci je hlavní řešenou kategorií právě sebeaktualizace. S typem soutěživého napětí se lze dopracovat až k touze po produktivitě, která je cílem práce.

1.3.2. Další teoretická východiska směřující ke stimulaci a motivaci

1.3.2.1. Herzbergův dvoufaktorový model⁸

Herzbergova teorie (z roku 1959) vychází z rozdělení faktorů s vlivem na cílovou skupinu. Tyto faktory rozdělil jednoduše na satisfaktory a dissatisfaktory.

Satisfaktory motivují (posouvají) jedince k zvýšení úsilí a výkonu pro dosažení lepšího výsledku, jsou spojené přímo s obsahem práce.

Dissatisfaktory jsou faktory srovnatelné s některými vlivy z nižších stupňů Maslowové pyramidy potřeb. Jedná se o tzv. „hygienické“ faktory, které jsou

⁷ MLČOCH, Z. Pyramida potřeb - fyziologické, bezpečí, sociální, úcty, respektu, uznání, růstu. [online].

⁸ HERZBERG, F., MAUSNER., B. a SNYDERMAN, B. B. The motivation to work. 1993. dotisk. 157s. ISBN156000634X.

základem pro jakoukoliv činnost jedince, prevencí před nespokojeností na následky s tímto stavem spojené (odchod z práce, syndrom vyhoření a podobně). Mezi ně lze zařadit zejména globální vlivy, kterým se nelze vyhnout, například samotný způsob vedení řešené jednotky, pracovní podmínky, platové podmínky.

Herzbergův model je kritizován proto, že nezohledňuje faktický poměr mezi výkonností a spokojeností jedince. Podstatou tohoto modelu je princip: „Pro zajištění úspěchu a zvýšení výkonnosti nestačí dbát na odstraňování vlivů dissatisfaktorů. Je nutné dbát i na satisfaktory.

1.3.2.2. *McGregorova teorie X a Y*⁹

McGregorova teorie X a Y kritizuje byrokracii v řízení lidských zdrojů a koncepci vědeckého řízení. Problém motivace řeší pomocí kompromisu teorie X a teorie Y.

Teorie X

Tato teorie vychází z tvrzení, že člověk má vrozený odpor k práci, snaží se vyhýbat se odpovědnosti a potřebuje být neustále usměrňován a veden. K výkonu je pracovníka nutné nutit a být kontrolován. Nechtějí nést odpovědnost za práci a jedině odměnou za dobrou práci je možné je nasměrovat k určitému výkonu. Naopak pod hrozbou určitého trestu je nutné je udržovat v pracovním procesu. Je nutné vést je autoritativně a direktivně a nesmí mít možnost rozhodování.

⁹ CAULFIELD, H. McGregor - teorie X a Y. [online].

Teorie Y

Opačná teorie k teorii X vychází z myšlenky, že člověk má potřebu pracovat, uplatnit se a je iniciativní v pracovním procesu. Není nutné jej striktně kontrolovat, protože kvalitní výsledek jeho vlastní práce je jedna z jeho potřeb. Lidé se sami snaží být odpovědní a využít příležitostí k pokroku. U této struktury jsou preferované přístupy jako sebekontrola, neformální vztahy. Projevuje se demokratický a liberální styl vedení, kdy je část procesů řízená zejména pracovníky. Zde přebírají pracovníci dobrovolně odpovědnost za procesy, kontrola a tresty nezvyšují úroveň motivace,

1.3.3. Způsob řešení

Pro optimalizaci stimulačního programu je nutné nejdříve zjistit aktuální situaci ve firmě. Toto lze vyhodnotit pomocí dotazníkového šetření.

1.3.3.1. *Oblasti otázek*

Kromě otázek, které považuje firma Copy General za rozhodující a jejich úlohou je zjistit aktuální stav motivace a stimulace zaměstnanců je pro navržení fungujícího stimulačního programu nutné zařadit oblasti otázek, které popisují konkrétní návrhy zaměstnanců pro tento program. Jen tak může být dosaženo zvýšené spokojenosti a stimulace zaměstnanců k lepším výkonům a delší spolupráci.

Pro první oblast jsem zvolila uzavřené otázky se škálovým hodnocením a pro druhou část otevřené otázky.

1.4. Shrnutí teoretické části

V teoretické části předkládám vstupní teorie, ze kterých budu vycházet v další částech. Jde o vlastní teorii motivace pomocí stimulace, která má základ v pyramidě potřeb. Podle ní jsem upravila stávající dotazníkové šetření a navrhla korekce, doplnění a novou část pro návrh benefitů.

2. ANALYTICKÁ ČÁST

2.1. Úvod analytické části

Při analýze informačních zdrojů o firmě a firemních dokumentů jsem narazila na varianty dosavadního průzkumu, který byl prováděn v analyzované společnosti. Pro potřebu přesnějšího přímějšího šetření jsem dotazníky rozšířila a přestruovala do podoby, která odpovídá firemním požadavkům aktuálního roku.

V analytické části se zabývám nejen rekonstrukcí dotazníkového šetření firmy a analýzou požadavků, ale také rozebírám výsledek rozsáhlého dotazníkového šetření, které proběhlo ve třech vlnách z důvodu rozdílných potřeb jednotlivých částí.

2.2. Charakteristika firmy

Diplomová práce je zpracovávána po společnost Copy General s.r.o. a sesterskou společnost Copy General Onsite Services s.r.o., které fungují jako celek a v příštím roce se plánují sjednotit. Pro Českou republiku zde pracuje téměř 250 zaměstnanců. V diplomové práci je zpracovávána pouze část společnosti, která působí na českém trhu.



Obrázek 4: Logo společnosti Copy General, s.r.o.

2.2.1. Profil firmy

Copy General je vedoucím poskytovatelem reprografických, tiskových a kopírovacích služeb ve střední a východní Evropě. Nabízené služby jsou zaměřeny na širokou zákaznickou klientelu z korporátní oblasti i na individuální uživatele. Cílem společnosti je nabízet široké portfolio služeb firemní klientele, drobným podnikatelům i soukromým zákazníkům, a to retailových centrech, produkčních střediscích, či přímo v prostorách zákazníků.

Produktové portfolio je velmi široké a lze jej podle zaměření rozdělit do několika základních skupin – služby pro stavebnictví, služby pro kancelář, produkční a polygrafické tisky a služby pro veřejnost v centrech Copy General. Mnohé z nabízených produktů jsou realizovány nejen v produkčních centrech, ale i přímo v kancelářích zákazníků formou komplexního outsourcingu. Cílem společnosti je poskytovat zákazníkům služby s vysokou přidanou hodnotou, které jim umožní soustředit se na jejich vlastní podnikání a nezabývat se podpůrnými činnostmi. Za tímto účelem jsou vyvíjeny a implementovány speciální produkty, například v oblasti stavebních plánů, školících materiálů nebo produkce manuálů a návodů.

Společně se sesterskou společností Copy General Onsite Services provozuje Copy General v České republice osm retailových center, dvě produkční střediska a téměř dvacet středisek v prostorách zákazníků. Všechna tato střediska jsou digitálně propojena. Zaměstnanci jsou proškoleni k práci na technologiích předních světových výrobců a podle trend školení je zaměřen na dlouhodobě vyvíjené a detailně popsání výrobní procesy. Tyto procesy jsou neustále zdokonalovány a upravovány nejen podle zkušeností z České Republiky, ale i z dalších států, kde je Copy General aktivní. Snaží se tak maximálně využívat zkušeností nasbíraných doma i v zahraničí, s cílem neustále zkvalitňovat služby pro 2000 korporátních zákazníků i desetitisíce drobných klientů.

2.2.2. Historie firmy¹⁰

Společnost Copy General byla založena před více než 30 lety ve Spojených státech amerických, kde dnes provozuje produkční střediska v oblasti Washingtonu, D.C. a Virginie. Evropská odnož společnosti vznikla v roce 1991, kdy byl otevřen první kompletní copyshop v Budapešti. Na základě pozitivní zkušenosti a dynamického rozvoje již v prvním roce existence na maďarském trhu bylo rozhodnuto o expanzi firmy do dalších zemí středoevropského a východoevropského regionu. V následujících letech Copy General otevřel v České republice a v Polsku. Rozvoj společnosti v Evropě dále pokračoval expanzí na těchto trzích, stejně jako i v dalších státech regionu. V současné době je kromě uvedených zemí firma činná ještě v Rusku.

Copy General se na počátku svojí existence profiloval jako provozovatel copyshopů, které zejména v devadesátých letech poskytovaly služby soukromé i firemní klientele. Postupem času se složení zákazníků začalo měnit a zejména firemní klientela začala požadovat specializovanější služby, často odlišné od běžného kopírování. Copy General na tuto skutečnost reagoval rozšiřováním svého produktového portfolia a větší specializací svých poboček.

Další důležitou změnou v historii Copy General bylo i zavedení poskytování služeb přímo v prostorách zákazníků formou komplexního outsourcingu. Copy General začal tyto služby poskytovat v roce 2001 prostřednictvím svojí sesterské organizace Copy General Onsite Services a dnes patří k nevýznamnějším poskytovatelům outsourcingových služeb v oblasti tisků a zpracování dokumentů v České republice. Takto poskytované služby patří do několika produktových oblastí, od běžných kancelářských tisků, přes outsourcing tisků projektové dokumentace,

¹⁰ Historie firmy. [online].

až po tzv. transakční tisky – bankovní výpisy, faktury a další klientsky specifické dokumenty.

2.2.3. Certifikace

Copy General si zakládá kvalitě služeb. Důkazem toho je získání certifikátu kvality dle normy ISO 9001:2000 na služby, které Copy General Onsite Services poskytuje, a též získání certifikátu ISO 27001:2005, zaměřeného na zajišťování bezpečnosti informací. Důraz na ekologický způsob poskytování služeb ve firmě byl potvrzen udělením certifikátu ISO 14001:2004. Tyto certifikáty získala společnost na základě certifikačního procesu provedeného auditorem, společností United Registrar Systems. Je to obraz faktu, že služby společnosti Copy General jsou na vysoké procesní úrovni.

2.3. Oblast řešeného problému

V zájmu společnosti Copy General¹¹ je nejen spokojenost zákazníků a partnerů, ale také velmi důrazně hlídá stav spokojenosti zaměstnanců. Jde jí o neustálé zlepšování kvality poskytovaných služeb a zvyšování motivace i stimulace zaměstnanců. Faktory vlivu zkoumá pomocí průběžné analýzy aktuálního stavu.

Problematickou oblastí je právě **oblast spokojenosti zaměstnanců**. Ta není dle posledního výzkumu v nejlepších hodnotách a také ovlivňuje výkonnost pracovníků. Další hodnoty, které jsou zasaženy je motivovanost pracovníků a stimulace, která má situaci zlepšovat ztrácí svou účinnost.

2.4. Respondenti

2.4.1. Podskupiny respondentů pro zpřesnění výsledku

Pro potřebu přesnějšího výsledku bylo nutné rozdělit dotazníkové šetření na tři vlny, pro které se musí lišit část šetření.

Tyto skupiny byli navrženy následovně:

- ▲ Administrativa Copy General a Copy General Onsite Services
- ▲ Provoz Copy General
- ▲ Provoz Copy General Onsite Services

Pro každou z těchto skupin jsem navrhla vlastní dotazníkové šetření.

¹¹ Pro sdruženou problematiku společností Copy General s.r.o. a Copy General Onsite Services s.r.o. budu v dalším textu užívat budoucí společný název společnosti, tedy Copy General.

2.4.1.1. *Reprezentativní vzorek*

Pro potřeby vnitropodnikového šetření jsem oslovila všechny zaměstnance, kteří aktuálně pracují pro Copy General a Copy General Onsite Services v České republice. Tuto skupinu aktuálně tvoří 211 zaměstnanců. V konečném důsledku se šetření zúčastnilo 150 respondentů.

2.4.2. **Způsob oslovení respondentů a zajištění anonymity**

Samotné dotazníky jsem vyrobila pomocí aplikace Google Docs od společnosti Google, která je volně dostupná každému, kdo má účet na Google. Tyto jsem zveřejnila na webu a odkazy pro jednotlivé vlny byli rozeslané zaměstnancům na firemní e-mail. Odpovědi se zapisovali rovnou do databáze na Google Docs a proto je nemohl nikdo další ovlivnit.

Tím, že databáze odpovědí byla na mém účtu a výzvu k vyplnění dotazníku zasílalo vedení společnosti, je zachovaná i anonymita respondentů. Problematické mohli být pobočky, kde je jenom jeden zaměstnanec. Tyto jsme spojili do větších celků ve výběru, aby nebylo možné rozlišit identitu respondenta.

2.5. **Charakteristika nástrojů a metod průzkumu**

První užitou metodou je analýza firemních dokumentů. Snažím se zabrat všechny podstatné faktory dle předložené pyramidy potřeb (Maslow) a obsáhnout je v dotazníkovém šetření. Proto rozšiřuji dosavadní model o další části. Chybí zde i přímé dotazy na stimulační metody, doplňuji je. Následně analyzuji všechny otázky z pohledu:

- ⤴ úplnosti
- ⤴ konkrétnosti
- ⤴ cílení
- ⤴ pochopitelnosti
- ⤴ přínosu

hodnotím a předkládám nové varianty i s vysvětlením.

Druhou metodou je samotné dotazníkové šetření. Bylo zde nutné zařadit velké množství otázek. Důvodem byla žádost samotné firmy a také potřeba hloubkové analýzy problému.

V dotazníku jsem použila otevřené, uzavřené i škálové otázky. Většina byla koncipována jako hodnocení nominální škálou (souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím, nesouhlasím, nevím), pro sekci hodnocení jednotlivých oddělení jsem užila bodovací škálu a pro seřazení benefitů jsem použila ordinální škálu pro zjištění priorit.

Potřebné bylo i minimum otevřených otázek, které jsem využila k možnosti pro zaměstnance svobodně se vyjádřit, komentovat, navrhopvat. Rozšířili tak spektrum možností řešení.

Uzavřené otázky sloužily zejména k selekci (do dodělení, pracovních pozic apod.).

Třetí metodou je rozhovor z vedením u předložení výsledků šetření. K tomuto účelu jsem použila formu interview, kdy konkrétní důležité zjištěné poznatky z dotazníkového šetření předkládám vedení k posouzení a okomentování.

V příloze uvádím autentické dokumenty:

- ♣ Dotazníkové šetření pro administrativu Copy General a Copy General Onsite Services a jeho grafické vyhodnocení
- ♣ Dotazníkové šetření pro provoz Copy General a jeho grafické vyhodnocení
- ♣ Dotazníkové šetření pro provoz Copy General Onsite Services a jeho grafické vyhodnocení

Kompletní databáze výsledků je k dispozici pro potřeby firmy on-line s nutností přidělení práv.

Rozhovory se zaměstnanci si společnost nepřeje zveřejňovat.

2.6. Návrh úpravy dotazování z analýzy předchozího výzkumu

U společnosti Copy General je faktorů s podstatným vlivem mnoho. V minulosti bylo zkoumáno několik oblastí, které jsem si dovolila změnit, nebo specifikovat.

Faktor	Otázky ¹²	Návrh změny/Specifikace
Fyziologické potřeby (zahnují hlad, žízn, fyzický stav).	* Chybí!	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cítím se v práci fyzicky dobře ✓ Systém směn mi vyhovuje ✓ Systém přestávek je pro mě vhodně nastaven.
Potřeba jistoty a bezpečí (ochrana před negativitama)	* Je na mě kladeno přiměřené množství práce.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pracovní požadavky firmy jsou pro mě přiměřené. ✓ V pracovním procesu se cítím psychicky dobře.
Potřeba jistoty a bezpečí (důvěra)	* Jistota mého zaměstnání je velká (firma se snaží udržet si stále zaměstnance)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Myslím si, že nemusím mít strach ze ztráty práce, protože firma umí ocenit stále zaměstnance

¹² Vyhodnocení průzkumu spokojenosti zaměstnanců 2008, Copy General, s.r.o. a Vyhodnocení průzkumu spokojenosti zaměstnanců 2008, Copy General Onsite Services, s.r.o.

Faktor	Otázky ¹²	Návrh změny/Specifikace
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Můj šéf se mnou hovoří jasně a pravidelně o tom, co se mi v práci daří, upozorňuje mne na chyby 	<p>Obecnější formulace zahrne větší škálu, proto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Můj šéf jasným a srozumitelným způsobem pravidelně hodnotí odvedenou práci. ✓ Můj šéf mě upozorní na chyby a předkládá návrhy k jejich odstranění.
Sociální potřeby (přístup kolektivu)	<ul style="list-style-type: none"> ✘ V mém pracovním týmu dobře funguje vzájemná spolupráce 	<p>Zjištění názoru jednotlivce:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ V mém pracovním týmu se mi dobře pracuje, tento tým mi vyhovuje
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mí kolegové se mnou sdílejí informace týkající se pracovní náplně 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ok
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Vztahy s kolegy na pracovišti jsou dobré 	<p>Nezkoumáme stav, ale spokojenost. Každému vyhovuje něco jiného, někdo preferuje jiný vztah než „dobrý“, např. přátelský nebo naopak přísný:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vztahy, které mám s kolegy na pracovišti odpovídají mým představám/

Faktor	Otázky ¹²	Návrh změny/Specifikace
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Klima na pracovišti je pozitivní, vyhovuje mi 	<p>požadavkům.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ok
<p>Sociální potřeby (sounáležitost)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Jsem motivován/a dělat pro tuto společnost více, než je po mně žádáno v mé každodenní práci. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Je v mém zájmu dělat něco navíc pro tuto společnost než je po mně žádáno při pracovním procesu.
<p>Potřeba uznání (sebeúcta, úspěch, postavení, úcta).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Míra uznání, které se mi dostane za dobře odvedenou práci, mi vyhovuje 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivuje mě uznání za dobře odvedenou práci ✓ Za dobře odvedenou práci se mi dostane patřičného uznání ✓ Firma umí ocenit stálé zaměstnance a jejich vědomosti
	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Moje pracovní budoucnost v této společnosti (např. z hlediska možností profesního růstu nebo kariérního postupu) je pozitivní ✓ Můj šéf naslouchá mým názorům a nápadům 	<p>Jde o názor na směřování, navrhuji:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Předpokládám, že v budoucnu se mi ve firmě povede dosáhnout lepšího postavení ✓ ok

Faktor	Otázky ¹²	Návrh změny/Specifikace
	✓ Můj šéf mě podporuje v mém profesním růstu	✓ ok
	✓ Můj šéf spravedlivě hodnotí mé pracovní výsledky	✓ ok
	✓ Mí nadřízení mi dávají najevo, že jsem pro firmu důležitý/á	✓ ok
	✓ Dochází k pracovním povýšením a přesunům zaměstnanců	✓ ok
	✓ Mám zájem profesně růst v rámci společnosti	✓ ok
	✓ Hodnocení jednotlivých oddělení v rámci CG (účetárna, IT, marketing, personální oddělení, provoz, administrativa)	✓ ok, odpovědi jsou varianty
Seberealizace	* V případě rozšiřování působnosti firmy v rámci České republiky uvítám (dočasně či trvale) příležitost podílet se na „rozjezdu“ nového tiskového centra	<p>Jde o konkrétní situaci, navrhuji víc obecné tvrzení:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rád/a bych se realizoval/a na rozšiřování působnosti společnosti

Faktor	Otázky ¹²	Návrh změny/Specifikace
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Mám možnost zasahovat, vyjadřovat se k nastaveným pracovním procesům 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ok
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Při rozhodování o důležitých záležitostech společnost bere v úvahu názory zaměstnanců 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ok
Vztah zaměstnance ke společnosti	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Vzhledem k jiným možnostem, které se mi nabízejí, budu ve společnosti pravděpodobně pracovat ... let 	<p>Jde o plánování, dotazovaný nemusí pochopit cíl. Proto variantně:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se společností CG: <ul style="list-style-type: none"> a) Plánuji co nejdéle spolupráci b) Plánuji spolupráci přibližně ...let c) Snažím se najít si jinou práci d) Nevím
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Pokud by přátelé nebo známí chtěli využít některou ze služeb společnosti, doporučil/a bych jim je 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mám důvěru ve služby společnosti, doporučuji je i přátelům nebo známým ✓ Za doporučení služeb naší společnosti/doručení zakázky pro společnost bych rád/a dostal/a nějaký typ odměny

Faktor	Otázky ¹²	Návrh změny/Specifikace
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Doporučil/a bych práci v CG svým přátelům a rodině 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ok
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Vážím si toho, že pracuji pro společnost CG 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ok
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jste celkově spokojen/a v současném zaměstnání? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ok, odpovědi jsou varianty: <ul style="list-style-type: none"> a) velmi spokojen/a b) spokojen/a c) trochu nespokojen/a d) nespokojen/a e) nevím f) jiné(pole pro vypsání podnětu)
Vztah zaměstnance k pracovnímu procesu	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Víím dobře, jaké pracovní výsledky se ode mne očekávají. 	<p>Je to dotaz na subjektivní pohled na pracovní proces, je položen , lepší je:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Chápu jaké pracovní výsledky jsou ode mne požadovány ✓ Ztotožňuji se s požadavky na výsledek mé práce
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Chybí přímý dotaz na názor na souvislost pracovního procesu a benefitů 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mají zaměstnanecké benefity vliv na váš pracovní výkon?

Faktor	Otázky ¹²	Návrh změny/Specifikace
Pracovní motivovanost pocit užitečnosti	✓ Cítím, že moje práce skutečně přispívá k úspěchu firmy	✓ ok
	✓ Nastavení pracovních procesů je efektivní	✓ ok
Informovanost	✗ Jsem dostatečně informován/a o záležitostech, které se dotýkají mé práce	Lze pochopit různě, navrhuji konkretizovat a rozšířit: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mám všechny potřebné informace k pracovnímu procesu ✓ Domnívám se, že rozšíření znalostí ohledně pracovního procesu by mi prospělo ✓ Myslím si, že rozšíření znalostí ohledně pracovního postupu by prospělo mým kolegům ✓ Zním systém dalších odměn, ne které mám nárok
	✗ Jsem dostatečně informován/a o otevřených pracovních pozicích, vím kde je hledat	✓ ok

Faktor	Otázky ¹²	Návrh změny/Specifikace
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Považuji Intranet za efektivní zdroj informací o dění ve společnosti 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ok
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Informace z centrály společnosti dostávám včas a v potřebné kvalitě 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ok
Potřeba růstu	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Mám dostatek příležitostí učit se novým věcem a rozvíjet své schopnosti 	<p>Je to dotaz na fakt, lepší je dotaz na zájem:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Chci více rozvíjet nové dovednosti a schopnosti v pracovní oblasti.
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Společnost poskytuje dostatečné vstupní školení pro nové zaměstnance 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ok
Hodnota růstu	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Firma mi poskytuje školení, která mi pomáhají dobře plnit moje současné pracovní povinnosti 	<p>Pro lepší měřitelnost je lepší:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Školení, která mi poskytuje firma, jsou dostatečná pro standardní plnění pracovních povinností
Vnímání okolí	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Můj šéf se se svými podřízenými schází na schůzkách, které vede 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ok

Faktor	Otázky ¹²	Návrh změny/Specifikace
	efektivně	
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Celkově je tým obchodu/provozovny řízen efektivně 	<p>Hodnocení potenciální neznámé, lepší je:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Myslím si, že tým obchodu/provozovny je veden správně, je funkční a výkonný.
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Úroveň technického a počítačového vybavení je dostačující 	<p>Specificky:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Úroveň technického a počítačového vybavení je dostačující pro požadavky zakázek
	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Společnost CG má mezi veřejností dobré místo 	<p>Názor:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Myslím si, že společnost CG má mezi veřejností dobré hodnocení/dobrou pověst.
Segmentační otázky	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jak dlouho pracujete ve společnosti? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ok, odpovědi jsou varianty
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jaká je Vaše pracovní funkce? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ok, odpovědi jsou varianty
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Na které pobočce pracujete 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ok, odpovědi jsou varianty

Faktor	Otázky ¹²	Návrh změny/Specifikace
	<ul style="list-style-type: none"> ✖ Vedení společnosti podnikne kroky k vyřešení problémů, které plynou z tohoto průzkumu 	<ul style="list-style-type: none"> ✖ Ptát se na to, je zbytečné, názor není relevantní. ✓ Podat jako oznam u úvodu

Tabulka 1: Tabulka faktorů s podstatným vlivem a jejich analýza

2.7. Návrh cíleného dotazování ke stimulacím

Faktor	Otázky ¹³	Návrh změny/Specifikace
Dotazy na finanční stimulace	✓ Navyšování mezd je prováděno spravedlivě	✓ ok
	✓ Moje zaměstnanecké výhody jsou ve srovnání s pracujícími ve stejném oboru, avšak v jiné firmě, srovnatelné	✓ ok
	✗ Jsem spokojen se zaměstnaneckými benefity	Pro specifikaci: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aktuální nastavení zaměstnaneckých benefitů mě vyhovuje ✓ Přeji si změnu zaměstnaneckých benefitů ✓ Přeji si rozšíření zaměstnaneckých benefitů
	✗ Můj plat je stanoven správně, odpovídá práci,	✓ ok

¹³ Vyhodnocení průzkumu spokojenosti zaměstnanců 2008, Copy General, s.r.o. a Vyhodnocení průzkumu spokojenosti zaměstnanců 2008, Copy General Onsite Services, s.r.o.

Faktor	Otázky ¹³	Návrh změny/Specifikace
	kterou odvádím	
	<ul style="list-style-type: none"> × Mám možnost získat mimořádnou finanční odměnu v případě nadstandardního pracovního výkonu 	✓ ok
	<ul style="list-style-type: none"> × Rozdělování pololetních(ročních) finančních prémieí na základě výsledků společnosti je spravedlivé 	✓ ok

Tabulka 2: Tabulka dotazování na stimulační finančního charakteru

Faktor	Otázka	Návrh odpovědí pro PROVOZ	Návrh odpovědí pro ADMINISTRATIVU
Návrh dotazů na nefinanční stimulační	Od společnosti máte k dispozici přímé bezhotovostní benefity. Označte prosím, které z nich považujete za přínosné pro Vás.	<ul style="list-style-type: none"> • penzijní a životní připojištění • po odpracování dvou let ve firmě příspěvek zaměstnavatele 300,- Kč • po odpracování čtyř let ve firmě příspěvek zaměstnavatele 500,- Kč • příspěvek na stravování ve výši cca 820,-Kč/měsíc formou stravenek <p>poukazy od Edenred (Accor services):</p>	<ul style="list-style-type: none"> • penzijní a životní připojištění • po odpracování dvou let ve firmě příspěvek zaměstnavatele 300,- Kč • po odpracování čtyř let ve firmě příspěvek zaměstnavatele 500,-Kč • příspěvek na stravování ve výši cca 820,- Kč/měsíc formou stravenek • nárok na tři sick days/rok

		<ul style="list-style-type: none"> • při narození dítěte, svatbě či kulatých narozeninách od 30ti let výše - poukaz ve výši 1.000,-Kč • narozeniny – poukaz ve výši 200,- Kč • příspěvek ve výši 500,- Kč na společnou mimopracovní aktivitu střediska/rok (večeře, bowling apod.) • slevové akce na určité služby firmy • vánoční dárek 	
	<p>Ocenili byste lépe poukázky od jiné společnosti? (Jaké?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ano / ne • pole pro odpověď 	<ul style="list-style-type: none"> • slevové akce na určité služby firmy • vánoční dárek • ano / ne • pole pro odpověď

Od společnosti máte k dispozici nepřímé bezhotovostní benefity. Označte prosím, které z nich považujete za přínosné pro Vás.

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• vlastní plánování směn a volného času• uniformy/trička• firemní akce (sportovní odpoledne, pouštění draků)• vánoční večírek• možnost kariérního postupu• priorita výběru kmenových zaměstnanců v výběrových řízení• soutěže v prodeji konkrétního zboží/služby | <ul style="list-style-type: none">• firemní akce (sportovní odpoledne, pouštění draků)• vánoční večírek• možnost kariérního postupu• priorita výběru kmenových zaměstnanců v výběrových řízení |
|--|---|

Prohloubení kvalifikace pro potřeby zaměstnavatele¹⁴ - školení:

¹⁴ Daňově účinný benefit

			<ul style="list-style-type: none"> • rozvoj komunikačních dovedností • školení asertivity • jazykové kurzy
Které z následujících benefitů by se Vám líbily?		<p>Prohloubení kvalifikace pro potřeby zaměstnavatele¹⁵ - školení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozvoj komunikačních dovedností • školení asertivity • rozvoj produktových dovedností • jazykové kurzy 	<p>Ocenění dlouhodobé spolupráce:</p> <ul style="list-style-type: none"> • větší výhody/vyšší odměny pro zapracované dlouhodobé zaměstnance • nárok na dovolenou nad rámec zákoníku práce

¹⁵ Daňově účinný benefit

Ocenění dlouhodobé spolupráce:

- větší výhody/vyšší odměny pro zapracované dlouhodobé zaměstnance
- nárok na dovolenou nad rámec zákoníku práce
- nepeněžní forma příspěvku na ubytování

Zdravotní benefity:

- vitamíny
- očkování/příspěvek na očkování
- podpora pro zdravotní péči (úspora času, např. Santé)

Pracovní pomůcky:

- firemní telefon
- firemní notebook
- nepeněžní forma příspěvku na ubytování

Zdravotní benefity:

- vitamíny
- očkování/příspěvek na očkování
- podpora pro zdravotní péči (úspora času, např. Santé)

		<p>Zlepšování pracovních podmínek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sprcha v práci • ovoce, zelenina na pracovišti • občerstvení 	<p>Zlepšování pracovních podmínek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ovoce, zelenina na pracovišti • příležitostně firemní snídane • občerstvení
	<p>Jaké další benefity by byli pro Vás přínosem?</p>	<p>(otevřená otázka)</p>	<p>(otevřená otázka)</p>

Tabulka 3: Tabulka dotazování na stimulační charakteru

2.8. Vyhodnocení dotazníkového šetření a zjištěná fakta

Výstupem jsou informace, které jsou uvedeny **v příloze v grafické podobě**. Šetření odhalilo několik důležitých faktů o této části firmy. Uvádím a rozebírám pouze ty, které jsou důležité pro další změny v přístupu nebo vedení. Vyhodnocuji každou otázku jednotlivě a přihlížím k tomu, kde by negativní ohlasy případně extrémně pozitivní přístup mohl mít rozhodující vliv.

Pro statistické hodnocení úspěšnosti oslovení respondentů uvádím následující tabulky:

	Počet oslovených	Počet respondentů	Úspěšnost
Administrativa	39	37	94,9%
Provoz CG	104	63	60,6%
Provoz CGOS	68	50	73,5%
Celkově	211	150	76,3%

Tabulka 4: Úspěšnost vyplnění dotazníků

	Počet položených otázek ve skupině		
	Počet povinných otázek	Počet nepovinných otázek	Celkem
Administrativa	83	17	100
Provoz CG	94	17	111
Provoz CGOS	93	17	110
Celkově	270	51	321

Tabulka 5: Statistika počtu otázek

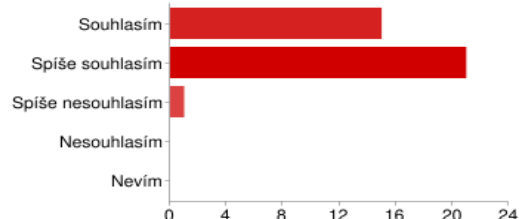
2.8.1. Administrativa CG a CGOS

O skupině administrativních pracovníků lze říct, že jejich základní potřeby jsou splněny. Drobné odklony připisují různorodosti povah lidí (4 lidi spíše nesouhlasí s tvrzením, že se v práci cítí fyzicky dobře), obecně je však první pilíř Maslowovy pyramidy uspokojen. Malému procentu také nevyhovuje systém přestávek, 89% je spokojeno, shledávám jej tedy správně nastaveným.

V druhém pilíři jsem hodnotila zejména pocity bezpečí, jistoty a faktory s tím spojené. Z výzkumu je zjevné, že firma klade požadavky na zaměstnance, které jsou hodnocené jako přiměřené (**zde bych viděla možnost rozšíření objemu požadavků na pracovníky, je zde teoretický potenciál ke zvýšení produktivity ale možné snížení spokojenosti zaměstnanců**).

BEZPEČÍ A JISTOTA - Pracovní požadavky firmy jsou pro mě přiměřené.

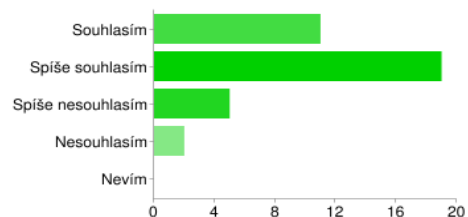
Souhlasím	15	41%
Spíše souhlasím	21	57%
Spíše nesouhlasím	1	3%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	0	0%



Graf 1: Přiměřenost pracovních požadavků

BEZPEČÍ A JISTOTA - Myslím si, že nemusím mít strach ze ztráty práce, protože firma dokáže ocenit stálé zaměstnance.

Souhlasím	11	30%
Spíše souhlasím	19	51%
Spíše nesouhlasím	5	14%
Nesouhlasím	2	5%
Nevím	0	0%



Graf 2: Hodnocení jistot

Zajímavé je, že i když se zaměstnanci cítí přiměřeně zatěžováni, téměř 20% z nich uvádí, že se v práci necítí psychicky dobře a mají strach ze ztráty práce. Tuto kombinaci může vyvolat například i situace, kdy se zaměstnanci **cítí málo užiteční (mají málo práce) a tento stav vyvolá obavy o vlastní neužitečnosti a lehké nahraditelnosti ve firmě**.

Je to paradoxní, ale **lehké zvýšení objemu úkolů by mohlo vést nejen k vyšší produktivitě, ale i ke zvýšení spokojenosti díky uspokojení potřeby vlastní užitečnosti pro firmu**.

Hodnocení přístupu vlastního šéfa dopadlo kladně, zaměstnanci se cítí být vedeni, co je nesmírně důležité. V případě příliš liberálního přístupu se může stát, že se zaměstnanci cítí jakoby neměli "pevnou půdu pod nohama", bojí se reakcí a neumí si racionálně vysvětlit případné výkyvy v chování šéfa. Přibližně 20% dotázaných by si přálo, aby **šéf víc pravidelně a srozumitelně hodnotil jejich práci**. Většina nadřízených to tak dělá, **stačí tedy pouze vedení připomenout, aby v tomto duchu pokračovalo**. Není nutné dělat dodatečná opatření ke způsobu řízení.

Další důležitou částí průzkumu je kategorie otázek týkajících se kolektivu a pocitů, které tento pracovní i životně důležitý faktor vyvolává. Pocit užitečnosti a sounáležitosti je hnacím "motorem" naší produktivity.

Z výpovědi zaměstnanců je možné odvodit, že administrativní část CG i CGOS je nadměru spokojená se svým kolektivem. Dokonce 97% respondentů uvedlo, že se jim pracuje v současném kolektivu dobře a podmínky jsou pro ně vyhovující. Podobně hodnotili i srovnání jejich přání ohledně vztahů na pracovišti. Tento výsledek je až překvapivě dobrý na rozdíl od skupiny, která pracuje v provozu CG. I když podmínky jsou podstatně rozdílné "v terénu" a "v kanceláři", rozdíl by nemusel být tak velký. U administrativy jsou zaměstnanci obecně spokojeni, cítí se být užiteční a 86% je ochotných dělat něco navíc pro firmu mimo pracovní proces. Jediný odklon od pomyslné křivky téměř úplné spokojenosti je 32%, kteří hodnotí **nastavení pracovních procesů jako neefektivní**. Zde se opět ukazuje **prostor ke zlepšení pomocí úpravy (zvýšení frekvence) pracovních procesů**.

K efektivní motivaci a stimulaci je potřeba také naplnit potřeby jako uznání, úcta a pocit, že je jedinec respektován svým okolím. V této části výzkumu je zajímavé, že 89% respondentů uvádí, že je motivuje samotné uznání za dobrou práci, ale jen 78% souhlasí, že se jim patřičného uznání dostává. U administrativy je odklon pouhých 11%, u provozu je odchylka téměř 50%. Malý odklon u administrativy je tedy důkazem, že tento proces je zde nastaven správně a probíhá úspěšně.

Čtvrtina dotázaných se domnívá, že by firma mohla **lépe ocenit stálé zaměstnance a jejich vědomosti**.

Jenom 35% předpokládá svůj kariérní postup. Zde by bylo přínosné **podnítit zaměstnance, aby víc věřili a bojovali o kariérní postup**. Zvýší to jejich motivaci, pravděpodobně i snažení o zviditelnění se a tím i produktivitu. Uskutečněný pracovní postup je dobré patřičně zviditelnit, zvýší to soutěživost a ambice zaměstnanců k dalšímu postupu. Výzkum prokazuje, že zaměstnanci mají o profesní růst zájem a rádi by participovali i na samotném rozvoji společnosti. Nedat jim příležitost v tomto směru může znamenat snížit jejich pocit užitečnosti a pocit, že jejich snažení má smysl. Automaticky se následně nemohou dopracovat k pocitům jako je „touha pro produktivitu“ a „touha seberozvoje“.

Uznání a respekt ze strany šéfa sou důležité nejen pro spokojenost, ale také podstatné v souvislosti s délkou pracovního procesu stejně jako kolektiv. Samotná povaha práce není tak důležitá. Pokud nás šéf jenom kritizuje a se spolupracovníky si nerozumíme, odejdeme. Naopak pokud se jedná o práci, kterou jsme vzali jen z nutnosti, ale narazíme na výborný kolektiv a šéfa, pravděpodobně zůstaneme.

U administrativy je hodnocení reakcí šéfa obecně kladné. Respondenti vnímají, že je šéf podporuje a naslouchá jim. Malá skupina se ale názorově liší (19%) a hodnocení pracovních výsledků ze strany svého nadřízeného nepovažuje za spravedlivé. I když nejde o převahu v názorech, jde o důležitou informaci. **Bylo by tedy vhodné, aby vedoucí nějakým způsobem dávali svým zaměstnancům více najevo, že jsou pro firmu důležití** (Pokud opravdu jsou. Pokud ne, řešení je jednoduché.) a snažit se "být spravedlivý", tedy **snažit se hodnotit zaměstnance více objektivně**.

Zajímavým faktem vycházejícím z dotazníkového šetření je, že až 98% zaměstnanců má důvěru v kvalitu služeb poskytovaných společností a doporučují je i přátelům a svým známým, ale pouze 49% z nich by rádi dostali za toto doporučení nějaký typ odměny. Z toho vyplývá, že zaměstnanci administrativy naplnili minimálně třetí pilíř Maslowovy pyramidy, kdy pocítují sounáležitost a jednají s přesvědčením o kvalitě firmy.

Z dlouhodobého hlediska jsou vyhlídky na spolupráci se zaměstnanci velmi dobré. U administrativy až 78% respondentů uvádí, že plánují spolupráci v horizontu minimálně pár dalších let, případně co nejdéle.

Možná nejzajímavějším faktem vycházejícím z dotazníkového šetření je, že velké procento zaměstnanců (38%) vyjádřilo nesouhlas s tvrzením, že benefity mají vliv na jejich pracovní výkon. Může to znamenat, že pracovní podmínky jsou pro ně dostatečně příznivé. Více než polovina respondentů je citelně ovlivňována zaměstnaneckými benefity, proto je důležité věnovat se kvalitnímu výběru stimulačních metod – benefitů.

Podstatný vliv na spokojenost zaměstnanců má i jejich subjektivní vnímání okolí. Tomuto jsem ve výzkumu věnovala část, z které je vidět, že zaměstnanci jsou obecně spokojeni. Je také důležité, aby se pracovníci cítili dostatečně informovaní, aby neměli pocit, že požadavky, které jsou na ně kladeny jsou v rozporu s vědomostmi, které mají. V otázce informovanosti respondenti opět předkládají, že touží po **rozšíření znalostí ohledně pracovního procesu a totéž považují za prospěšné i pro své kolegy**. I když uvádí, že jim potřebné informace nechybí, žádají o rozšíření vědomostí pomocí školení.

Zaměstnanci by také měli být dostatečně informováni o dostupných odměnách, na které mají nárok a znát systém jakým se mohou k nim dostat. Až 44% cítí nejistotu v otázce odměn. **Chybí jim informace ohledně toho na co všechno mají nárok a informace o podmínkách k dosažení patřičných odměn**. Velká část (51%) považuje intranet za efektivní zdroj informací o dění ve společnosti. **Bylo by vhodné, aby toto procento vzrostlo. Je tedy nutné zanalyzovat používání intranetu a efektivitu přínosu informací pro zaměstnance. Je důležité, aby byli informace jednoduše dostupné, možná až podsouvané.**

2.8.1.1. *Hodnocení jednotlivých oddělení*

Hodnocení jednotlivých oddělení (známky jako ve škole – 1 nejlepší, 5 nejhorší) je následovné:

Administrativa	IT	Obchodní oddělení
1,405	2,108	1,611
Vedení společnosti	Účtárna	Personální oddělení
1,406	1,833	1,235
Funkční design	Provoz	Marketing
1,333	1,629	1,968

Tabulka 6: Hodnocení jednotlivých oddělení od administrativy

Nejlepší hodnocení v tomto segmentu dosáhlo oddělení funkčního designu, naopak nejméně kritizováno je oddělení IT, kde se ale mluví o známce 2,108, což by se dalo hodnotit pořád jako chvalitebné. Mnoho respondentů neví jak ohodnotit marketingové oddělení. **Možná by stálo za úvahu přiblížení práce marketingového oddělení i zbytku firmy.**

2.8.1.2. *Benefity*

Při dotazování na téma benefity se názory respondentů velmi liší. Na jedné straně si téměř polovina přeje změnu zaměstnaneckých benefitů, ale stejné procento také uvádí, že jim aktuální nastavení benefitů vyhovuje. Z informace, že 62% žádá rozšíření zaměstnaneckých benefitů usuzují, že v souvislosti s poptávanými školeními by bylo přínosné **uvažovat o rozšíření v tomto směru.**

U stimulačních metod je v současné době použito více variant. Jednou z nich jsou poukázky, které zaměstnanci dostávají u speciálních příležitostí. Aktuální typ se zdá být vyhovující, malé procento by ocenilo i jiné typy (opakující se typ Sodexo). Z dalších benefitů je nejoblíbenějším nadstandardní příspěvek na stravování formou stravenek. Spolu s možným příspěvkem na penzijní a životní pojištění je i nárok na 3 sickdays ročně stejně populární. Z nepřímých benefitů je nejméně ceněná pružná pracovní doba

u administrativy. Jiné části firmy tento benefit nemají. Zaměstnanci vysoce hodnotí tolik oblíbené školení a také možnost pracovat z domu, mít pracovní notebook nebo výhodný mobilní tarif. Naopak velmi zle je hodnocen vánoční večírek. Zdá se, že pro sekci administrativy není tento benefit příliš zajímavý.

Předložené návrhy benefitů byly cíleny na rozhodnutí, jaký typ školení má vedení zvolit, aby byly požadavky zaměstnanců uspokojeny kladně. Z této kategorie je největší poptávka po jazykových kurzech. Dalším favoritem jsou také školení na rozvoj IT dovedností a znalostí. Když si měli zaměstnanci vybrat mezi jednorázovými a systematickými tréninky, jednoznačně vyhrála dlouhodobá varianta.

Zaměstnanci by si přáli aby bylo možné dosáhnout větších výhod a vyšších odměn pro zapracované. **Bylo by proto dobré zavést systém časově závislého možného zvyšování odměn zvolenou formou, např. tarifní tabulkou.**

U návrhu zdravotních benefitů jednoznačně vede podpora pro zdravotní péči. **Tato by mohla být uzavřena na základě výhodné smlouvy se soukromou firmou. Tak by byla přínosná nejen pro zaměstnance, ale také ekonomicky výhodná pro firmu.**

Také vitaminy, očkování nebo příspěvek na očkování byly kladně hodnoceny téměř polovinou respondentů. **Domnívám se, že zejména otázka očkování by mohla kladně ovlivnit spokojenost zaměstnanců, protože se jedná o proces, který si zaměstnanec pamatuje delší dobu.**

U zlepšování pracovních podmínek by zaměstnanci ocenili možnost občerstvení a také případně ovoce a zeleninu na pracovišti. Tyto dvě varianty překvapivě předběhly možnost firemní snídaň, **která by mohla být spojována s aktualitami a tím přínosná i pro chod pracovního procesu.** Bohužel, zdá se, že zaměstnanci by tento benefit dostatečně neocenili.

U vlastních návrhů benefitů předkládaných samotnými zaměstnanci se objevují návrhy na zlepšení pracovního prostředí (zdravotní židle, zvlhčovač vzduchu, lednice na pracovišti), **které by bylo vhodné pro zaměstnance dodat. Je možné, že absence**

těchto součástí může negativně fyzicky i psychicky ovlivňovat zdraví pracovníka a tento negativní vliv je samozřejmě přenášen do pracovního procesu.

Jiným přáním jsou příspěvky na kulturu, dovolenou a sport. **Domnívám se, že naplnění těchto potřeb (zejména v otázce sportu a kultury) vede k přímému zvýšení kvality života jedince a tím zvyšuje i jeho spokojenost v pracovním i osobním životě.**

2.8.2. Provoz CG

U hodnocení splnění základních potřeb, tedy prvního pilíře v Maslowova pyramidě potřeb jsem zjistila nesrovnalost mezi nastavením a požadovaným stavem u systému přestávek a částečně u systému směn. Pro 23% respondentů je systém přestávek nevhodný a 22% nesouhlasí se systémem směn. Od těchto faktorů závisí celkové pohodlí a fyzický stav jednotlivce, **proto by i tato menší část měla být nějakým způsobem uspokojena.**

V kategorii hodnocení vnímání bezpečí a jistoty u zaměstnanců je přirozené, že menší část respondentů (22%) považuje pracovní požadavky firmy za nepřiměřené. Může to vypovídat o tom, že pracovníci jsou adekvátně vytěženi a některým se to samozřejmě nemusí líbit. Ale fakt, že až 41% se v pracovním procesu necítí psychicky dobře je povážení hodný. **Základní pracovní podmínky u provozu CG by bylo vhodné optimalizovat.**

Pouhých 42% souhlasí s tvrzením, že firma dokáže ocenit stálé zaměstnance a proto se nemusí obávat ztráty práce. Firma v této otázce samozřejmě oceňuje dlouhodobou spolupráci a zkušenosti zaměstnanců. Je ale důležité, aby **tento fakt zaměstnanci i pocítovali.**

Více než polovina zaměstnanců nesouhlasí s přístupem jejich nadřízeného. Toto číslo vyjadřuje dost podstatný nesoulad mezi způsobem řízení lidí u provozu CG a akceptováním tohoto řízení zaměstnanci. **Je nutné řešit sblížení těchto dvou myšlenkových postojů.**

Otázka kolektivu, sounáležitosti a vlastní užitečnosti je podstatná pro možnou dlouhodobou spolupráci a také může být nosným faktorem pro rozhodnutí zaměstnanců o změně oddělení nebo dokonce firmy. Z výzkumu vyplývá, že až 84% zaměstnanců je spokojených se svým pracovním týmem a vztahy s kolegy na pracovišti odpovídají jejich představám a požadavkům. Jsou relativně spokojeni i s celkovým klimatem na pracovišti. Řešení pracovních vztahů mezi kolegy na stejné pracovní úrovni tedy není nutné.

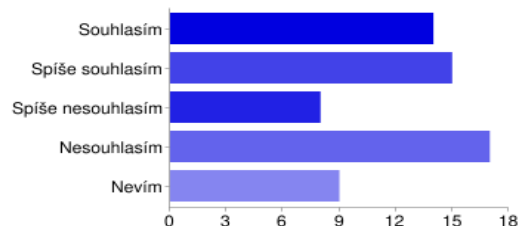
Na rozdíl od administrativy se spokojenost s pracovním procesem pohybuje u provozu CG v jiných hodnotách. Sice více než polovina respondentů uvádí, že je v jejich zájmu dělat pro společnost více, než je od nich požadováno při pracovním procesu, ale až 42% dotázaných považuje pracovní procesy za neefektivní. **Optimalizací pracovních procesů by mohlo být dosaženo současně vyšší spokojeností zaměstnanců a také vyšší produktivity.**

U provozu CG jde u pracovního procesu o náročnou variantu pracovní náplně, kdy zaměstnanec pracuje současně fyzicky, psychicky a ještě musí dbát na o spolupráci se zákazníky. Proto není divu, že až 73% zaměstnanců uvádí, že je motivuje uznání za dobře odvedenou práci. Bohužel až 63% nepocituje patřičné uznání za svoji práci. Navíc větší polovina si myslí, že firma neumí ocenit stálé zaměstnance a jejich vědomosti. **Přítom otázka uznání nemusí souviset s fyzickými odměnami. Řešení tohoto postavení může být jednoduché, stačí aby vedoucí pracovníci zohlednili pochvaly hodné výkony pracovníků a podali jim patřičnou pochvalu jako formu uznání, která by mohla situaci obecně zlepšit nebo i vyřešit.**

Pro vizi o vlastní budoucnosti potřebuje každý jedinec „pevnou půdu pod nohama“. S tím souvisí předpoklady, na kterých zaměstnanci staví. U předpokládané pracovní budoucnosti ve firmě CG se zaměstnanci velmi názorově liší.

ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Předpokládám, že v budoucnu se mi ve firmě povede dosáhnout lepšího postavení.

Souhlasím	14	22%
Spíše souhlasím	15	24%
Spíše nesouhlasím	8	13%
Nesouhlasím	17	27%
Nevím	9	14%



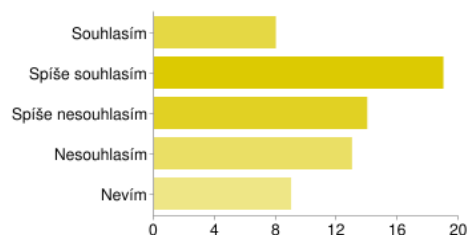
Graf 3: Hodnocení budoucnosti u provozu CG

Bylo by dobré, aby zaměstnanci viděli více spojení své vlastní budoucnosti s touto firmou. To, že jenom necelá polovina předpokládá kariérní postup je podle mě nízké procento. **Předkládáním možností, ve kterých by jednotlivec viděl smysl postoupit výše ve firmě a které by zvýšily naději na tento postup by bylo možné více „ukotvit“ zaměstnance ve firmě.** Znamená to posílit víru „v lepší časy“. Tyto okolnosti mohou mít za následek snížení celkové fluktuace zaměstnanců.

Přes 60% respondentů tvrdí, že je nadřizený naslouchá jejich nápadům a názorům. Zbytkem je ale v tomhle konkrétním případě poměrně velká část, která by také měla být uspokojena v tomto směru. **Nadřizený by měl více podporovat svůj tým i jednotlivce v profesním růstu.** Je jasné, že u provozu se vždy prioritě řeší neodkladné záležitosti související s konkrétní zakázkou, resp. samotným provozem prodejny a na jiné důležité záležitosti se zapomíná, ale z dlouhodobého hlediska je nutné na ně brát ohled. Totiž jenom 42% dotázaných cítí podporu ze strany vedoucího a to je relativně málo. Dokonce **méně než polovina z nich hodnotí nadřizeného jako spravedlivého.** Navíc až 62% uvádí, že jim nadřizení nedávají najevo, že jsou pro firmu důležití. Domnívám se, že kdyby šlo o obecný firemní přístup, byl by výsledek podobný i u administrativy a provozu CGOS, ale jde o výsledek s velkým rozdílem.

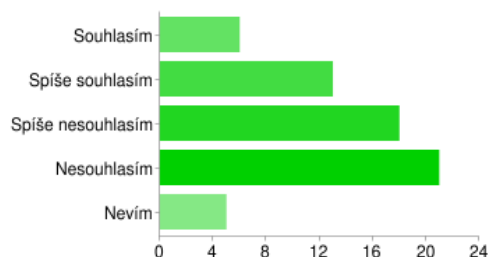
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Můj šéf spravedlivě hodnotí mé pracovní výsledky.

Souhlasím	8	13%
Spíše souhlasím	19	30%
Spíše nesouhlasím	14	22%
Nesouhlasím	13	21%
Nevím	9	14%



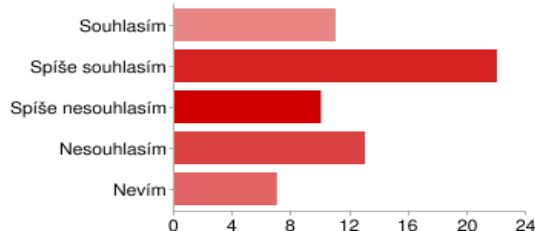
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Mí nadřízení mi dávají najevo, že jsem pro firmu důležitý/á.

Souhlasím	6	10%
Spíše souhlasím	13	21%
Spíše nesouhlasím	18	29%
Nesouhlasím	21	33%
Nevím	5	8%



ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Můj šéf mě podporuje v mém profesním růstu.

Souhlasím	11	17%
Spíše souhlasím	22	35%
Spíše nesouhlasím	10	16%
Nesouhlasím	13	21%
Nevím	7	11%



Graf 4: Problémové hodnocení nadřízeného

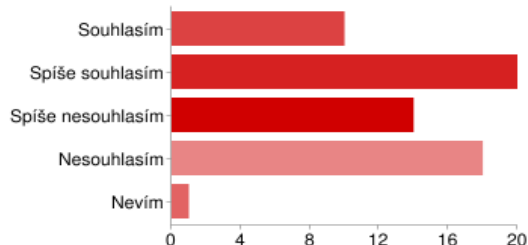
Chápu, že u provozu není čas ani prostor na jakési „chválení“, ale **je potřeba, aby se zaměstnanci cítili nějakým způsobem pochválení za dobrou práci – užiteční.** Je to podstatou toho, proč vlastně jsou lidi ochotni pracovat. Kdybychom vycházeli z teorie X a Y, tak lze říct, že podle teorie X nechce pracovat nikdo. Ale samotný pocit užitečnosti, pocit, že někam směřujeme a finanční formy stimulace je nutí resp. vede k práci. Naopak podle teorie Y lidé rádi pracují. K tomuto stavu potřebují mít splněny všechny „podložky“ Maslowovy pyramidy a užitečnost, respekt a úcta patří hned do druhého stupně této pyramidy. **Proto je nutné, aby se přihlédlo k tomuto stavu nespokojenosti zaměstnanců.**

U otázky profesního růstu, u kterého zaměstnanci **musí cítit, že je možný a dosažitelný** (potvrzují, že k němu dochází), má až 66% respondentů zájem o posun nahoru. Podstatná většina by se také rada realizovala na rozšiřování působnosti společnosti. To je dobrým základem pro podloží, které bych ráda navrhla. **Podstatou je péče firmy o to, aby zaměstnanci cítili, že možnost rozvoje a kariérního postupu je na dosah a kladným přístupem a kvalitní práci s vysokou produktivitou je lze toho dosáhnout.** Aby cítili, že ty správné hodnoty vedou k tomuto úspěchu.

U otázky seberealizace se názory respondentů opět velmi liší.

SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Mám možnost zasahovat, vyjadřovat se k nastaveným pracovním procesům.

Souhlasím	10	16%
Spíše souhlasím	20	32%
Spíše nesouhlasím	14	22%
Nesouhlasím	18	29%
Nevím	1	2%



Graf 5: Problémové hodnocení seberalizace

Z grafu je vidět, že souhlasné a nesouhlasné vyjádření jsou přibližně stejná. Znamená to, že přibližně polovina cítí jakési „bezprávi“ ve věci spolurozhodování. Pro zvýšení pocitu užitečnosti **je vhodné i tuto část zaměstnanců nějakým způsobem zapojit do rozhodování.** Je potřebné, aby cítili, že jsou součástí firmy, že jsou důležití. Je zřejmé, že veškeré rozhodování na nich nestojí, ale když tento výsledek srovnám s výsledkem sekce administrativy (kde kromě 2 lidí všichni souhlasili), myslím si, že bylo možné dosáhnout lepších výsledků i pro tuto nejdůležitější součást firmy. Navíc nelze říct, že jde o záležitost provozu obecně protože u provozu CGOS je situace lepší (až 86% souhlasí), problém bude tedy přímo v této sekci.

Řešení takového stavu může být velmi komplikované. Aktuální stav ukazuje, že polovina zaměstnanců situaci vnímá tak, že vedení nebere na ně ohled (opět jde o situaci pouze u provozu CG). **Je potřeba řešit, jak zapojit zaměstnance víc**

do celkových procesů ve firmě, ptát se na jejich názor v relevantních záležitostech. Pokud toto není možné, dostupnou variantou může být možnost dát jim prostor, **aby se souhlasně či nesouhlasně k problémům a rozhodnutím vyjádřili.** Tento přístup může být přínosný v mnoha ohledech. Firma se může inspirovat nápady zaměstnanců

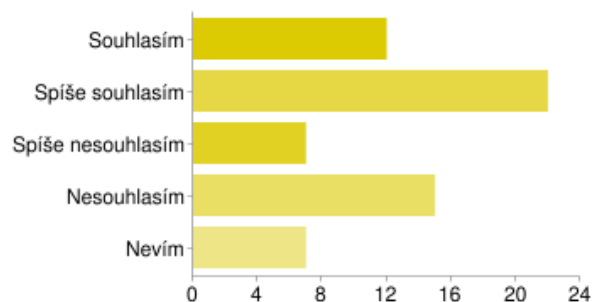
a odhalit mnoho skrytých potíží. Zaměstnanci by měli dostat i zpětnou vazbu (kladnou i zápornou). **Celý proces následně vyvolá pocit spoluúčasti a užitečnosti, obě strany budou spokojenější a pro obě bude tento přístup přínosný.**

U seberealizace je vidět, že zaměstnanci (téměř 90%) vysloveně žádají rozšíření rozvíjet své dovednosti a schopnosti v pracovní oblasti. **Toto by jim mělo být umožněno.** Nedostatečným se zdá být i vstupní školení (asi 40%) a školení, které absolvují v průběhu pracovního poměru obecně. **Úprava v tomto směru je potřebná i když jde o názor menšiny. Konkrétně u provozu jsou vstupní školení a i jiná produktová školení důležitá pro rychlost a kvalitu konečných zakázek víc než jinde. Určitě by stálo za úvahu zvážit zavedení „školky“ a také zkvalitnění produktových školení.** Zejména bez kvalitního úvodního školení může být pro nového zaměstnance na provozu velmi obtížné se zapracovat a dále se rozvíjet.

Hodnocení vztahů ke společnosti dopadlo o něco lépe. Dotázaní by společnost CG doporučili svým známým, důvěřují ji, ale rodině by až 35% práci pro ni nedoporučovali. Ve srovnání s CGOS nebo administrativou je tento poměr opět horší.

VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Doporučil/a bych práci v CG svým přátelům a rodině.

Souhlasím	12	19%
Spíše souhlasím	22	35%
Spíše nesouhlasím	7	11%
Nesouhlasím	15	24%
Nevím	7	11%



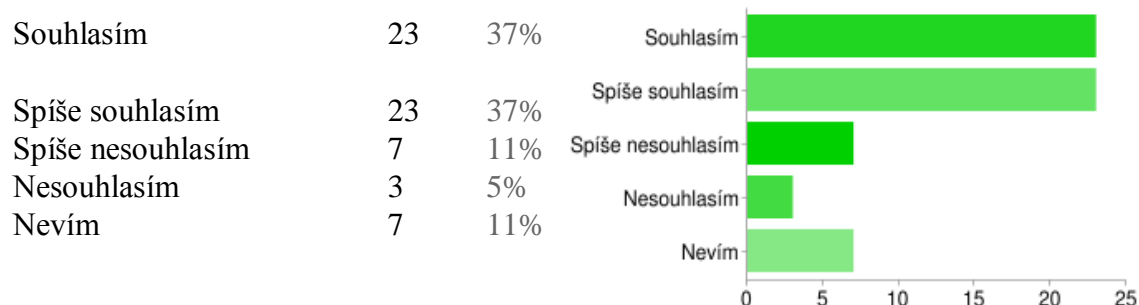
Graf 6: Problémové hodnocení vztahu ke společnosti

Chtěla bych poukázat na hodnocení toho, jak si zaměstnanci váží svoji práci. Sice

většina uvedla, že si tuto práci váží nebo spíše váží, ale nevidím důvod, proč by se v tomto případě neměli hodnoty blížit ke 100% souhlasů. V dnešní době, kdy je těžké sehnat práci, není problém sehnat zaměstnance, kteří by byli za práci v CG vděční a vážili by si ji. **Možná by bylo vhodné, tyto lidi nahradit a najít takové, pro které bude práce znamenat více. Proto by byl tento relativně rázný krok možný, ale je nutné udělat správný výběr a konkrétní pracovní místa udělat lukrativnějšími alespoň pomocí benefitů.**

Otázkou je, jak se firma staví k tomuto faktu. Snaží se udržet si i zaměstnance s praxí, kteří si své práce příliš neváží? Nebo si naopak udržují raději lidi, kteří svou práci mají vysloveně rádi?

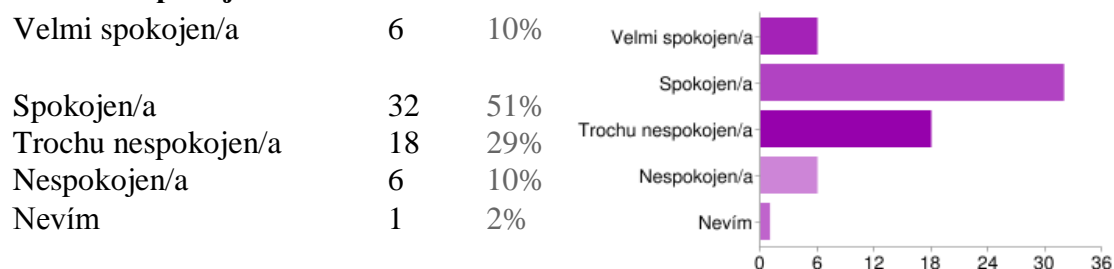
VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Vážím si toho, že pracuji pro společnost CG.



Graf 7: Vztah ke společnosti zaměstnanců provozu CG

Další hodnocení v kategorii vztahu zaměstnanců ke společnosti je relativně kladné. Většina zaměstnanců plánuje dlouhodobou spolupráci, nebo spolupráci minimálně na dalších pár let. Znamená to, že vysoká fluktuace zaměstnanců by neměla být problémem. Celková spokojenost je na úrovni, kterou lze vidět v následující tabulce.

Jste celkově spokojen/a v současném zaměstnání?



Graf 8: Celková spokojenost zaměstnanců provozu CG

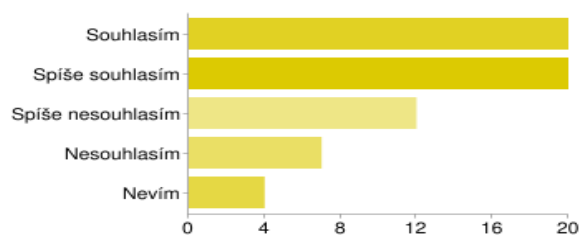
Zde je vidět, že téměř 40% uvádí částečnou nebo úplnou nespokojenost. **Důvody tohoto stavu vycházejí z celého dotazníkového šetření. Domnívám se, že v této kategorii (provoz CG) je klíčový problém ve vztahu nadřízených a podřízených a ve způsobu vedení. Způsob přístupu ke vzájemné komunikaci by měl být změněn.**

U hodnocení vlastního týmu až 30% respondentů označuje svůj tým za nefunkční, nevýkonný a špatně vedený. Tento faktor opět poukazuje na způsob vedení.

Zajímavým hodnoceným faktorem byla také informovanost. Zde respondenti v hojném počtu uvádí, že **rozšíření jejich znalostí a znalostí svých kolegů by bylo prospěšné.** Tento fakt souvisí se špatným hodnocením vstupních i průběžných školení. **Bude potřeba se touto otázkou dále zabývat. Bez dostatečného školení nemůže růst kvalita, produktivita ani spokojenost zaměstnanců.**

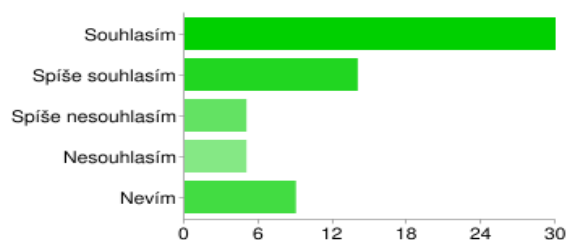
INFORMOVANOST - Domnívám se, že rozšíření znalostí ohledně pracovního procesu by mi prospělo.

Souhlasím	20	32%
Spíše souhlasím	20	32%
Spíše nesouhlasím	12	19%
Nesouhlasím	7	11%
Nevím	4	6%



INFORMOVANOST - Myslím si, že rozšíření znalostí ohledně pracovního postupu by prospělo mým kolegům.

Souhlasím	30	48%
Spíše souhlasím	14	22%
Spíše nesouhlasím	5	8%
Nesouhlasím	5	8%
Nevím	9	14%



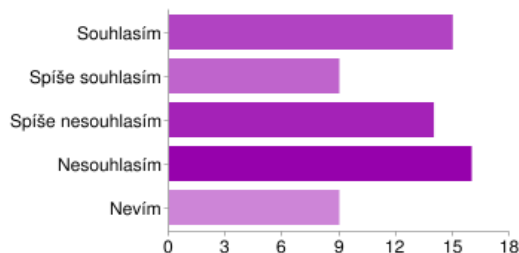
Graf 9: Názory na potřebu rozšiřování znalostí

Velkou díru v informovanosti zaměstnanců odhalilo šetření i u dalších otázek. Zdá se, že, že jenom 24% respondentů ví přesně jak funguje odměnový systém a jak jej

můžou využít. Ostatní si nejsou jistí nebo vůbec neznají tento systém. **Náprava v toto směru by měla být jednoduchá a nenákladná. Zaměstnanci nemohou být dostatečně motivováni a stimulováni, když o odměnách nic neví!**

INFORMOVANOST - Znáám systém dalších odměn, na které mám nárok.

Souhlasím	15	24%
Spíše souhlasím	9	14%
Spíše nesouhlasím	14	22%
Nesouhlasím	16	25%
Nevím	9	14%

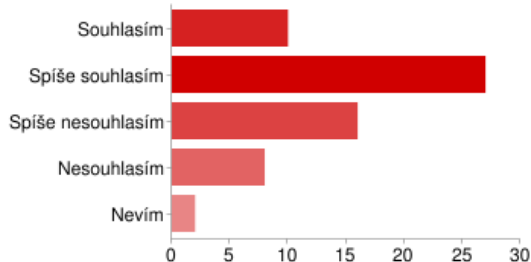


Graf 10: Stav informovanosti o odměnách

Bohužel i informace od vedení se k zaměstnancům dostávají těžce nebo neví, kde je dohledat. Spojením by mohl být intranet, který ale považuje za efektivní resp. docela efektivní zdroj informací jenom 62% respondentů.

INFORMOVANOST - Informace z centrály společnosti dostávám včas a v potřebné kvalitě, nebo vím, kde je dohledat.

Souhlasím	10	16%
Spíše souhlasím	27	43%
Spíše nesouhlasím	16	25%
Nesouhlasím	8	13%
Nevím	2	3%



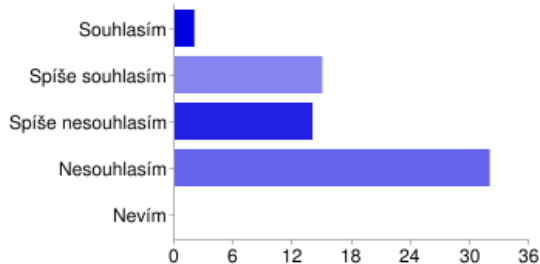
Graf 11: Stav informovanosti v kontextu s centrálou

2.8.2.1. *Technické vybavení*

Další problematickou oblastí je stav technického vybavení. Zaměstnanci si stěžují nejen na rychlost, ale i na celkový stav zařízení.

VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Úroveň technického a počítačového vybavení je dostačující pro požadavky zakázek.

Souhlasím	2	3%
Spíše souhlasím	15	24%
Spíše nesouhlasím	14	22%
Nesouhlasím	32	51%
Nevím	0	0%

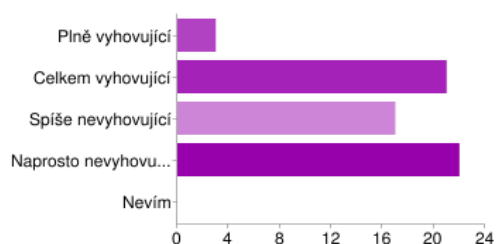


Graf 12: Vnímání úrovně technického vybavení

Z grafu je vidět, že podstatná část zaměstnanců si stěžuje na špatnou úroveň technického vybavení. To je zejména u provozu velkým problémem. **V této oblasti je potřeba provést změnu, je-li to možné.** Zaměstnanci nemůžou pracovat s nefunkčními stroji. Technické vybavení přímo ovlivňuje produktivitu.

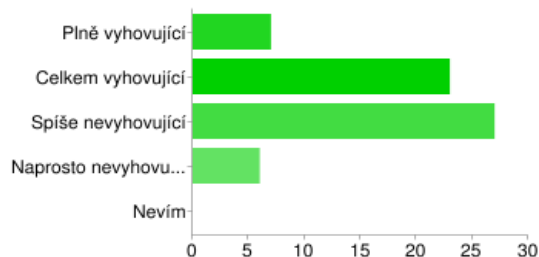
PC - Rychlost

Plně vyhovující	3	5%
Celkem vyhovující	21	33%
Spíše nevyhovující	17	27%
Naprostu nevyhovující	22	35%
Nevím	0	0%

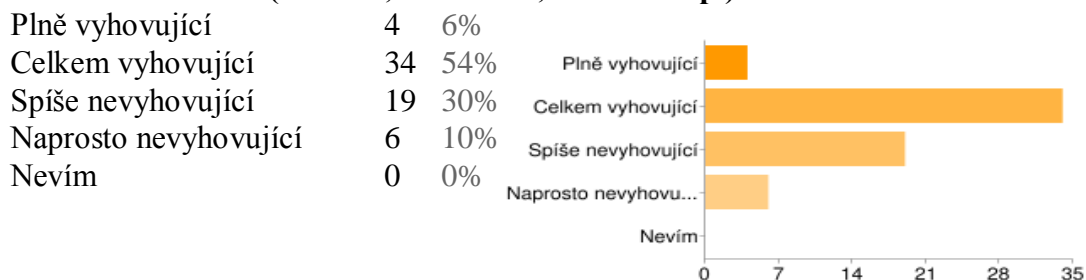


Stroje (tiskárny, kopírky, plotry, obálkovací linky atp.) - Aktuální stav zařízení

Plně vyhovující	7	11%
Celkem vyhovující	23	37%
Spíše nevyhovující	27	43%
Naprostu nevyhovující	6	10%
Nevím	0	0%



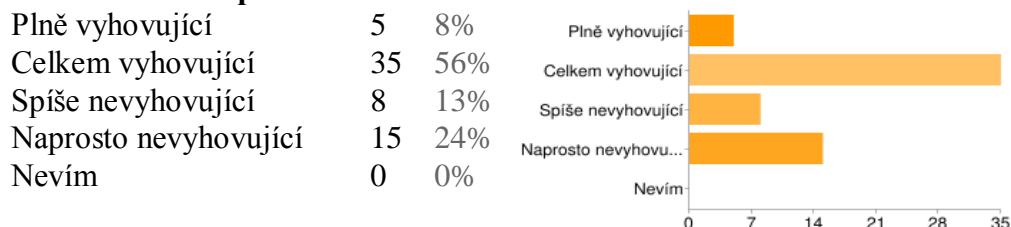
Dokončovací zařízení (řezačka, skládačka, vazačka atp.) - Aktuální stav zařízení



Graf 13: Vnímání úrovně technického vybavení jednotlivých zařízení

Důvodem může být špatný interní servis a péče o zařízení, u kterých se objevilo také špatné hodnocení.

PC - Interní servis a péče o zařízení



Graf 14: Hodnocení servisu zařízení

2.8.2.2. *Hodnocení jednotlivých oddělení*

Hodnocení jednotlivých oddělení (známky jako ve škole – 1 nejlepší, 5 nejhorší) je následovné:

Administrativa	Personální oddělení	Funkční design
1,405	1,235	1,333
Marketing	Obchodní oddělení	IT
1,968	1,611	2,108
Provoz	Vedení společnosti	Účtárna
1,629	1,406	1,833

Tabulka 7: Hodnocení jednotlivých oddělení od provozu CG

Nejlepší hodnocení v tomto segmentu dosáhlo personálního oddělení a za ním je oddělení funkčního designu. Nejvíce kritizováno je opět oddělení IT, kde je zajímavé, že dosáhlo úplně stejné hodnocení jako od sekce administrativy.

Přibližně 20% respondentů neví jak ohodnotit vedení společnosti. Jedním faktorem je nedostatek fyzického kontaktu s vedením a druhým je **nesoulad v komunikaci mezi nadřízenými a podřízenými**. Je to dalším důkazem, že **komunikace mezi vedoucím a zaměstnanci není příliš efektivní**.

2.8.2.3. *Benefity*

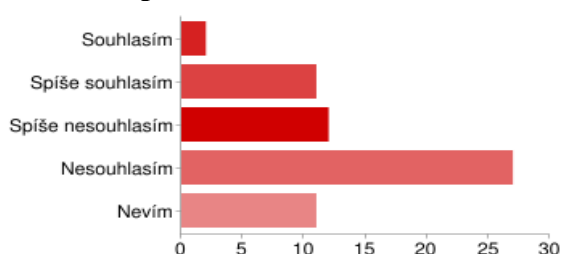
Až 40% respondentů uvádí, že benefity vůbec nemají nebo spíše nemají vliv na jejich výkon. Toto číslo je ve skutečnosti nižší, protože většina si po pojmem „benefit“ představí pouze hmatatelné položky nefinančního charakteru a spoustu z benefitů, které ocení si neuvědomují.

Situace je podobná jako u administrativy, zdá se tedy, že benefity vyhovují přibližně 50-60% zaměstnanců, ubírají se tedy správnou cestou. **Optimalizace benefitů je ale přesto potřebná. Zbylá část zaměstnanců tvoří pořád dostatečně velkou skupinu, pro kterou je nutné zvolit také vhodné benefity.**

Obecně zaměstnanci žádají změnu benefitů, konkrétně rozšíření. Problematické oblasti u hodnocení benefitů jsou v následujících grafech.

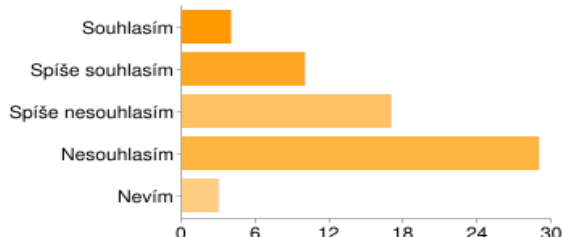
BENEFITY - Navyšování mezd je prováděno spravedlivě.

Souhlasím	2	3%
Spíše souhlasím	11	17%
Spíše nesouhlasím	12	19%
Nesouhlasím	27	43%
Nevím	11	17%

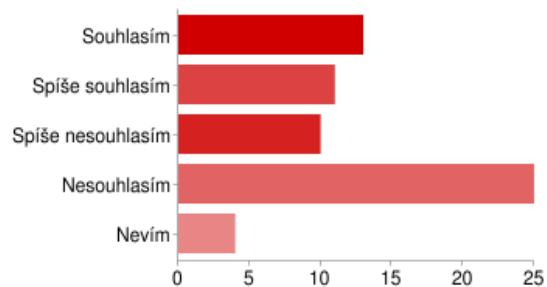


BENEFITY - Můj plat je stanoven správně, odpovídá práci, kterou odvádím.

Souhlasím	4	6%
Spíše souhlasím	10	16%
Spíše nesouhlasím	17	27%
Nesouhlasím	29	46%
Nevím	3	5%

**BENEFITY - Mám možnost získat mimořádnou finanční odměnu v případě nadstandardního pracovního výkonu.**

Souhlasím	13	21%
Spíše souhlasím	11	17%
Spíše nesouhlasím	10	16%
Nesouhlasím	25	40%
Nevím	4	6%

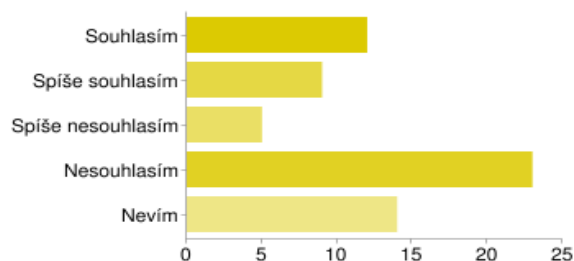
*Graf 15: Problémové části u hodnocení benefitů*

Tyto tři problematické oblasti u hodnocení benefitů mají podobný základ. Pro všechny platí, že **pokud by existoval ve firmě jednoznačně daný systém odměňování s všem známými pravidly, tento problém by mohl být eliminován. Variantou by mohla být tarifní tabulka odměn (případně i benefitů) a také pravidla pro hodnocení práce přesčas a nadstandardní výkony.**

Spokojenost v tomto směru je u ostatních částí společnosti v normálních nebo kladných hodnotách, je to tedy problémem přímo provozu CG. Také u hodnocení rozdělování prémie na základě individuálních výsledků je vidět také velký odklon od požadované spokojenosti.

BENEFITY - Rozdělování měsíčních finančních prémie na základě individuálních výsledků jednotlivce je spravedlivé.

Souhlasím	12	19%
Spíše souhlasím	9	14%
Spíše nesouhlasím	5	8%
Nesouhlasím	23	37%
Nevím	14	22%

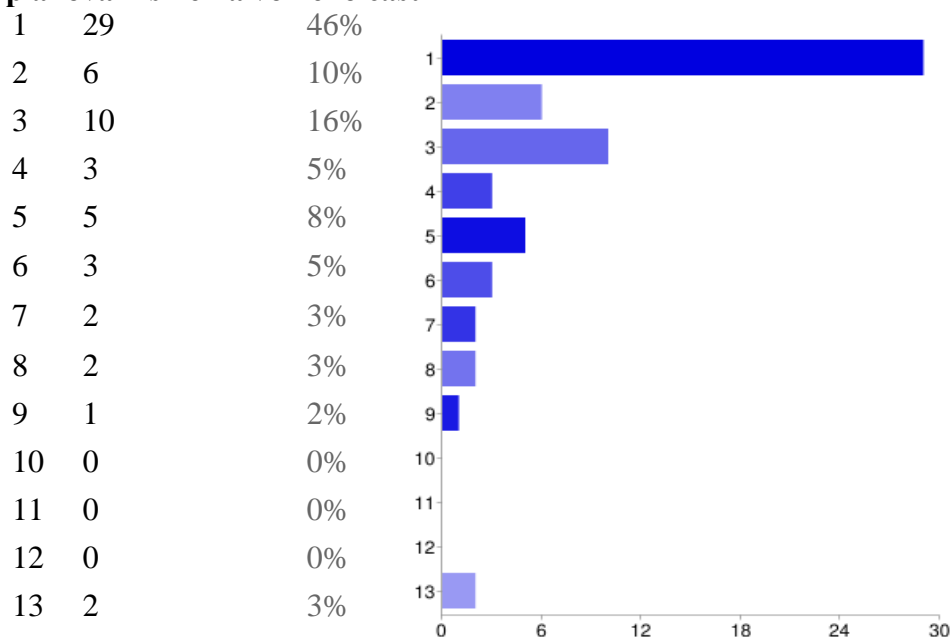
*Graf 16: Nesouhlasné vyjádření zaměstnanců k rozdělování prémie*

U návrhu rozšiřování benefitů přinesli zaměstnanci více nápadů. Téměř čtvrtina by ráda změnila typ poukázek, které aktuálně dostávají. Chtěli by je využít na domácí potřeby, literaturu a zejména na kulturu. Typově navrhují opět Sodexo (jde o společný prvek).

U přímých benefitů je jednoznačným vítězem příspěvek na stravování v podobě stravenek a až daleko za ním se objevuje příspěvek na životní pojištění. Ostatní benefity, např. poukázky u různých příležitostí dopadli v hodnocení přibližně stejně. Konkrétně u vánočního dárku a slevových akcí pro zaměstnance velká část respondentů hodnotí velmi slabě.

Na rozdíl od administrativy má provoz jako nepřímý benefit možnost naplánovat si směny. Je možné, že díky tomuto faktu jsou v práci relativně spokojení.

Vlastní plánování směn a volného času

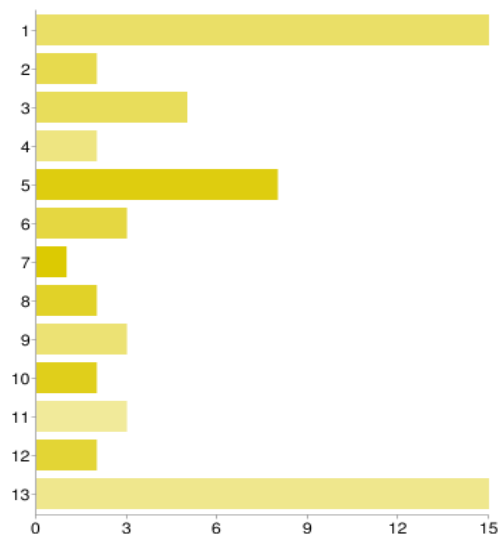


Graf 17: Vysoká oblíbenost vlastního plánování směn

Zajímavý jev nastal u administrativy i provozu CG v otázce hodnocení vánočního večírku. Přibližně stejný počet respondentů jej hodnotí jako nejpopulárnější a jako nejméně populární. Obecně lze ale říct, že jej zaměstnanci, kteří jej můžou absolvovat, považují za silný benefit.

Vánoční večírek

1	15	24%
2	2	3%
3	5	8%
4	2	3%
5	8	13%
6	3	5%
7	1	2%
8	2	3%
9	3	5%
10	2	3%
11	3	5%
12	2	3%
13	15	24%



Graf 18: Hodnocení oblíbenosti vánočního večírku

Při možnosti výběru z navrhovaných benefitů volili respondenti provozu CG podobně jako u administrativy. Pro vedení bude podstatné rozhodnutí mezi ad hoc a systematickými tréninky. Zde jsou opět, stejně jako v dalších skupinách, **nejpopulárnějšími jsou systematické tréninky**. Na rozdíl od administrativy je ale na provozu více potřeba technických dovedností, proto statisticky vedou **školení pro rozvoj IT dovedností a znalostí**. Těsně následují jazykové kurzy.

Prohloubení kvalifikace pomocí školení:

systematické profesní tréninky	28	48%
ad hoc profesní tréninky	16	28%
rozvoj soft skills dovedností	17	29%
rozvoj IT dovedností/znalostí	42	72%
jazykové kurzy	40	69%



Graf 19: Hodnocení variant školení

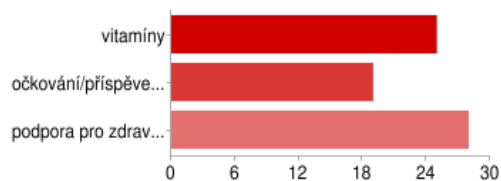
V souvislosti s navrhovaným benefitem „větší výhody / vyšší odměny pro zapracované“ (žádá až 82% zaměstnanců) by bylo opět možné využít již vzpomínanou tarifní **tabulku**

hodnocení. I kdyby odměny pro zapracované byli malé, tak jistota, že se k nim časem zaměstnanec dostane je víc stimulační jako stav, že jsou nejisté.

U zdravotních benefitů je popularita přibližně stejná, vede však podpora pro zdravotní péči. Pokud by byla firma ochotna investovat do tohoto benefitu, jistě by se práce pro Copy General stala obecně populárnější. Zdravotní podpora jako je například Santé je velmi netypickým benefitem, který šetří zaměstnancům zejména čas.

Zdravotní benefity:

Vitamíny	25	49%
očkování/příspěvek na očkování	19	37%
podpora pro zdravotní péči	28	55%



Graf 20: Hodnocení zdravotních benefitů

Pro zlepšení pracovních podmínek by zaměstnanci uvítali, aby bylo na pracovišti k dispozici občerstvení (73%) nebo čerstvé ovoce a zelenina (48%). Myslím si, že by bylo vhodné uvažovat o tomto typu benefitu, zavedení alespoň jednou za období (měsíc nebo týden) by nebylo finančně příliš náročné a opět by se jednalo o drobnost, kterou zaměstnanci „pocítí na vlastní kůži“, budou si to tedy lépe pamatovat.

Z vlastních návrhů benefitů předložených zaměstnanci považují za teoreticky přínosné benefity související s kulturou (poukazy, vstupenky) a se sportem (společné sportovní utkání i netypické varianty jako je paintball a podobně¹⁶, poukazy na sportoviště, firemní hodiny na sportovišti)

Je důležité nastavit benefity tak, aby je zaměstnanci co nejvíce vnímali.

¹⁶ V kontextu dalších služeb lze vyčíslit jako daňové účinný benefit

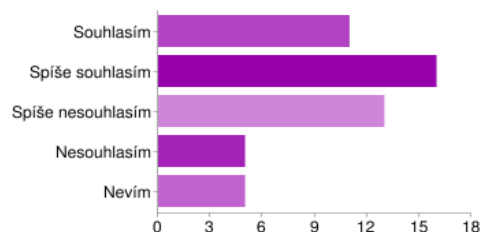
2.8.3. Provoz CGOS

Základní potřeby, na kterých jsou postaveny další potřeby jsou u této skupiny splněny. Hodnocení otázky jistot a bezpečí dopadlo také kladně. Pracovní požadavky firmy jsou pro 72% respondentů přiměřené a pro 22% spíše přiměřené. To znamená, že stav je téměř ideální (**teoreticky je možné rozšířit pracovní povinnosti podobně jako u administrativy**).

Situace je velmi podobná administrativě a opět nastává jev, že zaměstnanci se bojí ztráty práce (36%), i když jsou obecně spokojeni. Toto může být způsobeno tím, že jsou pracovníci málo vytěženi a cítí se vlastně zbyteční nebo lehce nahraditelní.

BEZPEČÍ A JISTOTA - Myslím si, že nemusím mít strach ze ztráty práce, protože firma dokáže ocenit stálé zaměstnance.

Souhlasím	11	22%
Spíše souhlasím	16	32%
Spíše nesouhlasím	13	26%
Nesouhlasím	5	10%
Nevím	5	10%



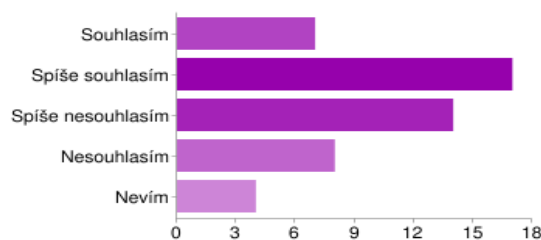
Graf 21: Hodnocení jistoty

Hodnocení osoby nadřízeného a také klimatu na pracovišti – vztahů s kolegy je ve velmi dobrých hodnotách. Zaměstnanci jsou ochotni dělat pro společnost i něco navíc mimo pracovní proces. Cítí se doceněni, pracovní procesy považují za velmi efektivní a jsou kladně motivováni uznáním za dobře odvedenou práci (78%). Zajímavé je, že až 40% nepocituje patřičné uznání za dobře odvedenou práci. Toto postavení může být způsobeno nízkým počtem zaměstnanců na jednotlivých pobočkách, protože stranu vedení hodnotí obecně velmi ladně.

Při hodnocení otázky, která se zabývá hodnocením ocenění stálých zaměstnanců a jejich vědomostí téměř polovina respondentů uvedla záporné hodnocení.

ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Firma umí ocenit stálé zaměstnance a jejich vědomosti.

Souhlasím	7	14%
Spíše souhlasím	17	34%
Spíše nesouhlasím	14	28%
Nesouhlasím	8	16%
Nevím	4	8%

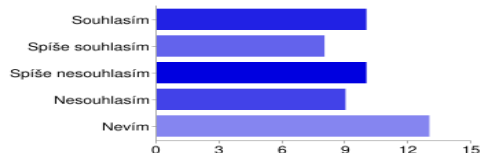


Graf 22: Ocenění stálých zaměstnanců

Také pracovní budoucnost vidí respondenti různě.

ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Předpokládám, že v budoucnu se mi ve firmě povede dosáhnout lepšího postavení.

Souhlasím	10	20%
Spíše souhlasím	8	16%
Spíše nesouhlasím	10	20%
Nesouhlasím	9	18%
Nevím	13	26%

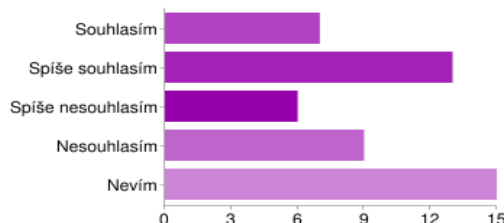


Graf 23: Předpoklad pracovní budoucnosti

Odlíšnost názorů v této otázce může být dána omezenou možností růstu v CGOS. To prokazuje i fakt, že až 30% zaměstnanců neví jestli dochází k přesunům a povýšením zaměstnanců.

ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Dochází k pracovním povýšením a přesunům zaměstnanců.

Souhlasím	7	14%
Spíše souhlasím	13	26%
Spíše nesouhlasím	6	12%
Nesouhlasím	9	18%
Nevím	15	30%



Graf 24: Hodnocení toku povýšení

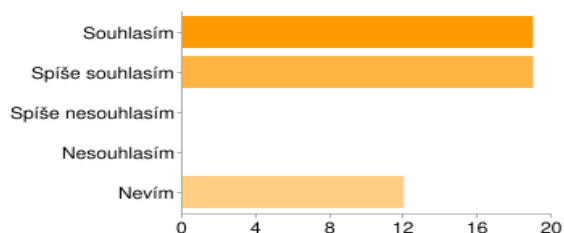
Zaměstnanci mají zájem profesně růst v rámci společnosti a také by rádi participovali na rozšiřování působnosti společnosti. Zajímá je nastavení pracovních procesů, rádi

by je ovlivňovali, ale jenom 52% souhlasí s názorem, že při rozhodování o důležitých záležitostech společnost bere v úvahu názory zaměstnanců. V otázce vzdělávání má většina jasno – chce se rozvíjet dál. Přibližně 20% ale považuje školení, které poskytuje firma za nedostatečná a také tak hodnotí i vstupní školení. Toto je ale velmi malé procento, které lze považovat v tomto případě za odchylku. Zaměstnanci si myslí, že rozšíření znalostí ohledně pracovního procesu by prospělo jim i jejich kolegům.

Tato sekce se liší od ostatních sekcí obecně kladným přístupem a také v otázce vlivu benefitů na jejich pracovní výkon téměř 70% uvedlo kladnou odpověď. Až 76% zaměstnanců souhlasí, že společnost CGOS má mezi veřejností dobré hodnocení a dobrou pověst.

VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Myslím si, že společnost CGOS má mezi veřejností dobré hodnocení/dobrou pověst.

Souhlasím	19	38%
Spíše souhlasím	19	38%
Spíše nesouhlasím	0	0%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	12	24%

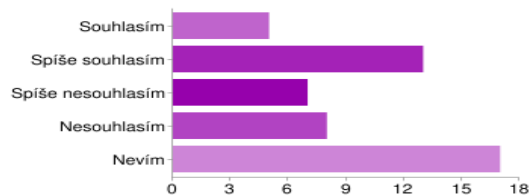


Graf 25: Hodnocení pověsti společnosti

Důležitou otázkou o které by zaměstnanci měli hodně vědět je systém odměn, na které mají nárok. Zde se ale názorově rozcházejí.

INFORMOVANOST - Znáám systém dalších odměn, na které mám nárok.

Souhlasím	5	10%
Spíše souhlasím	13	26%
Spíše nesouhlasím	7	14%
Nesouhlasím	8	16%
Nevím	17	34%

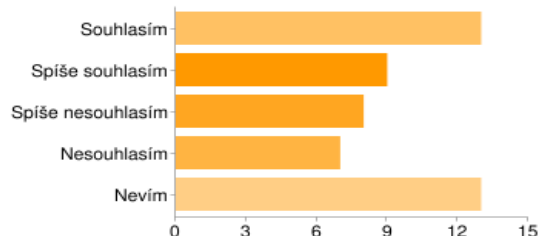


Graf 26: Hodnocení přístupnosti systému odměn

Špatné hodnocení Intranetu jako relevantního zdroje informací lze najít u všech sekcí, tedy i u CGOS.

INFORMOVANOST - Považuji Intranet za efektivní zdroj informací o dění ve společnosti.

Souhlasím	13	26%
Spíše souhlasím	9	18%
Spíše nesouhlasím	8	16%
Nesouhlasím	7	14%
Nevím	13	26%

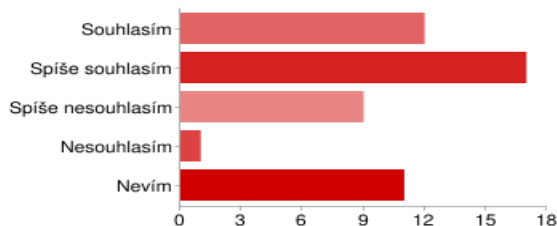


Graf 27: Hodnocení Intranetu

Stejně důležitý je i kanál informací, které tečou z centrály. Zde lze najít také jisté nedostatky.

INFORMOVANOST - Informace z centrály společnosti dostávám včas a v potřebné kvalitě, nebo vím, kde je dohledat.

Souhlasím	12	24%
Spíše souhlasím	17	34%
Spíše nesouhlasím	9	18%
Nesouhlasím	1	2%
Nevím	11	22%



Graf 28: Hodnocení kvality toku dat z centrály

2.8.3.1. **Hodnocení jednotlivých oddělení**

Administrativa	IT	Funkční design
2,077	1,923	1,583
Marketing	Provoz	Obchodní oddělení
2,077	1,462	2,077
Vedení společnosti	Účtárna	Personální oddělení
2,083	2,846	2,077

Tabulka 8: Hodnocení jednotlivých oddělení od provozu CGOS

Hodnocení od CGOS se velice liší od hodnocení zbytku společnosti. Nejlepší známkou (1,46) je hodnocen provoz a úplně nejhůř (se známkou dokonce 2,85) je hodnocena účtárna. **Zdá se, že sekce provozu CGOS má potíže s tímto oddělením.** Bylo by vhodné tento stav prošetřit.

2.8.3.2. *Technické vybavení*

Technický stav zařízení potřebných k práci se zdá být dobrý, není potřeba v tomhle směru zasahovat, jediné co by se mohlo zlepšit je interní servis a péče o zařízení, které 20% respondentů označilo jako nevyhovující.

PC - Interní servis a péče o zařízení

Plně vyhovující	10	20%
Celkem vyhovující	19	38%
Spíše nevyhovující	9	18%
Naprostο nevyhovující	1	2%
Nevím	11	22%



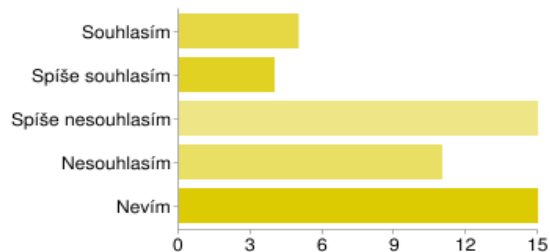
Graf 29: Hodnocení interního servisu

2.8.3.3. *Benefity*

Více než polovina zaměstnanců provozu CGOS hodnotí navyšování mezd jako nespravedlivé

BENEFITY - Navyšování mezd je prováděno spravedlivě.

Souhlasím	5	10%
Spíše souhlasím	4	8%
Spíše nesouhlasím	15	30%
Nesouhlasím	11	22%
Nevím	15	30%



Graf 30: Hodnocení procesu navyšování mezd

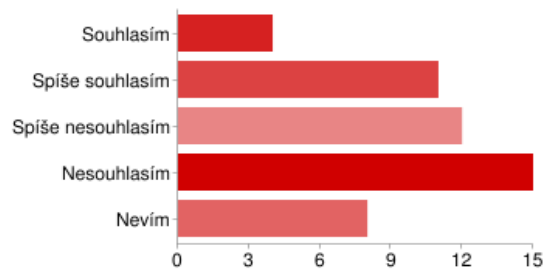
Zde by mohl pomoci tarifní systém odměňování, při kterém jsou pravidla jednoznačně daná. Tento systém byl naznačen už u provozu CG a dále jej rozvedu v návrhové části. Srovnání zaměstnaneckých benefitů s pracujícími ve stejném oboru, ale v jiné firmě dopadlo spíše negativně. **Pokud jde o negativní rozdíl oproti konkurenci, měla by se firma snažit přiblížit k tomuto trendu, jinak hrozí odchod zaměstnanců ke konkurenci.**

Současný stav benefitů vyhovuje pouze 42% zaměstnancům, což je velmi málo. **Benefity by proto měly být upraveny.** Polovina dotázaných si přeje změnu, ale až 74% si přeje rozšíření současného stavu rozsahu benefitů.

Zaměstnanci si stěžují na stanovení platu, který podle nich neodpovídá práci, kterou odvádí. Spokojených je jen 30%.

BENEFITY - Můj plat je stanoven správně, odpovídá práci, kterou odvádím.

Souhlasím	4	8%
Spíše souhlasím	11	22%
Spíše nesouhlasím	12	24%
Nesouhlasím	15	30%
Nevím	8	16%

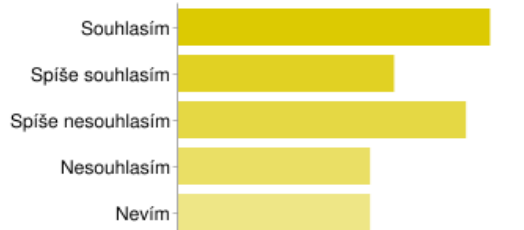


Graf 31: Hodnocení stanovení platu

Možnosti nadstandardních odměn by také měly vycházet z tabulkového systému, protože i názory na hodnocení v tomto případě se navzájem diametrálně liší.

BENEFITY - Mám možnost získat mimořádnou finanční odměnu v případě nadstandardního pracovního výkonu.

Souhlasím	13	26%
Spíše souhlasím	9	18%
Spíše nesouhlasím	12	24%
Nesouhlasím	8	16%
Nevím	8	16%



Graf 32: Hodnocení možnosti získání mimořádné finanční odměny

Téměř 90% respondentů je spokojených s aktuálním typem poukázek, které jsou k dispozici v konkrétních případech. Zbytek navrhuje oblíbené varianty od Sodexo Flexipass a Gastropass nebo poukázky na MHD.

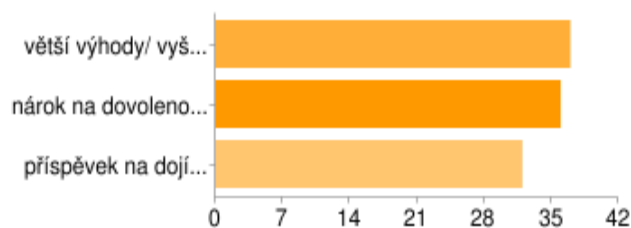
Od společnosti mají zaměstnanci k dispozici bezhotovostní benefity. Jejich hodnocení dopadlo podobně jako v ostatních sekcích, nejoblíbenější je příspěvek na stravování a hned za ním příspěvek na penzijní a životní připojištění.

Nepřímé benefity také dopadly obdobně jako u provozu CG. Vlastní plánování směn a volného času je jednoznačným vítězem této kategorie. Velmi oblíbené (na rozdíl od ostatních sekcí) jsou firemní akce a také vánoční večírek. Toto může být důkazem o dobrém složení kolektivu. Nejméně oblíbeným benefitem jsou uniformy.

U volby alternativních benefitů opět vedou jazykové kurzy a těsně za nimi se umístila školení pro rozvoj IT dovedností a znalostí. Ve výběru mezi ad hoc tréninky a systematickými tréninky vyhrála opět druhá varianta stejně jako u všech ostatních oddělení. U benefitů pro ocenění dlouhodobé spolupráce je hodnocení téměř totožné.

Ocenění dlouhodobé spolupráce:

větší výhody/ vyšší odměny pro zapracované	37	76%
nárok na dovolenou nad rámec zákoníku práce	36	73%
příspěvek na dojíždění do zaměstnání	32	65%



Graf 33: Hodnocení ocenění spolupráce

Ze zdravotních benefitů se nejžádanější stala **podpora pro zdravotní péči** a pracovní podmínky by zaměstnanci rádi **zlepšili občerstvením na pracovišti**.

Z vlastních návrhů od zaměstnanců bych ráda zdůraznila **návrh firemní školky**, kterou hodnotím jako potřebnou i u provozu CG. Dalším vhodným benefitem by mohl být **příspěvek na sportovní aktivity** (permanentka, vstupenka, příspěvek). Podmětným nápadem mohou být i další zdravotní benefity a to **kvalitní kancelářské židle** nebo poukazy na masáže (v tomto případě by bylo nutné změnit dodavatele poukázek).

2.8.4. Přehled důležitých zjištěných faktů

		Administrativa	Provoz CG	Provoz CGOS
Základní potřeby		ok	pro 23% špatné nastavení systému přestávek	ok
			pro 22% nevyhovující systém směn	
Bezpečí a jistota	Pracovní požadavky	až 98% spokojených zaměstnanců (potenciál pro rozšíření požadavků)	41% se v pracovním prostředí necítí psychicky dobře (optimalizace pracovních podmínek)	94% spokojených zaměstnanců (potenciál pro rozšíření požadavků)
	Strach ze ztráty práce	20% má obavy (teorie pocitu neužitečnosti)	jenom 42% nemá obavy (zaměstnanci by měli pocítovat větší jistotu)	36% má obavy
	Hodnocení nadřazeného	pokračovat v pravidelném a srozumitelném hodnocení práce	více než polovina nesouhlasí s přístupem	
			nesouhlas mezi zaměstnanci a vedením	

Pracovní proces		ok	42% jej považuje za neefektivní, potřebná optimalizace	ok	
Vztah ke společnosti		ok	16% si otevřeně neváží práci v CG	ok	
Uznání, úcta, respekt	Firma	je potřeba lépe ocenit stálé zaměstnance a jejich vědomosti	63% nepocítuje uznání za svoji práci (potřeba ocenit pochvaly hodné výkony)	je potřeba lépe ocenit stálé zaměstnance a jejich vědomosti	
				30% vůbec neví, jestli dochází k povýšením - chybí informace o možném postupu	
	Nadřízený	bylo by vhodné dávat zaměstnancům více najevo, že jsou pro firmu důležití		měl by více podporovat svůj tým i jednotlivce	
		hodnotit zaměstnance více objektivně		hodnotit zaměstnance více objektivně	
				potřeba zvýšit pocit užitečnosti (pochvala zaměstnance, veřejné uznání)	
				30% považuje tým za nefunkční a špatně vedený	
Seberalizace	bylo by vhodné podnítit důvěru zaměstnanců v kariérní postup		bylo by vhodné dát zaměstnancům vizi postupu (za dobrou práci je postup na dosah)		

			je potřeba více zapojit více zaměstnance do celkových procesů ve firmě (dát jim možnost vyjádřit se k procesům)	je potřeba více zapojit více zaměstnance do celkových procesů ve firmě (dát jim možnost vyjádřit se k procesům)
Informovanost	Obecně	zaměstnanci žádají rozšíření vědomostí souvisejících s pracovním procesem		
		chybí informace o nárocích a podmínkách pro dosažení patřičných změn	jenom 24% přesně ví, jak funguje odměnový systém	pouhých 10% přesně ví, jak funguje odměnový systém
		efektivní zdroj informací jenom pro 51%	efektivní zdroj informací pro 62%	efektivní zdroj informací pro 44%
	Intranet		slabý průtok informací od vedení k zaměstnancům Intranetem i obecně	slabý průtok informací od vedení k zaměstnancům Intranetem i obecně
		potřebná analýza efektivity užívání Intranetu		potřebná analýza efektivity užívání Intranetu (možné navrhnout i menší školení pokud je systém složitý)
	Technické vybavení		ok	velmi nedostačující technické vybavení
			nevyhovující rychlost PC	
			nevyhovující aktuální stav strojů	

			nevyhovující aktuální stav dokončovacích zařízení	
			nedostatečný interní servis a péče o zařízení	
Hodnocení oddělení		nejhůř hodnocené je IT	nejhůř hodnocené je IT	nejhůř je hodnocená účtárna
		neví jak hodnotit marketing	neví jak hodnotit vedení společnosti (nedostatek kontaktu)	je potřeba řešit teoretický problém s účtárnou (jde nejspíš o zbytečný problém)
		přiblížit práci marketingového oddělení zbytku firmy		
Benefity	Stížnosti na benefity	ok	jenom 20% považuje navyšování mezd za spravedlivé	více než polovina považuje navyšování mezd za nespravedlivé
			až 56% uvádí, že nemá přístup k mimořádné fin. odměně v případě nadstandardního výkonu	v porovnání s konkurencí vidí odlišnosti v dostupných benefitech, je potřeba optimalizovat stav
			téměř polovina hodnotí rozdělování fin. prémie jako nespravedlivé	
			až 73% nesouhlasí se stanovenou výší platu	

	Vliv na pracovní výkon	38% tvrdí, že benefity nemají vliv	40% tvrdí, že benefity nemají vliv	
		víc jak polovinu zaměstnanců benefity ovlivňují		70% benefity ovlivňují
	Forma poukázek	14% by ocenili jiný typ	téměř čtvrtina by ocenila jiný typ	přes 90% je spokojených
		preferují Sodexo	preferují Sodexo	preferují Sodexo
				MHD
	Nejoblíbenější stávající benefity	příspěvek na stravování	příspěvek na stravování	příspěvek na stravování
		příspěvek na životní a penzijní pojištění	příspěvek na životní a penzijní pojištění	příspěvek na životní a penzijní pojištění
		3 sickdays	vlastní plánování směn a volného času	vlastní plánování směn a volného času
	Nejméně oblíbené benefity	vánoční večírek	uniformy	uniformy
	Volba varianty tréninků	systematické tréninky	systematické tréninky	systematické tréninky
	Žádané typy	školení pro rozvoj pracovních dovedností	školení pro rozvoj pracovních dovedností (také zkvalitnění stávajících variant)	školení pro rozvoj pracovních dovedností
			školka (potřebná)	školka (žádaná)
		odměny pro zapracované (tarifní tabulka)	odměny pro zapracované (tarifní tabulka)	odměny pro zapracované (tarifní tabulka)
	Preferované	jazykové kurzy	rozvoj IT dovedností	jazykové kurzy

		občerstvení na pracovišti	občerstvení na pracovišti	občerstvení na pracovišti
		příspěvek na očkování/ očkování/ vitamíny	vitamíny	vitamíny
		podpora pro zdravotní péči	podpora pro zdravotní péči	
	Návrhy zaměstnanců	příspěvek na kulturu	kultura (poukazy, vstupenky)	kvalitní kancelářské židle
		příspěvek na sport	sport (společné sportovní utkání, netypické varianty sportů, firemní hodiny na sportovišti)	sport (příspěvek, vstupenka, permanentka)
	Nejzávažnější problémy	obavy ze ztráty práce	vztah/ způsob komunikace nadřízených a podřízených	vztah s účtárnou
požadované rozšíření školení		špatný technický stav zařízení	interní servis a péče o zařízení	
		velké stížnosti na objektivitu platů	efektivita Intranetu	

Tabulka 9: Přehled faktů vycházejících z dotazníkového šetření

2.8.5. Souhrnné hodnocení jednotlivých oddělení

Funkční design	Personální oddělení	Provoz
1,33	1,24	1,63
1,33	1,24	1,63
1,58	2,08	1,46
1,42	1,52	1,57
Administrativa	Vedení společnosti	Obchodní oddělení
1,41	1,41	1,61
1,41	1,41	1,61
2,08	2,08	2,08
1,63	1,63	1,77
Marketing	IT	Účtárna
1,97	2,11	1,83
1,97	2,11	1,83
2,08	1,92	2,85
2,00	2,05	2,17

Tabulka 10: Hodnocení jednotlivých oddělení celkově

3. NÁVRHOVÁ ČÁST

3.1. Výchozí hodnoty návrhové části

U návrhu v diplomové práci pro společnost Copy General a její sesterskou společnost Copy General Onsite Services jsem vycházela z analýzy výsledků dotazníkového šetření, které ve společnosti proběhlo pomocí on – line rozhraní. Hodnocení problematických částí, jejich možné důvody i náčrt návrhů řešení jsem rozebrala v analytické části.

Po detailním rozebrání stavů v jednotlivých součástech zkoumaného objektu, tedy administrativě a provozu (jednotlivě pro Copy General a Copy General Onsite Services), jsem připravila tabulku nejdůležitějších faktů, které je potřeba řešit (tabulka 9) . Pro ně jsem navrhla teoretická řešení, která jsem předložila vedení.

Při interview s vedením jsem předložila kritické problémy a rozebrala návrh jejich řešení. Následné návrhy byli buď zamítnuty nebo schváleny s žádostí o rozebrání v diplomové práci. Původní návrhy rozebírám v návrhové části. V jednotlivých případech řeším jejich přijetí a uvádím podrobnosti nebo komentuji důvody jejich zamítnutí. Interview jsem uskutečnila s manažerem provozu Copy General a personální manažerkou (pro Copy General i Copy General Onsite Services), která se tématu spokojenosti zaměstnanců v dané firmě věnuje již třetí rok.

3.2. Předložené verze návrhů vycházejících z problémových částí zjištěných u analýzy výstupů.

3.2.1. Administrativa CG a CGOS

		Administrativa	Vlastní návrh	Korekce ze strany vedení	Výslední návrh
Bezpečí a jistota	Pracovní požadavky	Až 98% spokojených zaměstnanců..	U pracovních požadavků je velmi vysoká spokojenost. Podíl práce je pro zaměstnance příjemný, až 98% hodnotí tento poměr dobře. Zde vidím možnost, která zvýší produktivitu průměrnou práce - mírné zvýšení objemu úkolů.	Vedoucí pracovníci neví, čím je situace způsobena.	Navrhují mírně zvýšit objem úkolů kladených na zaměstnance a po půl roce opět změřit tento poměr. Pokud se strach ze ztráty práce sníží (pocit užitečnosti a potřeby se zvýší) doporučuji daný objem úkolů zachovat.
	Strach ze ztráty práce	20% má obavy.	Při současné vysoké spokojenosti s pracovními požadavky je kontext obav o ztrátu práce pozoruhodný v tom, že může jít o pocit teoretické neúčinnosti ze strany vedení.		
	Hodnocení nadřízeného	Pokračovat v pravidelném a srozumitelném hodnocení práce.	Pro tuto sekci není změna potřebná, stačí připomenout vedoucím jednotlivých oddělení pokračování v pravidelném a srozumitelném hodnocení práce svých podřízených.	Téma je probíráno na setkání vedoucích pracovníků.	
Uznání, úcta, respekt	Firma	Je potřeba lépe ocenit stále zaměstnance a jejich vědomosti	Navrhují hodnocení podle tarifní tabulky, kde je složka závislá na délce působení ve firmě.	Vedení čeká na návrh.	Navrhují hodnocení podle vlastní tarifní tabulky uvedené v práci.
	Nadřízený	Bylo by vhodné dávat zaměstnancům více najevo, že jsou pro firmu	Doporučuji chválit i za drobnosti, pokud jde o dobře odvedenou práci.	Vedení je chválí.	Je potřeba aby nadřízení opravdu dali dostatečně najevo, že výkon pracovníků byl pochvaly hodný. Pokud

		důležití.			stávající (ústní) forma nefunguje, navrhuji pochvaly písemnou formou, např. na Intranetu a volbu zaměstnance měsíce.
		Hodnotit zaměstnance více objektivně.	Navrhuji hodnocení podle tarifní tabulky. Dále navrhuji sezení vedoucího s podřízeným jednou měsíčně s přípravou obou stran předem.	Objektivní hodnocení je hodně těžké, nikdy v tom nebude úplná spravedlnost. Tarifní tabulku se pokoušeli navrhnout, ale jde o komplikovaný systém. Sezení probíhají, ale jsou časově náročné.	Navrhuji hodnocení podle vlastní tarifní tabulky uvedené v práci. K časově omezeným sezením se zaměstnanci ať si obě strany dělají přípravu v bodech s konkrétními otázkami.
	Seberalizace	Bylo by vhodné podnitit důvěru zaměstnanců v kariérní postup.	Navrhuji předkládat zaměstnancům myšlenku, že postup ve firemní hierarchii je na dosah, pomocí odpovědného přístupu a kvalitního výkonu jej jistě dosáhnete. Propagaci lze udělat pomocí intranetu, nástěnek, porad i sezení s jednotlivci, případně předkládání příkladů úspěšných zaměstnanců.	Zaměstnanci mají ve své podstatě pravdu, u některých pozic nelze dosáhnout postupu, není kam postoupit. Jedinou možností je realizace na regionální úrovni a ti, kteří mají možnost postoupit, jsou informováni.	Problém nelze řešit. Jedinou možností je změna hierarchie, ale to by nemělo žádný význam.
Informovanost	Obecně	Zaměstnanci žádají rozšíření vědomostí souvisejících s pracovním procesem.	Navrhuji rozšíření školení.	Firma poskytuje vstupní i průběžné školení.	Podle průzkumu stávající školení pořád nestačí, je nutné je zkvalitnit nebo rozšířit.
		Chybí informace o nárocích a podmínkách pro dosažení patřičných změn.	Navrhuji vložit informace na Intranet a také vystavit je na nástěnce na oddělení.	Informace jsou na Intranetu již vloženy a na většině poboček jsou vystaveny i na nástěnce.	Navrhuji navádět zaměstnance na Intranet a doplnit informace na nástěnkách všech oddělení.
	Intranet	Efektivní zdroj informací jenom pro 51%.	Navrhuji zjistit, jak moc je Intranet efektivním zdrojem informací. Dále je potřeba propagovat Intranet jako potřebný zdroj pro zaměstnance.	K intranetu je možné dostat se pouze z pracoviště, z jiného místa se zaměstnanci k údajům nedostanou.	Navrhuji zjistit efektivitu Intranetu jako informačního zdroje a propagovat jeho používání. Je výbornou příležitostí, jak pro zaměstnance bezpečně a globálně uchovávat informace. Měl by se stát hlavním informačním zdrojem.
		Potřebná analýza efektivity užívání Intranetu.			

Benefity		Hodnocení oddělení				
		Forma poukázek	Nejméně benefity	Volba varianty tréninků	Žádané typy	
	Hodnocení oddělení		Nejhůře hodnocené je IT.	IT je souzeno podle servisu. Navrhuji tedy změřit zatíženost tohoto oddělení. Pokud je vysoká, je potřeba navýšit počet zaměstnanců v IT.	ok	ok
			Neví jak hodnotit marketing.	Je vhodné přiblížit činnost marketingového oddělení zbytku společnosti.	Marketingové oddělení bude mít svoji sekci na Intranetu, doteď nemělo.	Nejde o závažný problém. Zavedením změny na Intranetu se situace částečně zlepší.
			Přiblížit práci marketingového oddělení o oddělení zbytku firmy.			
		14% by ocenili jiný typ.	Preferují Sodexo.	Navrhuji ponechat stávající typ, ale snížit objem o 10%. Tuto část nahradit typem Sodexo.	Typ Sodexo byl v minulosti zaveden, ale firma měla potíže se spoluprací. Dnes je zaveden typ Edenred (Ticket Multi), se kterým je spolupráce příjemnější. Smlouva má 2 měsíce výpovědní lhůtu.	Vzhledem k tomu, že část zaměstnanců je nespokojených, protože nemůže využít poukázky na konkrétní zboží nebo službu, navrhuji ponechat stávající typ, ale snížit objem o 10%. Tuto část nahradit typem Sodexo. Druhým důvodem nespokojenosti může být slabá informovanost o způsobech využití poukázek od společnosti Edenred. I když je tato informace dostupná na internetu (http://www.edenred.cz/Partners.aspx) je vhodné vložit ji i na Intranet.
	oblíbené	vánoční večírek	Pro neúspěch navrhuji zrušit večírek a nahradit jiným benefitem.	Vánoční večírek je obecně populární, ale u administrativy jsou minimálně celé dvě oddělení, které jej odmítají. Záměna za jiný benefit	Návrh je popsán pod tabulkou jako [1]	
		systematické tréninky	-	-	Jednoznačně navrhuji volbu systematických tréninků (upřednostnění před ad hoc tréninky).	
		školení pro rozvoj pracovních dovedností	Navrhuji zařadit školení pro rozvoj pracovních dovedností jako další benefit. Jsou potřebná i žádaná. Zvýší tedy efektivitu	-	Platí původní návrh.	

			práce i spokojenost zaměstnanců.		
		odměny pro zapracované	Navrhuji hodnocení podle tarifní tabulky.	Vedení čeká na návrh.	Navrhuji hodnocení podle vlastní tarifní tabulky uvedené v práci.
Preferované		jazykové kurzy	Pro oblíbenost navrhuji zařadit jazykové kurzy pro zájemce	Jazykové kurzy jsou aktuálně pro administrativu k dispozici.	Navrhuji udržovat jazykové kurzy dle aktuálního nastavení.
		občerstvení na pracovišti	Navrhuji zabezpečit malé občerstvení na pracovišti.	Z finančních důvodů není možné zavádět neomezené občerstvení. Přemýšlím ale o firemních snídaních, ale zaměstnanci zatím neví, co si mají pod tímto pojmem představovat.	I přes nízkou úspěšnost navrhuji speciálně pro tuto kategorii firemní snídaně. Budou využity jako příjemné zpestření jinak jednotvárných porad, samotná snídaně (jídlo) bude pouze doplňkem ranní porady.
		příspěvek na očkování/ očkování/ vitamíny	Doporučuji zavést vitamíny jako benefit v práci. Pro atypičnost tohoto kroku bude dojem u zaměstnanců trvalejší. Stejně populární očkování je dražší a komplikovanější benefit, proto volím právě vitamíny.	Bohužel zkušenost je taková, že to co je na začátku benefitem, se po určité době stane samozřejmostí.	Jde o netypický benefit, navrhuji jej proto zavést. Základem je, aby byli vitamíny fyzicky na pracovišti a ne formou poukázek.
		podpora pro zdravotní péči	Navrhuji zvážit finanční možnosti u tohoto benefitu. Je jisté, že zaměstnanci by jej ocenili, ale jedná se o službu, která je finančně náročnější.	Firma má zabezpečenou firemní starostlivost od společnosti Medical, která se stará zejména o kontrolu nových zaměstnanců a nabízí volné lékaře, ke kterým se zaměstnanci mohou přihlásit. Pro pojištěnce u VZP je v jednání rozšíření o program pro zdravý životní styl (cvičení, masáže, očkování a podobně)	Stávající služba je podobná navrhované. Navrhuji možnosti společnosti Medical zaměstnancům více přiblížit pomocí Intranetu. U pojištěnců VZP bude jistě nový program oblíbený. Pokud bude zaveden a bude pro pojištěnce zdarma, navrhuji, aby byli i zaměstnanci ostatních pojišťoven odškodněni zdravotním benefitem dle jejich výběru (očkování, poukázka na zdravotní pomůcky, vitamíny, masáž a podobně)

Návrhy zaměstnanců	příspěvek na kulturu	Doporučuji zavést část poukázek od Sodexo a část Edenred, aby mohli být varianty kulturního vyžití co nejširší.	Firma zváží vhodnost variant pro její potřeby.	Navrhuji tento benefit rozšířit. Firma ať zváží výhodnost smlouvy na malý objem se Sodexo.
	příspěvek na sport			

Tabulka 11: Celkový návrh pro administrativu

Návrh [1] : Navrhuji dát zaměstnancům na výběr změnu a výsledek statisticky vyhodnotit. Je ale nutné, aby se hlasování účastnili všichni zaměstnanci administrativy. Do této otázky navrhuji dát varianty:

- "zachovat vánoční večírek"
- "zrušit vánoční večírek a přidat 1 sickday navíc"
- "zrušit vánoční večírek a přidat jiný benefit" + vypsát který
- "jiné"
- "nechci hlasovat"

Na základě tohoto hlasování je možné podniknout efektivní krok. Tento dotazník jsem vyrobila pro popsanou situaci a je k dispozici přes webové rozhraní na adrese: <https://spreadsheets.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dGRVT0E2bDIXMkxIbWxhQ2hIazJiWUE6MQ> . Náhled na vzhled dotazníku je připojen v přílohách. Kalkulaci nemohu provést, protože nemám přístup k ekonomickým faktorům.

3.2.2. Provoz CG

	Provoz CG	Vlastní návrh	Korekce ze strany vedení	Výslední návrh
Základní potřeby	Pro 23% špatné nastavení systému přestávek.	Přestávky dané zákonem jsou nutné. Další přestávky navrhuji na 10 minut po 2 hodinách práce.	Není možné aby byli přestávky k dispozici kdykoliv. Jsou měsíce, kdy je špička a kromě oběda není možné jít na přestávku ani na 5 minut. Následují měsíce, kdy je naopak volnější provoz a tehdy je možné dát si přestávku po dohodě s vedoucím kdykoliv.	Vzhledem k možné špičce u provozu chápu, že je nutné, aby byli zaměstnanci k dispozici neustále. I přesto navrhuji, aby byla stanovená pravidla k tomu, aby zaměstnanec měl alespoň jednu krátkou přestávku i ve špičce. Směny jsou ve variantách 8 a 12 hodin + placené přesčasy. Zejména u 12 hodinové varianty je nutné zavést další povinnou přestávku. Zaměstnanec nedokáže udržet plnou pozornost tak dlouhou dobu.
	Pro 22% nevyhovující systém směn.	Podíl nespokojených je relativně nízký, navrhuji proto systém směn zachovat. Plánování směn navrhuji přijímat dle priority zaměstnanců, která je dána délkou působení zaměstnance ve firmě.	Společnost se snaží být sociální a přistupovat ke všem stejně. Směny si navrhuji zaměstnanci dávkově a následně je zpracuje vedoucí směny, který se snaží vyhovět všem požadavkům, nebo se domluvit se zaměstnanci osobně.	Časová náročnost současného procesu je vysoká z důvodu snahy o lidský přístup. Pokud je firma ochotna tento proces ponechat tak zdoluhavý, není problém potřeba řešit.
Bezpečí a jistota	Pracovní požadavky	Až 41% se v pracovním prostředí necítí psychicky dobře.	Tato špatná situace je dána samotnou povahou práce a dostupným prostředím. Je potřeba aby vedení tuto nespokojenost řešilo z každým týmem jednotlivě a snažilo se zlepšit stávající pracovní prostředí.	Osobní přístup shledávám ideálním, důležité je, aby výsledek změn opravdu přinesl zlepšení stavu. To lze dosáhnout jenom pečlivou analýzou výstupů, kde je potřeba zohlednit výstup z šetření v této práci i výstup s aktuálně probíhajícího setkání vedoucích středisek (spojení navrhuje i manažerka).
	Strach ze ztráty práce	Jenom 42% nemá obavy ze ztráty práce.	Tato špatná situace je dána samotnou povahou práce a dostupným prostředím. Je potřeba aby vedení tuto nespokojenost řešilo z každým týmem jednotlivě a snažilo se zlepšit stávající pracovní prostředí.	Zdroj nespokojenosti bude řešit personální manažerka osobními návštěvami jednotlivých poboček a konzultacemi s jednotlivými týmy. Momentálně probíhá i setkání vedoucích středisek, kde se řeší celková situace.

Hodnocení nadřízeného	Více než polovina nesouhlasí s přístupem.	Jde o klíčové problémy u této části firmy. Nesoulad u vztahu nadřízených a podřízených musí být vyřešen. Navrhují úpravu způsobu vedení, větší kontrolu činností vedoucích středisek a zvýšení efektivity zpětných vazeb. Toto bude docíleno, když se vedoucí středisek budou skutečně zabývat jednotlivci v navržených časových intervalech (jednou za měsíc) a zaměstnanci si budou dělat k sezením přípravu.	Jde o závažný problém, sezení s jednotlivci již probíhají, ale většinou na ně není čas a navíc trvají velmi dlouho. Příprava k sezením zpětné vazby je dobrý nápad, sníží čas sezení, co je potřebné.	Návrh úpravy vedení - autoritativnější styl, jedná se o příliš sociální přístup, co způsobuje problém s nedostatkem času a zmatek. Potřebná je větší kontrola vedoucích středisek. K časově omezeným sezením se zaměstnanci ať si obě strany dělají přípravu v bodech s konkrétními otázkami. Pravidelnost setkání je důležitá z pohledu plánování přípravy.
	Nesoulad mezi zaměstnanci a vedením.			
Pracovní proces	42% jej považuje za neefektivní, potřebná optimalizace	Je potřeba zkontrolovat efektivitu aktuálních variant procesů.	Varianty jsou optimalizované dle ISO 9001:2008. V minulosti proběhli neúspěšné pokusy o zápis procesů vedoucích pracovníků. Pro operátory jsou k dispozici pracovní postupy.	Je potřeba optimalizovat nejen procesy managementu ale i procesy, kterými prochází operátoři. Je tedy nutné zjistit aktuálnost postupů a pokynu a v případě potřeby je inovovat.
Vztah ke společnosti	16% si neváží práci v CG.	Tento fakt dokazuje, že je nutné situaci řešit.	Vedení je tímto faktem zaskočeno.	Navrhují zavedení návrhu v DP a opakování průzkumu spokojenosti opět za rok.
Uznání, úcta, respekt Firma	Až 63% nepocítuje uznání za svoji práci.	Navrhují zavést nařízení chválit zaměstnance i za maličkosti, pokud je jejich práce pochvaly hodná.	Nařízení chválit zaměstnance i za maličkosti je zavedeno a neustále připomínáno na setkání vedoucích provozoven. To, že se nařízení neaplikují už vedení neovlivňuje.	Navrhují důraznější předložení nařízení a případnou zpětnou vazbu od zaměstnanců. Problematické je, že i když bude nařízení aplikováno, můžou zaměstnanci mít subjektivní dojem, že se jim pochvaly nikdy nedostalo.

Nadřízený	Měl by více podporovat svůj tým i jednotlivce.	Doporučuji chválit i za drobnosti, pokud jde o dobře odvedenou práci. Zdá se, že vedoucí poboček své podřízené nepochválí dostatečně.	Vedení tento postup předkládá vedoucím směn, ale zdá se, že zaměstnanci pochvalu neevidují.	Je potřeba aby nadřízení opravdu dali dostatečně najevo, že výkon pracovníků byl pochvaly hodný. To, jestli tento proces opravdu proběhne lze ověřit pouze od zaměstnanců. Navrhují proto zařadit to mezi témata k plánovaným návštěvám jednotlivých poboček.
	Hodnotit zaměstnance více objektivně	Navrhují hodnocení podle tarifní tabulky.	Objektivní hodnocení je hodně těžké, nikdy v tom nebude úplná spravedlnost. Tarifní tabulku se pokoušeli navrhnout, ale jde o komplikovaný systém.	Navrhují hodnocení podle vlastní tarifní tabulky uvedené v práci.
	Potřeba zvýšit pocit užitečnosti.	Navrhují, aby byl vyhlášován zaměstnanec měsíce.	Vedoucí poboček by měli měsíčně vyhodnocovat práci zaměstnanců. Většinou na tento proces ale není moc času. Pokud by byl volen zaměstnanec měsíce, bylo by dobré aby jej určili společně vedoucí směny a vedoucí pobočky.	Je nutné aby vedoucí hodnotil práci zaměstnanců, bez tohoto hodnocení nelze s kolektivem pracovat. Doporučuji určovat zaměstnance měsíce (pro objektivitu by jej měli volit zaměstnanci, ale pro eliminaci možných rozporů navrhují určení výsledku po dohodě vedoucího směny a vedoucího pobočky). Není potřeba nutně určit pouze jednoho zaměstnance, stačí jednou za měsíc položit otázku (navrhují e-mail) všem vedoucím středisek "Kdo z vašich operátorů je hoden pochvaly za práci v tomto měsíci?". Vedoucí střediska odešle jméno minimálně jednoho operátora a výsledek se zobrazí v Intranetu.
	30% považuje tým za nefunkční a špatně vedený.	Doporučuji již popsanou změnu v přístupu.	-	-
	Seberalizace	Bylo by vhodné dát zaměstnancům vizi postupu.	Navrhují předkládat zaměstnancům myšlenku, že postup ve firemní hierarchii je na dosah, pomocí odpovědného přístupu a kvalitního výkonu jej jistě dosáhnete. Propagaci lze udělat pomocí intranetu, nástěnek, porad i sezení	Pro některé už není možnost postupu možná, není kam se posunout.

		s jednotlivci, případně předkládání příkladů úspěšných zaměstnanců.		
	Je potřeba více zapojit více zaměstnance do celkových procesů ve firmě (dát jim možnost vyjádřit se k procesům)	Navrhuji vytvořit webové rozhraní pro stížnosti a odpovědi (možné formou diskuze na Intranetu)	-	Navrhuji původní variantu.
	Osobně	Jenom 24% přesně ví, jak funguje odměnový systém.	Navrhuji vložit informace na Intranet a také vystavit je na nástěnce na pobočce.	Informace jsou na Intranetu již vloženy a na většině pobočkách jsou vystaveny i na nástěnce.
	Intranet	Efektivní zdroj informací pro 62%. Slabý průtok informací od vedení k zaměstnancům Intranetem i obecně.	Navrhuji zjistit, jak moc je Intranet efektivním zdrojem informací. Dále je potřeba propagovat Intranet jako potřebný zdroj pro zaměstnance.	K intranetu je možné dostat se pouze z pracoviště, z jiného místa se zaměstnanci k údajům nedostanou.
	Technické vybavení	Nevyhovující rychlost PC.	Je nutné řešit tento stav. Stížnost na všechny zařízení je velkým problémem u výkonu práce a přímo ovlivňuje kvalitu výstupů. Navrhuji generální opravy a nákup nových strojů.	Jde o neustále řešený problém. Firma se snaží zlepšit situaci nákupem strojů, z finančních důvodů jsou zakoupeny pouze stroje, které jsou nevyhnutně potřeba.
		Nevyhovující aktuální stav strojů.		
		Nevyhovující aktuální stav dokončovacích zařízení.		
		Nedostatečný interní servis a péče o zařízení.	Navrhuji zpřísnit požadovanou kvalitu interního servisu a zabezpečit i kontroly.	Servis je zabezpečován prodejcem nebo pronajímatelem strojů. Ke konkrétnímu stroji a konkrétnímu typu opravy se váže předepsaná maximální prodleva příchodu servisu.
	Hodnocení oddělení	Nejhůře hodnocené je IT.	IT je souzeno podle servisu. Navrhuji tedy změřit zatíženost tohoto oddělení. Pokud je vysoká, je potřeba navýšit počet zaměstnanců v IT.	ok
				ok

		Neví jak hodnotit vedení společnosti (nedostatek kontaktu).	Tento problém navrhuji neřešit. Přiblížení práce vedení operátorům nepovažuji za vhodné.	Teoretické sblížení je komplikovaná záležitost.	Navrhuji původní variantu.
Benefity	Stížnosti na benefity	Jenom 20% považuje navyšování mezd za spravedlivé. Až 56% uvádí, že nemá přístup k mimořádné fin. odměně v případě nadstandardních o výkonu.	Navrhuji hodnocení dle tarifní tabulky.	Nespokojenost je způsobená aktuální finanční situací ve firmě, kde dlouhodobě nebylo možné navyšovat platy. Problém má základ v roce 2007, kdy se všem vedlo dobře a platy byli navyšovány skokově. Následující krize (zejména ve stavebnictví) snížila prosperitu a platy se od té doby nezvýšili (dokonce snížili o 5%). To, že i po snižování platů nedošlo k hromadnému odchodu zaměstnanců připisují kvalitě kolektivu.	Navrhuji hodnocení podle vlastní tarifní tabulky uvedené v práci.
		Téměř polovina hodnotí rozdělování fin. prémie jako nespravedlivé. Až 73% nesouhlasí se stanovenou výší platu.			
		Téměř čtvrtina by ocenila jiný typ.			
	Forma poukázek	Preferují Sodexo.	Navrhuji ponechat stávající typ, ale snížit objem o 10%. Tuto část nahradit typem Sodexo.	Typ Sodexo byl v minulosti zaveden, ale firma měla potíže se spoluprací. Dnes je zaveden typ Edenred (Ticket Multi), se kterým je spolupráce příjemnější. Smlouva má 2 měsíce výpovědní lhůtu.	Vzhledem k tomu, že část zaměstnanců je nespokojených, protože nemůže využít poukázky na konkrétní zboží nebo službu, navrhuji ponechat stávající typ, ale snížit objem o 10%. Tuto část nahradit typem Sodexo. Druhým důvodem nespokojenosti může být slabá informovanost o způsobech využití poukázek od společnosti Edenred. I když je tato informace dostupná na internetu (http://www.edenred.cz/Partners.aspx) je vhodné vložit ji i na Intranet.
	Nejméně oblíbené benefity	uniformy	Navrhuji i navzdory neoblíbenosti ponechat.	Tento typ benefity zaměstnanci berou už jako samozřejmost.	Navrhuji benefit ponechat, je vhodné, aby byli zaměstnanci jednoznačně viditelní pro zákazníky.
	Volba varianty tréninků	systematické tréninky	-	-	Jednoznačně navrhuji volbu systematických tréninků (upřednostnění před ad hoc tréninky).
Žádané typy	školení pro rozvoj pracovních dovedností (také zkvalitnění stávajících variant)	Navrhuji zařadit školení pro rozvoj pracovních dovedností jako další benefit. Jsou potřebná i žádaná. Zvýší tedy efektivitu práce i spokojenost	Rozšíření pracovních dovedností by určitě pomohlo, brzdí je ale finance.	Navrhuji zařadit rozšíření školení pro rozvoj pracovních dovedností jako další benefit. Jsou potřebná i žádaná. Zvýší tedy efektivitu práce i spokojenost zaměstnanců. Chápu že, finanční stav je složitý, ale v tomto případě se jedná o jednu	

Preferované		zaměstnanců.		z nejdůležitějších částí pracovního procesu.
	školka (potřebná)	Navrhuji zavést školku pro nové operátory na první 3 měsíce nebo podle potřeb operátora. Princip spočívá v průběžném školení a zpětné vazbě. Tuto navrhuji po každém měsíci ve formě sezení s vedoucím.	Školka jistou formou již probíhá, jde o první 14 dní, kdy operátory školí profesionální školitelé. Následující 3 měsíce je operátor průběžně proškolen na pobočce. Pravidelná zpětná vazba ale není předmětem školky.	Navrhuji zavést školku pro nové operátory na první 3 měsíce. Princip spočívá v průběžném školení a pravidelné zpětné vazbě. Tuto navrhuji po každém měsíci ve formě sezení s vedoucím. Předmětem sezení ať jsou i otázky na dostupné benefity (kontrola vědomostí i motivace a stimulace další činnosti). Na sezení si obě strany připraví písemně body, ve kterých vidí potíže.
	odměny pro zapracované (tarifní tabulka)	Navrhuji hodnocení podle tarifní tabulky.	Vedení čeká na návrh.	Navrhuji hodnocení podle vlastní tarifní tabulky uvedené v práci.
	rozvoj IT dovedností	Navrhuji přijetí školení pro rozvoj IT dovedností jako benefit	Firma nemá finance na další školení.	Jde o školení, které je potřebné i žádané. Navrhuji jej z finančních důvodů zařadit na úkor jazykových nebo jiných kurzů (kromě kurzů na rozvoj potřebných pracovních dovedností). Pro zabezpečení návštěvnosti kurzů doporučuji použít systém, který jsem popsala u jazykových kurzů).
	občerstvení na pracovišti	Navrhuji zabezpečit malé občerstvení na pracovišti.	Z finančních důvodů není možné zavádět neomezené občerstvení. Ale malé občerstvení je realizovatelné.	Navrhuji vytvořit menší finanční badget, ze kterého si jednotlivé směny můžou (s limitem na směnu/na týden) zaplatit občerstvení pro skupinu nebo drobnosti (jídlo) na pobočku. Jednotková hodnota tohoto badgetu bude minimálně 150 Kč.
	vitamíny	Doporučuji zavést vitamíny jako benefit v práci. Pro atypičnost tohoto kroku bude dojem u zaměstnanců trvalejší.	Bohužel zkušenost je taková, že to co je na začátku benefitem, se po určité době stane samozřejmostí. Vitamíny jsou realizovatelným benefitem.	Jde o netypický benefit, navrhuji jej proto zavést. Základem je, aby byli vitamíny fyzicky na pracovišti a ne formou poukázek.

Návrhy zaměstnanců	podpora pro zdravotní péči	Navrhují zvážit finanční možnosti u tohoto benefitu. Je jisté, že zaměstnanci by jej ocenili, ale jedná se o službu, která je finančně náročnější.	Firma má zabezpečenou firemní starostlivost od společnosti Medical, která se stará zejména o kontrolu nových zaměstnanců a nabízí volné lékaře, ke kterým se zaměstnanci můžou přihlásit. Pro pojištěnce u VZP je v jednání rozšíření o program pro zdravý životní styl (cvičení, masáže, očkování a podobně)	Stávající služba je podobná navrhované. Navrhují možnosti společnosti Medical zaměstnancům více přiblížit pomocí Intranetu. U pojištěnců VZP bude jistě nový program oblíbený. Pokud bude zaveden a bude pro pojištěnce zdarma, navrhují, aby byli i zaměstnanci ostatních pojišťoven odškodněni zdravotním benefitem dle jejich výběru (očkování, poukázka na zdravotní pomůcky, vitamíny, masáž a podobně)
	kultura (poukazy, vstupenky)	Pro získání vstupenek doporučují využít firmy s kterými CG spolupracuje v této oblasti.		
	sport (společné sportovní utkání, netypické varianty sportů, firemní hodiny na sportovišti)	Firemní hodiny na sportovišti jsou relativně drahá záležitost, nedoporučují tuto variantu z finančních důvodů. Netypické sporty (extrémní sporty) doporučují řešit jako jako daňově účinný benefit ve spojení s variantou školení. Toto je možné domluvit například se zážitkovou agenturou www.uzijsito.cz	-	Navrhují tyto benefity zavést. Kulturní i sportovní vyžití je pro psychickou pohodu velmi důležité, zejména u provozu je důležité odreagovat se. Vstupenky lze získat od partnerů firmy nebo zakoupit. Pro zájem o netypické sporty v převážně mladém kolektivu navrhují nechat si vytvořit nabídku na míru od společnosti Užij si to.cz.

Tabulka 12: Celkový návrh pro CG

3.2.3. Provoz CGOS

		Provoz CG	Vlastní návrh	Korekce ze strany vedení	Výslední návrh
Bezpečí a jistota	Pracovní požadavky	94% spokojených zaměstnanců.	U pracovních požadavků je velmi vysoká spokojenost. Podíl práce je pro zaměstnance příjemný, až 94% hodnotí tento poměr dobře. Zde vidím možnost, která zvýší produktivitu průměrnou práce - mírné zvýšení objemu úkolů.	Situace je vyvolaná momentálním stavem, kdy ještě nikdo neví (vedení ani zaměstnanci) jestli se povede prodloužit smlouvu u 3 velkých zákazníků. Následně podle situace bude/nebude vypsáno výběrové řízení. Toto je důvod, který mohl vyvolat nejistotu u zaměstnanců.	Po vyřešení situace je potřebné změřit opět tento poměr. Pokud se situace uklidní ale obavy zaměstnanců oproti spokojenosti budou ve stejných hodnotách, je fakt garantovaných objemů dodávek odpovědný za nedostatečnou vytěžovanost zaměstnanců. Je tedy vhodné přidělit jim další práci nebo snížit stav. Pokud se po uklidnění situace sníží obavy o ztrátu práce, není nutné situaci řešit.
	Strach ze ztráty práce	36% má obavy.	Při současné vysoké spokojenosti s pracovními požadavky je kontext obav o ztrátu práce pozoruhodný v tom, že může jít o pocit teoretické neužitečnosti ze strany vedení.	Důležitým faktem je, že od podepsání smlouvy jsou nastaveny garantované objemy, které odebírají zákazníci. Proto můžou být zaměstnanci zejména spojení se stavebnictvím dnes nevytěženi.	
Uznání, úcta, respekt	Firma	Je potřeba lépe ocenit stále zaměstnance a jejich vědomosti.	Navrhuji hodnocení podle tarifní tabulky, kde je složka závislá na délce působení ve firmě.	Vedení čeká na návrh.	Navrhuji hodnocení podle vlastní tarifní tabulky uvedené v práci.
Seberalizace		Je potřeba více zapojit více zaměstnance do celkových procesů ve firmě (dát jim možnost vyjádřit se k procesům).	Navrhuji vytvořit webové rozhraní pro stížnosti a odpovědi (možné formou diskuze na Intranetu)	-	Navrhuji původní variantu.
Informovanost	Obecně	Pouhých 10% přesně ví, jak funguje odměnový systém.	Navrhuji vložit informace na Intranet a také vystavit je na nástěnce na pobočce.	Informace jsou na Intranetu již vloženy a na většině poboček jsou vystaveny i na nástěnce.	Navrhuji navádět zaměstnance na Intranet a doplnit informace na nástěnkách všech poboček. U nováčků navrhuji zařadit otázky na dostupné benefity do zpětných vazeb prováděných ve "školce".

	Intranet	Efektivní zdroj informací pro 44%.	Navrhují zjistit, jak moc je Intranet efektivním zdrojem informací. Dále je potřeba propagovat Intranet jako potřebný zdroj pro zaměstnance.	Zaměstnanci v provozu CGOS na pobočkách nemají přístup k Intranetu. Personální manažerka jim informace posílá e-mailem.	Při jednání s novými zákazníky navrhují přidat otázku přístupu na Intranet do smlouvy. Pokud bude zamítnuta, je vhodné vytvořit webové rozhraní a tunel na přístup k Intranetu.
		Slabý průtok informací od vedení k zaměstnancům Intranetem i obecně.			
		Potřebná analýza efektivity užívání Intranetu.			
	ě vybavení	20% považuje za nevyhovující interní servis a péči o zařízení.	Navrhují zpřísnit požadovanou kvalitu interního servisu a zabezpečit i kontroly.	Servis je zabezpečován prodejcem nebo pronajímatelem strojů. Ke konkrétnímu stroji a konkrétnímu typu opravy se váže předepsaná maximální prodleva příchodu servisu.	Navrhují přehodnotit smluvní délky maximálních prodlev, zjistit skutečné dodržování smlouvy a zabezpečit i kontroly. Tyto nejsou zjednané. Kalkulaci nemohu provést z důvodu neveřejných údajů o interních smlouvách.
		Nejhůře je hodnocená účtárna.	Navrhují zjistit důvod špatného hodnocení účtárny a co nejdříve jej vyřešit.	Účtárna je z historického hlediska nejhůře hodnoceným oddělením. Důvodem jsou chyby ve mzdách, které má na starosti mzdová účetní. Problém je ošetřený tak, že vedoucí směn mají na starosti kontrolu výplatních pásek zaměstnanců. Je ale možné, že z časových důvodů neprobíhá kontrola v požadované kvalitě.	Návrh rozebírám pod tabulkou jako Návrh [2].
Je potřeba řešit teoretický problém s účtárnou (jde nejspíš o zbytečný problém).					
Benefity	Stížností na benefity	Více než polovina považuje navyšování mezd za nespravedlivé.	Navrhují hodnocení dle tarifní tabulky.	U CGOS je specifické, že objemy práce jsou vlastně konstantní protože smlouvy o garantovaném objemu jsou podepsány vždy na začátku spolupráce s konkrétní firmou.	Vzhledem k tomu, že smlouvy jsou podepsané vždy na dlouhé období lze jediné doporučit zaměřit se na kvalitní analýzu budoucích období při podepisování smluv se zákazníky. Špatné odhady následně způsobí dlouhodobý neměnný stav u odměn zaměstnanců v porovnání s konkurenčními firmami.
		V porovnání s konkurencí vidí odlišnosti v dostupných benefitech, je potřeba optimalizovat stav.			

Forma poukázek	Přes 90% je spokojených.	Navrhují ponechat stávající typ, ale snížit objem o 10%. Tuto část nahradit typem Sodexo.	Typ Sodexo byl v minulosti zaveden, ale firma měla potíže se spoluprací. Dnes je zaveden typ Edenred (Ticket Multi), se kterým je spolupráce příjemnější. Smlouva má 2 měsíce výpovědní lhůtu.	Vzhledem k tomu, že část zaměstnanců je nespokojených, protože nemůže využít poukázky na konkrétní zboží nebo službu, navrhuji ponechat stávající typ, ale snížit objem o 10%. Tuto část nahradit typem Sodexo. Druhým důvodem nespokojenosti může být slabá informovanost o způsobech využití poukázek od společnosti Edenred. I když je tato informace dostupná na internetu (http://www.edenred.cz/Partners.aspx) je vhodné vložit ji i na Intranet.
	Preferují Sodexo.			
	MHD	Tento typ z finančních důvodů nedoporučuji řešit.	Zaměstnanci žádají příspěvek na cestovné, firma to z finančních důvodů neřeší ani nebude řešit.	Tento benefit nebude zaveden.
Nejméně oblíbené benefity	uniformy	Navrhují i navzdory neoblíbenosti ponechat.	Tento typ benefitu zaměstnanci berou už jako samozřejmost.	Navrhují benefit ponechat, je vhodné, aby byli zaměstnanci jednoznačně viditelní pro zákazníky.
Volba varianty tréninků	systematické tréninky	-	-	Jednoznačně navrhuji volbu systematických tréninků (upřednostnění před ad hoc tréninky).
Žádané typy	školení pro rozvoj pracovních dovedností	Navrhují zařadit školení pro rozvoj pracovních dovedností jako další benefit. Jsou potřebná i žádaná. Zvýší tedy efektivitu práce i spokojenost zaměstnanců.	Rozšíření pracovních dovedností by určité pomohlo, brzdi je ale finance.	Navrhují zařadit rozšíření školení pro rozvoj pracovních dovedností jako další benefit. Jsou potřebná i žádaná. Zvýší tedy efektivitu práce i spokojenost zaměstnanců. Chápu že, finanční stav je složitý, ale v tomto případě se jedná o jednu z nejdůležitějších částí pracovního procesu.
	školka (žádaná)	Navrhují zavést školku pro nové operátory na první 3 měsíce nebo podle potřeb operátora. Princip spočívá v průběžném školení a zpětné vazbě. Tuto navrhuji po každém měsíci ve formě sezení s vedoucím.	Školka jistou formou již probíhá, jde o prvních 14 dní, kdy operátory školí profesionální školitelé. Následující 3 měsíce je operátor průběžně proškolen na pobočce. Pravidelná zpětná vazba ale není předmětem školky.	Navrhují zavést školku pro nové operátory na první 3 měsíce. Princip spočívá v průběžném školení a pravidelné zpětné vazbě. Tuto navrhuji po každém měsíci ve formě sezení s vedoucím. Předmětem sezení at' jsou i otázky na dostupné benefity (kontrola vědomostí i motivace a stimulace další činnosti). Na sezení si obě strany připraví písemné body, ve kterých vidí potíže.
	odměny pro zapracované (tarifní tabulka)	Navrhují hodnocení podle tarifní tabulky.	Vedení čeká na návrh.	Navrhují hodnocení podle vlastní tarifní tabulky uvedené v práci.

Preferované	jazykové kurzy	Pro oblíbenost navrhuji zařadit jazykové kurzy pro zájemce	Jazykové kurzy byli benefitem, ale nebyli dostatečně navštěvovány nebo neměli dostatečnou úspěšnost.	Navrhuji opět zařadit jazykové kurzy. Systém, který by zabezpečil požadovanou jazykovou kvalitu u absolventů a alokoval pouze skutečný zájem navrhuji následovně: na začátku kurzu zájemce zaplatí kurzovné, které mu bude v případě úspěšného absolvování kurzu vráceno. Pokud jde o velmi drahý kurz, je možné požadovat zaplacení pouze poloviny školného. Pokud zájemce nebude věnovat vzdělání patřičnou péči a kurz nezvládne (ani na 2. a 3. opravný termín), školné mu nebude vráceno. Tak lze docílit požadované efektivity a vysoké návštěvnosti u kurzů.
	občerstvení na pracovišti	Navrhuji zabezpečit malé občerstvení na pracovišti.	Z finančních důvodů není možné zavádět neomezené občerstvení.	Navrhuji vytvořit menší finanční budget, ze kterého si jednotlivé provozovny můžou (s limitem na směnu/na týden) zaplatit občerstvení pro skupinu nebo drobnosti (jídlo) na pobočku. Jednotková hodnota tohoto budgetu bude minimálně 150 Kč.
	vitamíny	Doporučuji zavést vitamíny jako benefit v práci. Pro atypičnost tohoto kroku bude dojem u zaměstnanců trvalejší.	Bohužel zkušenost je taková, že to co je na začátku benefitem, se po určité době stane samozřejmostí.	Jde o netypický benefit, navrhuji jej proto zavést. Základem je, aby byli vitamíny fyzicky na pracovišti a ne formou poukázek.
	podpora pro zdravotní péči	Navrhuji zvážit finanční možnosti u tohoto benefitu. Je jisté, že zaměstnanci by jej ocenili, ale jedná se o službu, která je finančně náročnější.	Firma má zabezpečenou firemní starostlivost od společnosti Medical, která se stará zejména o kontrolu nových zaměstnanců a nabízí volné lékaře, ke kterým se zaměstnanci můžou přihlásit. Pro pojištěnce u VZP je v jednání rozšíření o program pro zdravý životní styl (cvičení, masáže, očkování a podobně)	Stávající služba je podobná navrhované. Navrhuji možnosti společnosti Medical zaměstnancům více přiblížit pomocí Intranetu. U pojištěnců VZP bude jistě nový program oblíbený. Pokud bude zaveden a bude pro pojištěnce zdarma, navrhuji, aby byli i zaměstnanci ostatních pojišťoven odškodněni zdravotním benefitem dle jejich výběru (očkování, poukázka na zdravotní pomůcky, vitamíny, masáž a podobně)

Návrhy zaměstnanců	kvalitní kancelářské židle	Navrhují uspokojit tento požadavek zaměstnanců.	Je to nová informace.	Navrhují uspokojit tento požadavek zaměstnanců.
	sport (příspěvek, vstupenka, permanentka)	Pro získání vstupenek doporučuji využít firmy s kterými CG spolupracuje v této oblasti. Pro příspěvky navrhuji využít poukázky od Edenred i Sodexo.	Firma zváží vhodnost variant pro její potřeby.	Navrhují i v případě přijetí i nepřijetí varianty poukázek Sodexo tento benefit zaměstnancům dát k dispozici. Lepší než samotné vstupenky budou v případě CGOS samotné poukázky, protože se jedná o věkově starší zaměstnance.

Tabulka 13: Celkový návrh pro CGOS

Návrh [2] : Chyby ve mzdách od mzdové účetní jsou závažným znepríjemněním pro zaměstnance. Malé časové rozpětí určené pro kontrolu vedoucími pracovníky jde jen těžko rozšířit. Je proto potřeba navrhnout systém, do kterého můžou zaměstnanci nahlédnout a výplatu si zkontrolovat sami, pokud mají zájem. Tento systém eliminuje stížnosti za případné nesrovnalosti v konečné sumě. Pro velký objem zaměstnanců by bylo vhodné vytvořit propojení přes Intranet a vstup pod unikátním heslem (kódem). Tento by zaměstnanci obdrželi papírovou formou v zalepených obálkách (pro zachování bezpečnosti) a připojovali by se přes zabezpečené rozhraní, kde by nebylo možné data ukládat (ani heslo) jenom zobrazovat pro čtení. Odesílali by prostě ANO/NE a v případě nesouhlasu, by následně účtárna dořešila konkrétní případy.

Intranet Copy General a Copy General Onsite Services

← → × ↗ 🔍

Kontrola mzdového výměru

Zadejte osobní přístupový kód:

Vyberte měsíc vyúčtování: 📅

COPY GENERAL

Obrázek 5: Ilustrace podstaty rozhraní pro přístup do účetního programu

Intranet Copy General a Copy General Onsite Services

← → × ↗ 🔍

Kontrola mzdového výměru

Zaměstnanec s osobním číslem: Ab77kdns99lko7xxx

Měsíc vyúčtování: květen 2011

Mzdový výměr pro měsíc květen 2011

Jméno			
- František Dobrota
Celková suma s DPH
- 15 385 Kč			
....			

Odesláním potvrzujete, že souhlasíte se mzdovým výměrem.

Situaci je potřeba řešit s účetním oddělením.

COPY GENERAL

Obrázek 6: Ilustrace podstaty rozhraní pro výstup z kontroly v účetním programu

3.3. Návrh pravidel tarifní tabulky

U návrhu jsem vycházela z požadavků vedení a potřeb firmy zjištěných u průzkumu.

Složky:	Definice	Závislost průběhu	Průběh	Kdo určuje výši/změnu
základní mzda (Z)	Přidělená suma na základě pozice ve firmě.	Výše se nemění.	Výše se nemění.	firma
časová složka	Složka platu, která je závislá na délce spolupráce ve firmě.	Výše roste v závislosti na čase.	Skokové navyšování každý další rok.	firma
délka smlouvy	Je závislá na délce smlouvy, vztahuje se jenom na zaměstnance, kteří mají kam ze své pozice postoupit. Zaměstnanec musí být schopen v horizontu 5 let v hierarchii postupovat.	Výše klesá v závislosti na čase.	Skokově, po 5 letech bez postupu snížení mzdy.	firma
výkon pracovníka	Složka platu, která nabývá hodnotu dle výkonu pracovníka. Pro stimulační funkci navrhuji aby byla minimálně 0,2 násobkem Z.	Nabývá hodnot, které kolísají kolem standardní hodnoty.	Každý měsíc může být jiná, pokud je zaměstnanec šikovný, nabude vyšší hodnoty. Rozpětí navrhuji od 0,2Z do 0,4Z. Za standardní hodnotu považuji z motivačních důvodů 0,25Z (aby navýšení bylo v širším intervalu než snížení).	vedoucí pobočky, firma
osobní přístup	Složka platu, která nabývá hodnotu dle hodnocení osobního přístupu. Pro stimulační funkci navrhuji aby byla minimálně 0,05 násobkem Z.	Nabývá hodnot, které kolísají kolem standardní hodnoty.	Každý měsíc může být jiná, pokud je osobní přístup zaměstnance přínosný, nabude vyšší hodnoty. Rozpětí navrhuji od 0,05Z do 0,1Z. Za standardní hodnotu považuji z motivačních důvodů 0,07Z (aby navýšení bylo v širším intervalu než snížení).	vedoucí pobočky, firma
osobní odměny	Složka platu, která je odvozená od hodnocení za speciální úkoly nebo nadstandardní výkon.	Nabývá kladné hodnoty.	Tato složka je prostorem pro ohodnocení čehokoliv u zaměstnance, co je potřebné nebo vhodné ocenit. Její výše je záměrně neurčitá, aby se vyloučilo odsuzování na základě platu ze strany spolupracovníků. Výše mzdy je osobním údajem a proto je nutné zachovat i u spravedlivých odměn anonymitu.	vedoucí pobočky, firma

Tabulka 14: Návrh pravidel tarifní tabulky

3.3.1. Doporučení pro firmu ohledně tarifní tabulky

Kdy je vhodné zavést hodnocení dle tarifní tabulky?

Když bude firma ve finanční situaci, kdy po změně na tarifní systém nebude ideálně nikomu vycházet záporný rozdíl mezi aktuálním platem a novou verzí platu dle tarifní tabulky. To může být nejdříve okamžitě a nejpozději po znovunastartování stavebnictví, kdy firma znovu získá velké zakázky, ne kterých je závislá její finanční situace.

3.4. Návrhy pro jednotlivá oddělení

Administrativa
Navrhuji mírně zvýšit objem úkolů kladených na zaměstnance a po půl roce opět změřit tento poměr. Pokud se strach ze ztráty práce sníží (pocit užitečnosti a potřebnosti se zvýší) doporučuji daný objem úkolů zachovat.
Je potřeba připomenout vedoucím jednotlivých oddělení pokračování v pravidelném a srozumitelném hodnocení práce svých podřízených.
Navrhuji hodnocení podle vlastní tarifní tabulky uvedené v práci.
Navrhuji zavést pochvaly písemnou formou, např. na Intranetu a volbu zaměstnance měsíce.
K časově omezeným sezením vedoucích se zaměstnanci ať si obě strany dělají přípravu v bodech s konkrétními otázkami.
Je nutné zkvalitnit nebo rozšířit stávající školení.
Navrhuji navádět zaměstnance k hledání informací na Intranetu a doplnit informace o benefitech na nástěnkách všech oddělení.
Navrhuji zjistit efektivitu Intranetu jako informačního zdroje a propagovat jeho používání. Měl by se stát hlavním informačním zdrojem.
Navrhuji snížit objem poukázek stávajícího typu o 10%. Tuto část nahradit typem Sodexo. Dále je vhodné vyvěsit informace o možnostech užití poukázek na Intranet.
Navrhuji provést změnu u vánočního večírku na základě volby zaměstnanců pomocí navrženého dotazníku.
Navrhuji volbu systematických tréninků.
Navrhuji zařadit školení pro rozvoj pracovních dovedností jako další benefit.
Navrhuji udržovat jazykové kurzy dle aktuálního nastavení.
Speciálně pro administrativu navrhuji firemní snídaň.
Navrhuji zavést netypický benefit - vitamíny na pracovišti.

Navrhuji zdravotní možnosti společnosti Medical zaměstnancům více přiblížit pomocí Intranetu. Dále navrhuji, aby byli i zaměstnanci ostatních pojišťoven odškodněni zdravotním benefitem dle jejich výběru (očkování, poukázka na zdravotní pomůcky, vitamíny, masáž a podobně).

Provoz CG

Navrhuji, aby byla stanovena pravidla k tomu, aby zaměstnanec měl alespoň jednu krátkou přestávku i ve špičce. Zejména u 12 hodinové varianty je nutné zavést další povinnou přestávku.

Je důležité, aby proběhla pečlivá analýza výstupů z aktuálně probíhajícího setkání vedoucích středisek a byla spojena s výstupem z DP.

Navrhuji úpravu vedení - autoritativnější styl. Potřebná je také lepší kontrola vedoucích středisek. K časově omezeným sezením se zaměstnanci ať si obě strany dělají přípravu v bodech s konkrétními otázkami. Pravidelnost setkání je důležitá z pohledu plánování přípravy.

Je potřeba optimalizovat nejen procesy managementu ale i procesy, kterými prochází operátoři. Je tedy nutné zjistit aktuálnost postupů a pokynu a v případě potřeby je inovovat.

Navrhuji zavedení návrhu z DP a opakování průzkumu spokojenosti opět za rok.

Navrhuji důraznější předložení nařízení o pochvalách a realizaci zpětné vazby od zaměstnanců.

Je potřeba aby nadřízení opravdu dali dostatečně najevo, že výkon pracovníků byl pochvaly hodný. Navrhuji zařadit dotaz na ocenění jejich práce mezi témata k plánovaným návštěvám jednotlivých poboček.

Navrhuji hodnocení podle vlastní tarifní tabulky uvedené v práci.

Je nutné aby vedoucí hodnotil práci zaměstnanců, bez tohoto hodnocení nelze s kolektivem pracovat. Doporučuji určovat zaměstnance měsíce (jednoho nebo více), kterého bude určovat vedoucí pobočky. Limit možných rozporů navrhuji určení výsledku po dohodě vedoucího směny a vedoucího pobočky). Navrhuji jednou měsíčně poslat dotaz vedoucímu a jeho rozhodnutí uveřejňovat na Intranetu.

Pro varianty pozic u kterých je ještě postup možný navrhuji propagovat tuto myšlenku pomocí Intranetu, nástěnek, porad i sezení s jednotlivci, případně předkládání příkladů úspěšných zaměstnanců. vzpomínanými komunikačními kanály.

Navrhuji vytvořit webové rozhraní pro stížnosti a odpovědi (možné formou diskuze na Intranetu).

Navrhuji navádět zaměstnance na Intranet a doplnit informace na nástěnkách všech poboček. U nováčků navrhuji zařadit otázky na dostupné benefity do zpětných vazeb prováděných ve "školce".

Navrhuji zjistit efektivitu Intranetu jako informační. Měl by se stát hlavním informačním zdrojem.

Navrhuji generální opravu nejporuchovějších strojů a zpřísnění servisu strojů. V případě PC doporučuji urgovat interní IT oddělení.
U servisu navrhuji přehodnotit smluvní délky maximálních prodlev, zjistit skutečné dodržování smlouvy a zabezpečit i kontroly.
Navrhuji snížit objem poukázek stávajícího typu o 10%. Tuto část nahradit typem Sodexo. Dále je vhodné vyvěsit informace o možnostech užití poukázek na Intranet.
Navrhuji benefit - uniformy/trička ponechat.
Jednoznačně navrhuji volbu systematických tréninků (upřednostnění před ad hoc tréninky).
Navrhuji zařadit rozšíření školení pro rozvoj pracovních dovedností jako další benefit.
Navrhuji zavést školku pro nové operátory na první 3 měsíce, zde je průběžně školit a provádět zpětnou vazbu. Tuto navrhuji po každém měsíci ve formě sezení s vedoucím. Předmětem sezení ať jsou i otázky na dostupné benefity. Na sezení si obě strany připraví písemně body, ve kterých vidí potíže.
Navrhuji z finančních důvodů zařadit na úkor jazykových nebo jiných kurzů (kromě kurzů na rozvoj potřebných pracovních dovedností) školení pro rozvoj IT dovedností. Pro zabezpečení návštěvnosti kurzů doporučuji použít systém, který jsem popsala u jazykových kurzů.
Navrhuji vytvořit finanční badget pro zabezpečení občasného občerstvení na pracovišti. Tento doporučuji nastavit na 150 Kč na směnu/ týden.
Navrhuji zavést netypický benefit - vitamíny na pracovišti.
Navrhuji zdravotní možnosti společnosti Medical zaměstnancům více přiblížit pomocí Intranetu. Dále navrhuji, aby byli i zaměstnanci ostatních pojištěnoven odškodnění zdravotním benefitem dle jejich výběru (očkování, poukázka na zdravotní pomůcky, vitamíny, masáž a podobně).
Navrhuji uspokojit potřeby zaměstnanců po sportovním a kulturním vyžití pomocí poukázek, vzpomínaných výhod a obchodních partnerů.

Provoz CGOS

Navrhuji mírně zvýšit objem úkolů kladených na zaměstnance a po půl roce opět změřit tento poměr. Pokud se strach ze ztráty práce sníží (pocit užitečnosti a potřebnosti se zvýší) doporučuji daný objem úkolů zachovat.

Navrhuji hodnocení podle vlastní tarifní tabulky uvedené v práci.

Navrhuji vytvořit webové rozhraní pro stížnosti a odpovědi (možné formou diskuze na Intranetu)

Navrhuji navádět zaměstnance na Intranet a doplnit informace na nástěnkách všech poboček. U nováčků navrhuji zařadit otázky na dostupné benefity do zpětných vazeb prováděných ve "školce".

Při jednání s novými zákazníky navrhuji přidat otázku přístupu na Intranet do smlouvy. Pokud bude zamítnuta, je vhodné vytvořit webové rozhraní a tunel na přístup k Intranetu.

Navrhuji přehodnotit smluvní délky maximálních prodlev, zjistit skutečné dodržování smlouvy a zabezpečit i kontroly.

Je potřeba navrhnout systém, do kterého můžou zaměstnanci nahlédnout a zkontrolovat si výplatu. Pro velký objem zaměstnanců je vhodné vytvořit propojení přes Intranet a vstup pod unikátním heslem (kódem). Tento by zaměstnanci obdrželi papírovou formou v zalepených obálkách (pro zachování bezpečnosti) a připojovali by se přes zabezpečené rozhraní, kde by nebylo možné data ukládat (ani heslo) jenom zobrazovat pro čtení. Návrh podstaty jednoduchosti rozhraní předkládám u podrobného návrhu.

Vzhledem k tomu, že smlouvy jsou podepsané vždy na dlouhé období lze jedinečně doporučit zaměřit se na kvalitní analýzu budoucích období při podepisování smluv se zákazníky.

Navrhuji snížit objem poukázek stávajícího typu o 10%. Tuto část nahradit typem Sodexo. Dále je vhodné vyvěsit informace o možnostech užití poukázek na Intranet.

Navrhuji benefit - uniformy/trička ponechat.

Jednoznačně navrhuji volbu systematických tréninků (upřednostnění před ad hoc tréninky).

Navrhuji zařadit rozšíření školení pro rozvoj pracovních dovedností jako další benefit.

Navrhuji zavést školku pro nové operátory na první 3 měsíce, zde je průběžně školit a provádět zpětnou vazbu. Tuto navrhuji po každém měsíci ve formě sezení s vedoucím. Předmětem sezení ať jsou i otázky na dostupné benefity. Na sezení si obě strany připraví písemně body, ve kterých vidí potíže.

Navrhuji opět zařadit jazykové kurzy a pro zabezpečení doporučuji využít popsany systém.

Navrhuji vytvořit finanční badget pro zabezpečení občasného občerstvení na pracovišti. Tento doporučuji nastavit na 150 Kč na směnu/ týden.

Navrhuji zavést netypický benefit - vitamíny na pracovišti.

Navrhuji zdravotní možnosti společnosti Medical zaměstnancům více přiblížit pomocí Intranetu. Dále navrhuji, aby byli i zaměstnanci ostatních pojišťoven odškodněni zdravotním benefitem dle jejich výběru (očkování, poukázka na zdravotní pomůcky, vitamíny, masáž a podobně).

Navrhuji nakoupit kvalitní kancelářské židle.

Navrhuji uspokojit potřeby zaměstnanců po sportovním a kulturním vyžití pouze pomocí poukázek a obchodních partnerů.

3.5. Shrnutí návrhové části

V poslední části DP jsem předložila návrhy řešení všech podstatných oblastí, které se při analýze výstupů z výzkumu ukázaly být problematické a také doslovné korekce ze strany vedení, které vzešly z rozhovorů s managery. Následným kompromisem vznikli návrhy pro jednotlivé oblasti. Tyto budou spojené s návrhy, které budou výsledkem aktuálně probíhajících setkání vedoucích středisek a bude vytvořen společný návrh na změny.

Nelze jednoznačně říct, který problém je víc důležitý a který méně, protože i když má každý z nich jiný rozsah, tvoří společně celek, který je vzájemně propojený. Některé změny, které spolu přímo souvisí musí být zavedeny společně.

Pro jednodušší přehled celého návrhu jsem připravila mapu návrhů. Tento dokument je určen pro potřeby firmy a není součástí DP.

Závěr

Tato DP je výsledkem detailní práce na analýze firemních dokumentů, tvorbě a realizace dotazníkového šetření, analýze výstupů a tvorbě návrhů změn.

Dosáhla jsem splnění dílčích cílů:

- **Návrh efektivního dotazníkového šetření**

Pro dosažení efektivity dotazníkového šetření je nutné rozebrat firemní materiály. V konkrétní situaci jsem rozebírala dotazníkové šetření z minulých let, otázky jsem zpřesňovala, aktualizovala, třídila a chybějící oblasti jsem doplňovala. Těmito kroky jsem dosáhla v konečném důsledku dotazníku, který se efektivně ptá na vše potřebné a podává otázky tak, aby z výstupu bylo následně možné určit další postup.

- **Odhalení důležitých problematických oblastí a zjištění míry motivace a funkčnosti stimulace**

Odhalení problematických oblastí proběhlo díky analýze dat získaných z dotazníkového šetření. Za důležité považuji ty, kde jsou varianty rozhodnutí, neočekávané potíže nebo velký podíl nesouhlasných údajů.

- **Stanovení návrhů změn ve firmě**

Návrhy změn jsem učinila pro oblasti, které jsem hodnotila jako problémové.

- **Získání korekcí návrhu pomocí rozhovorů se vedoucími pracovníky**

Pro korekce jsem provedla dvě sezení s vedoucími pracovníky (provozní manažer CG a personální manažerka CG i CGOS), na kterých jsem předložila své návrhy k jednotlivým oblastem. Jejich úlohou bylo doplnit patřičné informace k těmto návrhům a zejména vyhodnotit realizovatelnost změny

- **Vytvoření realizovatelného návrhu**

Vytvořila jsem návrhy změn pro všechny problémové oblasti a zpracovala je do přehledné tabulky. Pouze pro potřeby firmy jsem vytvořila mapu těchto návrhů, která není součástí DP. Realizovatelnost byla u korekcí odsouhlasená vedoucími pracovníky.

Splnění dílčích cílů a zavedením návrhu bude dosaženo splnění hlavního cíle - **zvýšení spokojenosti zaměstnanců společnosti Copy General a následné zvýšení produktivity práce.**

Seznam použité literatury a informačních zdrojů

- ARMSRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 2007, ISBN 8024714078.
- CAULFIELD, H. *McGregor - teorie X a Y*. [online] 2008-06-02 [cit. 2011-03-21] Dostupné z: <<http://zrcadlo.blogspot.com/2008/06/mcgregor-teorie-x-y.html>>.
- DRUCKER, P. F. *To nejdůležitější z Druckera v jednom svazku*. 2002. ISBN 80-7261-066-X.
- DYTRT, Z. *Dobré jméno firmy*. 2006. ISBN 8086851451.
- *Edenred: Vyhledávání provozoven*. [online]. 2010 [cit 2010-5-8]. Dostupné z: <<http://www.edenred.cz/Partners.aspx>>.
- FORSYTH, P. *Jak motivovat svůj tým*. 2009. ISBN 8024721287.
- HERZBERG, F., MAUSNER., B. a SNYDERMAN, B. B. *The motivation to work*. 1993. dotisk. 157s. ISBN156000634X.
- CHMELÍK, J. a kol. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2009. ISBN 8072017543.
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. (2. vydání) 2008. ISBN 8073573687.
- MASLOW, A. H. *A theory of human motivation*. 1943. ISSN 1492-3713
- MASLOW, A. H. *Motivation and Personality*. (2nd Edition) 1987. ISBN 0060419873.
- Maslowova pyramida lidských potřeb neboli jejich hierarchie. [online] 27. 5. 2008 [cit. 2011-05-01]. Dostupné z: <<http://optimalista.ic.cz/2008/maslowova-pyramida-potreb/>>
- MAYEROVÁ M. a RŮŽIČKA J. *Vedení lidí v organizaci*. 1999. ISBN 80-7082-557-X.
- MLČOCH, Z. *Pyramida potřeb - fyziologické, bezpečí, sociální, úcty, respektu, uznání, růstu*. [online]. 2003 [cit 2011-01-12]. Dostupné z: <http://www.zbynekmlcoch.cz/info/ruzne/pyramida_potreb_fyziologicke_bezpe_ci_socialni_ucty_respektu_uznani_rustu.html>

- NIERMEYER, R. a SEYFFERT M. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. 2005. ISBN 8024712237.
- OUCHI, W. *Theory Z*. 1981. ISBN 038059451X.
- *O firmě*. [online]. 2009 [cit 2010-12-1]. Dostupné z: <<http://www.copygeneral.cz/cs/o-firme/o-firme-09-01-12/#o-firme-09-01-12>>
- PAVLÍK, M., BĚLČÍK, M. a kol. *Společenská odpovědnost organizace*. 2010. ISBN 8024731576.
- PELC, V. *Zaměstnanecké benefity, čili, Sociální fond v praxi - Paragrafy do kapsy*. 2005. ISBN 8086846040.
- PILAŘOVÁ I. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. 2008. ISBN 8024720426.
- PLAMÍNEK, J. *Synergický management. Vedení spolupráce, spolupráce a konflikty lidí ve firmách a týmech*. 2000. ISBN 80-7203-258-5.
- PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace : jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2007. ISBN 978-80-247-1991-7.
- PLAMÍNEK, J. *Vedení lidí, týmů a firem :praktický atlas managementu*. (3. vydání) 2008. ISBN 978-80-247-2448-5.
- TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 2004. ISBN 8024704056.
- Vyhodnocení průzkumu spokojenosti zaměstnanců 2008, Copy General, s.r.o..
- Vyhodnocení průzkumu spokojenosti zaměstnanců 2008, Copy General.
- VYSEKALOVÁ, J. a MIKEŠ, J. *Image a firemní identita*. 2009. ISBN 8024727900.

Seznam příloh

- Dotazníky pro průzkum spokojenosti
 - Administrativa CG a CGOS
 - Provoz CG
 - Provoz CGOS
- Grafické vyhodnocení dotazníkového šetření
 - Administrativa CG a CGOS
 - Provoz CG
 - Provoz CGOS
- Náhled na dotazník pro rozhodnutí o vánočním večírku

Přílohy diplomové práce

Dotazníky pro průzkum spokojenosti

Administrativa CG a CGOS

Průzkum Vaší spokojenosti

Dobrý den, připravili jsme pro Vás průzkum, díky kterému se budeme snažit zlepšit Vaše pracovní podmínky a benefity. Elektronické vyplnění dotazníku Vám zabere asi 20 minut, pomůžete tak vytvořit lepší představu o Vašich potřebách a přáních. V případě jakýchkoliv dotazů souvisejících s tímto dotazníkem se obračejte na Vašeho nadřízeného. Dotazník prosím vyplňte nejpozději do 31. 3. 2011. Tento průzkum je anonymní, prosíme Vás tedy o upřímné odpovědi.

* Required

ZÁKLADNÍ POTŘEBY *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Cítím se v práci fyzicky dobře.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
System přestávek je pro mě vhodně nastaven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BEZPEČÍ A JISTOTA *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Pracovní požadavky firmy jsou pro mě přiměřené.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V pracovním procesu se cítím psychicky dobře.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myslím si, že nemusím mít strach ze ztráty práce, protože firma dokáže ocenit stálé zaměstnance.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf jasným a srozumitelným způsobem pravidelně hodnotí odvedenou práci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Můj šéf mě upozorní na chyby a předkládá návrhy k jejich odstranění.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
V mém pracovním týmu se mi dobře pracuje, tento tým mi vyhovuje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mí kolegové se mnou sdílejí informace týkající se pracovní náplně.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vztahy, které mám s kolegy na pracovišti odpovídají mým představám/ požadavkům.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klima na pracovišti je pozitivní, vyhovuje mi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je v mém zájmu dělat něco navíc pro tuto společnost než je po mně žádáno při pracovním procesu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cítím, že moje práce skutečně přispívá k úspěchu firmy.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nastavení pracovních procesů je efektivní.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Motivuje mě uznání za dobře odvedenou práci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Za dobře odvedenou práci se mi dostane patřičného uznání.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Firma umí ocenit stálé zaměstnance a jejich vědomosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Předpokládám, že v budoucnu se mi ve firmě povede dosáhnout lepšího postavení.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf naslouchá mým názorům a nápadům.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf mě podporuje v mém profesním růstu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf spravedlivě hodnotí mé pracovní výsledky.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Mí nadřízení mi dávají najevo, že jsem pro firmu důležitý/á.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dochází k pracovním povýšením a přesunům zaměstnanců.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mám zájem profesně růst v rámci společnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Rád/a bych se realizoval/a na rozšiřování působnosti společnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mám možnost zasahovat, vyjadřovat se k nastaveným pracovním procesům.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Při rozhodování o důležitých záležitostech společnost bere v úvahu názory zaměstnanců.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chci více rozvíjet nové dovednosti a schopnosti v pracovní oblasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Společnost poskytuje dostatečné vstupní školení pro nové zaměstnance.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Školení, která mi poskytuje firma, jsou dostatečná pro standardní plnění pracovních povinností.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Mám důvěru ve služby společnosti, doporučuji je i přátelům nebo známým.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Za doporučení služeb společnosti/doručení zakázky pro společnost bych rád/a dostal/a nějaký typ odměny.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doporučil/a bych práci v CG/CGOS svým přátelům a rodině.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vážím si toho, že pracuji pro společnost CG/CGOS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jste celkově spokojen/a v současném zaměstnání? *

Se společností CG/CGOS: *

VÁŠ VZTAH K PRACOVNÍMU PROCESU *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Chápu jaké pracovní výsledky jsou ode mne požadovány.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ztotožňuji se s požadavky na výsledek mé práce.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaměstnanecké benefity mají vliv na můj pracovní výkon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VNÍMÁNÍ OKOLÍ *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Můj šéf se se svými podřízenými schází na schůzkách, které vede efektivně.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myslím si, že můj pracovní tým je veden správně, je funkční a výkonný.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Úroveň technického a počítačového vybavení je dostačující pro požadavky zakázek.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myslím si, že společnost CG/CGOS má mezi veřejností dobré hodnocení/dobrou pověst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INFORMOVANOST *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Mám všechny potřebné informace k pracovnímu procesu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Domnívám se, že rozšíření znalostí ohledně pracovního procesu by mi prospělo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myslím si, že rozšíření znalostí ohledně pracovního postupu by prospělo mým kolegům.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Znám systém dalších odměn, na které mám nárok.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jsem dostatečně informován/a o otevřených pracovních pozicích, vím kde je hledat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Považuji Intranet za efektivní zdroj informací o dění ve společnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informace z centrály společnosti dostávám včas a v potřebné kvalitě, nebo vím, kde je dohledat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH ODDĚLENÍ

Hodnoťte jako ve škole: nejlepší = 1 nejhorší = 5 nevím, jak ohodnotit = X

Administrativa *

Funkční design *

IT *

Marketing *

Obchodní oddělení *

Personální oddělení *

Provoz *

Vedení společnosti *

Účtárna *

BENEFITY *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Navyšování mezd je prováděno spravedlivě.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moje zaměstnanecké výhody jsou ve srovnání s pracujícími ve stejném oboru, avšak v jiné firmě, srovnatelné.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuální nastavení zaměstnaneckých benefitů mi vyhovuje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přeji si změnu zaměstnaneckých benefitů.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přeji si rozšíření zaměstnaneckých benefitů.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj plat je stanoven správně, odpovídá práci, kterou odvádím.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mám možnost získat mimořádnou finanční odměnu v případě nadstandardního pracovního výkonu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ocenili byste více poukázky od jiné společnosti než stávající? Pokud ano, o jaký typ by šlo? *

ano

ne

Navrhovaný typ

Od společnosti máte k dispozici bezhotovostní benefity. Ty, které se na Vás vztahují, číselně seřad'te podle přínosu pro Vás.

Hodno'tte prosím následovně: 1 = nejpřínosnější 14 = nejméně přínosné X = nevztahuje se na mě

Přímé benefity

Příspěvek na penzijní a životní připojištění *

Příspěvek na stravování ve výši cca 820,-Kč/měsíc formou stravenek *

Nárok na 3 sick days/ rok *

Slevové akce na určité služby firmy *

Vánoční dárek *

Nepřímé benefity

Možnost kariérního postupu *

Vánoční večírek *

Firmní akce (sportovní odpoledne, pouštění draků) *

Priorita výběru kmenových zaměstnanců v výběrových řízení *

Mobilní telefon pro soukromé účely za výhodných podmínek *

Notebook *

Home office *

Pružná pracovní doba *

Školení *

O které z následujících benefitů byste měli zájem?

Označte libovolné množství odpovědí.

Prohloubení kvalifikace pomocí školení:

- systematické profesní tréninky
- ad hoc profesní tréninky
- rozvoj soft skills dovedností
- rozvoj IT dovedností/znalostí
- jazykové kurzy

Ocenění dlouhodobé spolupráce:

- větší výhody/ vyšší odměny pro zapracované
- nárok na dovolenou nad rámec zákoníku práce
- příspěvek na dojíždění do zaměstnání

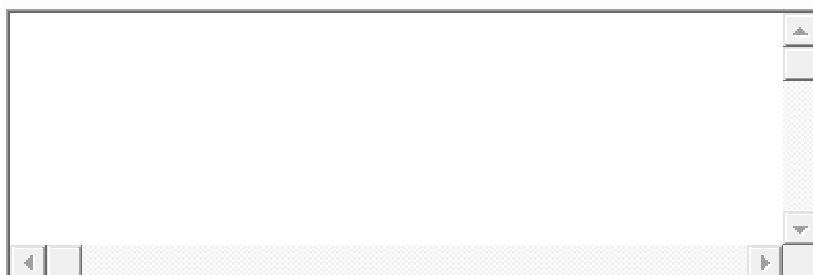
Zdravotní benefity:

- vitamíny
- očkování/příspěvek na očkování
- podpora pro zdravotní péči

Zlepšování pracovních podmínek:

- občasné firemní snídaně
- ovoce, zelenina na pracovišti
- občerstvení

Jaké další benefity by byly pro Vás přínosné?

A large, empty rectangular text input field with a thin black border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges, indicating it is designed for multi-line text entry.

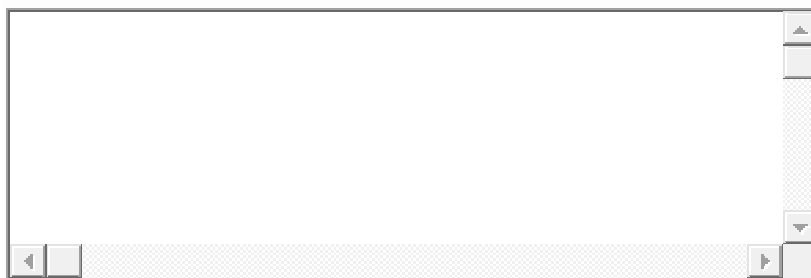
ZAŘAZENÍ PRO STATISTICKÉ VYHODNOCENÍ

Jak dlouho pracujete ve společnosti? *

Jaká je Vaše pracovní funkce? *

Děkujeme za Váš čas a sdělené názory.

Pokud máte jakékoliv poznámky nebo náměty, napište nám je zde. Děkujeme.



Submit

Provoz CG

Průzkum Vaší spokojenosti

Dobrý den, připravili jsme pro Vás průzkum, díky kterému se budeme snažit zlepšit Vaše pracovní podmínky a benefity. Elektronické vyplnění dotazníku Vám zabere asi 20 minut, pomůžete tak vytvořit lepší představu o Vašich potřebách a přáních. V případě jakýchkoliv dotazů souvisejících s tímto dotazníkem se obračejte na Vašeho nadřízeného. Dotazník prosím vyplňte nejpozději do 31. 3. 2011. Tento průzkum je anonymní, prosíme Vás tedy o upřímné odpovědi.

* Required

ZÁKLADNÍ POTŘEBY *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Cítím se v práci fyzicky dobře.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Systém přestávek je pro mě vhodně nastaven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Systém směn mi vyhovuje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BEZPEČÍ A JISTOTA *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Pracovní požadavky firmy jsou pro mě přiměřené.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V pracovním procesu se cítím psychicky dobře.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myslím si, že nemusím mít strach ze ztráty práce, protože firma dokáže ocenit stálé zaměstnance.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf jasným a srozumitelným způsobem pravidelně hodnotí odvedenou práci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf mě upozorní na chyby a předkládá návrhy k jejich odstranění.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
V mém pracovním týmu se mi dobře pracuje, tento tým mi vyhovuje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mí kolegové se mnou sdílejí informace týkající se pracovní náplně.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vztahy, které mám s kolegy na pracovišti odpovídají mým představám/ požadavkům.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klima na pracovišti je pozitivní, vyhovuje mi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je v mém zájmu dělat něco navíc pro tuto společnost než je po mně žádáno při pracovním procesu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cítím, že moje práce skutečně přispívá k úspěchu firmy.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nastavení pracovních procesů je efektivní.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Motivuje mě uznání za dobře odvedenou práci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Za dobře odvedenou práci se mi dostane patřičného uznání.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Firma umí ocenit stálé zaměstnance a jejich vědomosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Předpokládám, že v budoucnu se mi ve firmě povede dosáhnout lepšího postavení.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf naslouchá mým názorům a nápadům.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf mě podporuje v mém profesním růstu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf spravedlivě hodnotí mé pracovní výsledky.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mí nadřízení mi dávají najevo, že jsem pro firmu důležitý/á.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dochází k pracovním povýšením a přesunům zaměstnanců.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mám zájem profesně růst v rámci společnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Rád/a bych se realizoval/a na rozšiřování působnosti společnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mám možnost zasahovat, vyjadřovat se k nastaveným pracovním procesům.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Při rozhodování o důležitých záležitostech společnost bere v úvahu názory zaměstnanců.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chci více rozvíjet nové dovednosti a schopnosti v pracovní oblasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Společnost poskytuje dostatečné vstupní školení pro nové zaměstnance.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Školení, která mi poskytuje firma, jsou dostatečná pro standardní plnění pracovních povinností.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Mám důvěru ve služby společnosti, doporučuji je i přátelům nebo známým.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Za doporučení služeb společnosti/doručení zakázky pro společnost bych rád/a dostal/a nějaký typ odměny.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doporučil/a bych práci v CG svým přátelům a rodině.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vážím si toho, že pracuji pro společnost CG.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jste celkově spokojen/a v současném zaměstnání? *

Se společností CG: *

VÁŠ VZTAH K PRACOVNÍMU PROCESU *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Chápu jaké pracovní výsledky jsou ode mne požadovány.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ztotožňuji se s požadavky na výsledek mé práce.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaměstnanecké benefity mají vliv na můj pracovní výkon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VNÍMÁNÍ OKOLÍ *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Můj šéf se se svými podřízenými schází na schůzkách, které vede efektivně.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myslím si, že můj pracovní tým je veden správně, je funkční a výkonný.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Úroveň technického a počítačového vybavení je dostačující pro požadavky zakázek.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myslím si, že společnost CG má mezi veřejností dobré hodnocení/dobrou pověst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INFORMOVANOST *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Mám všechny potřebné informace k pracovnímu procesu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Domnívám se, že rozšíření znalostí ohledně pracovního procesu by mi prospělo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myslím si, že rozšíření znalostí ohledně pracovního postupu by prospělo mým kolegům.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Znám systém dalších odměn, na které mám nárok.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jsem dostatečně informován/a o otevřených pracovních pozicích, vím kde je hledat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Považuji Intranet za efektivní zdroj informací o dění ve společnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Informace z centrály společnosti dostávám včas a v potřebné kvalitě, nebo vím, kde je dohledat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH ODDĚLENÍ

Hodnoťte jako ve škole: nejlepší = 1 nejhorší = 5 nevím, jak ohodnotit = X

Administrativa *

IT *

Marketing *

Obchodní oddělení *

Personální oddělení *

Provoz *

Vedení společnosti *

Účtárna *

PC A TECHNICKÉ VYBAVENÍ OBCHODŮ/ STŘEDISEK

PC *

	Plně vyhovující	Celkem vyhovující	Spíše nevyhovující	Naprost nevyhovující	Nevím
Rychlost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Softwarové vybavení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interní servis a péče o zařízení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Stroje (tiskárny, kopírky, plotry, obálkovací linky atp.) *

	Plně vyhovující	Celkem vyhovující	Spíše nevyhovující	Naprost nevyhovující	Nevím
Výsledná kvalita zakázky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rychlost zpracování zakázky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuální stav zařízení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dokončovací zařízení (řezačka, skládačka, vazačka atp.) *

	Plně vyhovující	Celkem vyhovující	Spíše nevyhovující	Naprost nevyhovující	Nevím
Výsledná kvalita zakázky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rychlost zpracování zakázky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuální stav zařízení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BENEFITY *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Navyšování mezd je prováděno spravedlivě.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moje zaměstnanecké výhody jsou ve srovnání s pracujícími ve stejném oboru, avšak v jiné firmě, srovnatelné.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuální nastavení zaměstnaneckých benefitů mi vyhovuje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přeji si změnu zaměstnaneckých benefitů.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přeji si rozšíření zaměstnaneckých benefitů.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj plat je stanoven správně, odpovídá práci, kterou odvádím.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mám možnost získat mimořádnou finanční odměnu v případě nadstandardního pracovního výkonu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rozdělování měsíčních finančních prémie na základě individuálních výsledků jednotlivce je spravedlivé.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ocenili byste více poukázky od jiné společnosti než stávající? Pokud ano, o jaký typ by šlo? *

ano

ne

Navrhovaný typ

Od společnosti máte k dispozici bezhotovostní benefity. Číselně je seřad'te podle přínosu pro Vás.

Hodno'te prosím následovně: 1 = nejprínosnější 13 = nejméně přínosné

Přímé benefity

Příspěvek na penzijní a životní připojištění *

Příspěvek na stravování ve výši cca 820,-Kč/měsíc formou stravenek *

Poukazy při narození dítěte, svatbě či kulatých narozeninách od 30ti let výše - poukaz ve výši 1.000,- Kč *

Narozeninový poukaz ve výši 200,- Kč *

Příspěvek ve výši 500,- Kč na společnou mimopracovní aktivitu střediska/ rok *

Slevové akce na určité služby firmy *

Vánoční dárek *

Nepřímé benefity

Vlastní plánování směn a volného času *

Uniformy/ trička *

Možnost kariérního postupu *

Vánoční večírek *

Firemní akce (sportovní odpoledne, pouštění draků) *

Priorita výběru kmenových zaměstnanců v výběrových řízení *

O které z následujících benefitů byste měli zájem?

Označte libovolné množství odpovědí.

Prohloubení kvalifikace pomocí školení:

- systematické profesní tréninky
- ad hoc profesní tréninky
- rozvoj soft skills dovedností
- rozvoj IT dovedností/znalostí
- jazykové kurzy

Ocenění dlouhodobé spolupráce:

- větší výhody/ vyšší odměny pro zapracované
- nárok na dovolenou nad rámec zákoníku práce

- příspěvek na dojíždění do zaměstnání

Zdravotní benefity:

- vitamíny
- očkování/příspěvek na očkování
- podpora pro zdravotní péči

Zlepšování pracovních podmínek:

- občasné firemní snídaně
- ovoce, zelenina na pracovišti
- občerstvení

Jaké další benefity by byly pro Vás přínosné?

A large, empty rectangular text input field with a thin black border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges, indicating it is a multi-line text area.

ZAŘAZENÍ PRO STATISTICKÉ VYHODNOCENÍ

Jak dlouho pracujete ve společnosti? *

Jaká je Vaše pracovní funkce? *

Kde pracujete? *

Děkujeme za Váš čas a sdělené názory.

Pokud máte jakékoliv poznámky nebo náměty, napište nám je zde. Děkujeme.

Provoz CGOS

Průzkum Vaší spokojenosti

Dobrý den, připravili jsme pro Vás průzkum, díky kterému se budeme snažit zlepšit Vaše pracovní podmínky a benefity. Elektronické vyplnění dotazníku Vám zabere asi 20 minut, pomůžete tak vytvořit lepší představu o Vašich potřebách a přáních. V případě jakýchkoliv dotazů souvisejících s tímto dotazníkem se obračejte na Vašeho nadřízeného. Dotazník prosím vyplňte nejpozději do 31. 3. 2011. Tento průzkum je anonymní, prosíme Vás tedy o upřímné odpovědi.

* Required

ZÁKLADNÍ POTŘEBY *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Cítím se v práci fyzicky dobře.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Systém přestávek je pro mě vhodně nastaven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Systém směn mi vyhovuje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BEZPEČÍ A JISTOTA *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Pracovní požadavky firmy jsou pro mě přiměřené.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V pracovním procesu se cítím psychicky dobře.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myslím si, že nemusím mít strach ze ztráty práce, protože firma dokáže ocenit stálé zaměstnance.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf jasným a srozumitelným způsobem pravidelně hodnotí odvedenou práci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf mě upozorní na chyby a předkládá návrhy k jejich odstranění.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
V mém pracovním týmu se mi dobře pracuje, tento tým mi vyhovuje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mí kolegové se mnou sdílejí informace týkající se pracovní náplně.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vztahy, které mám s kolegy na pracovišti odpovídají mým představám/ požadavkům.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klima na pracovišti je pozitivní, vyhovuje mi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je v mém zájmu dělat něco navíc pro tuto společnost než je po mně žádáno při pracovním procesu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cítím, že moje práce skutečně přispívá k úspěchu firmy.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nastavení pracovních procesů je efektivní.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Motivuje mě uznání za dobře odvedenou práci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Za dobře odvedenou práci se mi dostane patřičného uznání.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Firma umí ocenit stále zaměstnance a jejich vědomosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Předpokládám, že v budoucnu se mi ve firmě povede dosáhnout lepšího postavení.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf naslouchá mým názorům a nápadům.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf mě podporuje v mém profesním růstu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Můj šéf spravedlivě hodnotí mé pracovní výsledky.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mí nadřízení mi dávají najevo, že jsem pro firmu důležitý/á.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dochází k pracovním povýšením a přesunům zaměstnanců.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mám zájem profesně růst v rámci společnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Rád/a bych se realizoval/a na rozšiřování působnosti společnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mám možnost zasahovat, vyjadřovat se k nastaveným pracovním procesům.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Při rozhodování o důležitých záležitostech společnost bere v úvahu názory zaměstnanců.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chci více rozvíjet nové dovednosti a schopnosti v pracovní oblasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Společnost poskytuje dostatečné vstupní školení pro nové zaměstnance.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Školení, která mi poskytuje firma, jsou dostatečná pro standardní plnění pracovních povinností.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Mám důvěru ve služby společnosti, doporučuji je i přátelům nebo známým.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Za doporučení služeb společnosti/doručení zakázky pro společnost bych rád/a dostal/a nějaký typ odměny.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doporučil/a bych práci v CGOS svým přátelům a rodině.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vážím si toho, že pracuji pro společnost CGOS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jste celkově spokojen/a v současném zaměstnání? *

Se společností CGOS: *

VÁŠ VZTAH K PRACOVNÍMU PROCESU *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Chápu jaké pracovní výsledky jsou ode mne požadovány.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ztotožňuji se s požadavky na výsledek mé práce.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaměstnanecké benefity mají vliv na můj pracovní výkon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VNÍMÁNÍ OKOLÍ *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Můj šéf se se svými podřízenými schází na schůzkách, které vede efektivně.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myslím si, že můj pracovní tým je veden správně, je funkční a výkonný.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Úroveň technického a počítačového vybavení je dostačující pro požadavky zakázek.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myslím si, že společnost CGOS má mezi veřejností dobré hodnocení/dobrou pověst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INFORMOVANOST *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Mám všechny potřebné informace k pracovnímu procesu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Domnívám se, že rozšíření znalostí ohledně pracovního procesu by mi prospělo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myslím si, že rozšíření znalostí ohledně pracovního postupu by prospělo mým kolegům.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Znám systém dalších odměn, na které mám nárok.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jsem dostatečně informován/a o otevřených pracovních pozicích, vím kde je hledat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Považuji Intranet za efektivní zdroj informací o dění ve společnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Informace z centrály společnosti dostávám včas a v potřebné kvalitě, nebo vím, kde je dohledat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH ODDĚLENÍ

Hodnoťte jako ve škole: nejlepší = 1 nejhorší = 5 nevím, jak ohodnotit = X

Administrativa *

Funkční design *

IT *

Marketing *

Obchodní oddělení *

Personální oddělení *

Provoz *

Vedení společnosti *

Účtárna *

PC A TECHNICKÉ VYBAVENÍ OBCHODU/ STŘEDISEK

PC *

	Plně vyhovující	Celkem vyhovující	Spíše nevyhovující	Naprost nevyhovující	Nevím
Rychlost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Plně vyhovující	Celkem vyhovující	Spíše nevyhovující	Naprosto nevyhovující	Nevím
Softwarové vybavení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interní servis a péče o zařízení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Stroje (tiskárny, kopírky, plotry, obálovací linky atp.) *

	Plně vyhovující	Celkem vyhovující	Spíše nevyhovující	Naprosto nevyhovující	Nevím
Výsledná kvalita zakázky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rychlost zpracování zakázky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuální stav zařízení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dokončovací zařízení (řezačka, skládačka, vazačka atp.) *

	Plně vyhovující	Celkem vyhovující	Spíše nevyhovující	Naprosto nevyhovující	Nevím
Výsledná kvalita zakázky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rychlost zpracování zakázky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuální stav zařízení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BENEFITY *

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Navyšování mezd je prováděno spravedlivě.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moje zaměstnanecké výhody jsou ve srovnání s pracujícími ve stejném oboru, avšak v jiné firmě, srovnatelné.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuální nastavení zaměstnaneckých benefitů mi vyhovuje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přeji si změnu zaměstnaneckých benefitů.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přeji si rozšíření zaměstnaneckých benefitů.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Nevím
Můj plat je stanoven správně, odpovídá práci, kterou odvádím.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mám možnost získat mimořádnou finanční odměnu v případě nadstandardního pracovního výkonu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ocenili byste více poukázky od jiné společnosti než stávající? Pokud ano, o jaký typ by šlo? *

ano

ne

Navrhovaný typ

Od společnosti máte k dispozici bezhotovostní benefity. Číselně je seřad'te podle přínosu pro Vás.

Hodno'tte prosím následovně: 1 = nejpřínosnější 13 = nejméně přínosné

Přímé benefity

Příspěvek na penzijní a životní připojištění *

Příspěvek na stravování ve výši cca 820,-Kč/ měsíc formou stravenek *

Poukazy při narození dítěte, svatbě či kulatých narozeninách od 30. let výše - poukaz ve výši 1.000,- Kč *

Narozeninový poukaz ve výši 200,- Kč *

Příspěvek ve výši 500,- Kč na společnou mimopracovní aktivitu střediska/ rok *

Slevové akce na určité služby firmy *

Vánoční dárek *

Nepřímé benefity

Vlastní plánování směn a volného času *

Uniformy/ trička *

Možnost kariérního postupu *

Vánoční večírek *

Firemní akce (sportovní odpoledne, pouštění draků) *

Priorita výběru kmenových zaměstnanců v výběrových řízení *

O které z následujících benefitů byste měli zájem?

Označte libovolné množství odpovědí.

Prohloubení kvalifikace pomocí školení:

systematické profesní tréninky

ad hoc profesní tréninky

rozvoj soft skills dovedností

rozvoj IT dovedností/znalostí

jazykové kurzy

Ocenění dlouhodobé spolupráce:

- větší výhody/ vyšší odměny pro zapracované
- nárok na dovolenou nad rámec zákoníku práce
- příspěvek na dojíždění do zaměstnání

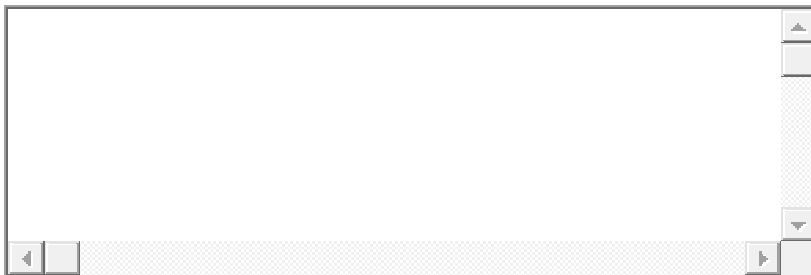
Zdravotní benefity:

- vitamíny
- očkování/příspěvek na očkování
- podpora pro zdravotní péči

Zlepšování pracovních podmínek:

- občasné firemní snídaně
- ovoce, zelenina na pracovišti
- občerstvení

Jaké další benefity by byly pro Vás přínosné?

An empty rectangular text input field with a thin black border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges, indicating it is a scrollable area for text entry.

ZAŘAZENÍ PRO STATISTICKÉ VYHODNOCENÍ

Jak dlouho pracujete ve společnosti? *

Jaká je Vaše pracovní funkce? *

Kde pracujete? *

Děkujeme za Váš čas a sdělené názory.

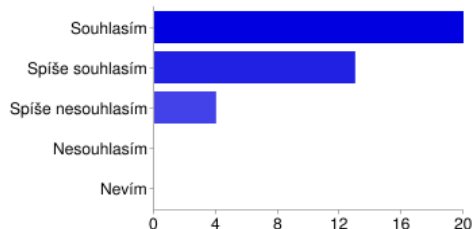
Pokud máte jakékoliv poznámky nebo náměty, napište nám je zde. Děkujeme.

Grafické vyhodnocení dotazníkového šetření

Administrativa CG a CGOS

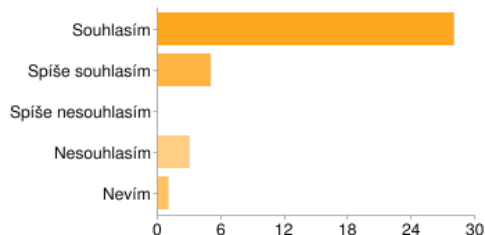
ZÁKLADNÍ POTŘEBY - Cítím se v práci fyzicky dobře.

Souhlasím	20	54%
Spiše souhlasím	13	35%
Spiše nesouhlasím	4	11%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	0	0%



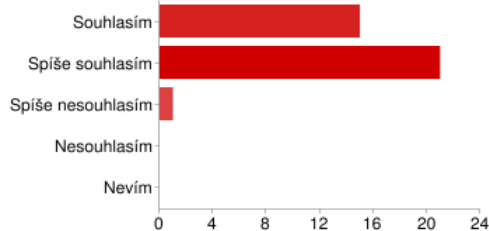
ZÁKLADNÍ POTŘEBY - Systém přestávek je pro mě vhodně nastaven.

Souhlasím	28	76%
Spiše souhlasím	5	14%
Spiše nesouhlasím	0	0%
Nesouhlasím	3	8%
Nevím	1	3%



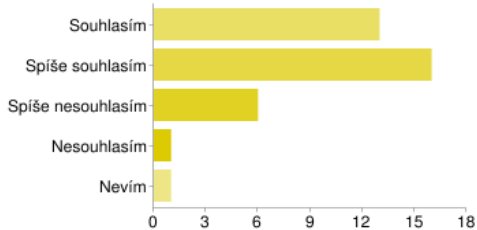
BEZPEČÍ A JISTOTA - Pracovní požadavky firmy jsou pro mě přiměřené.

Souhlasím	15	41%
Spiše souhlasím	21	57%
Spiše nesouhlasím	1	3%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	0	0%



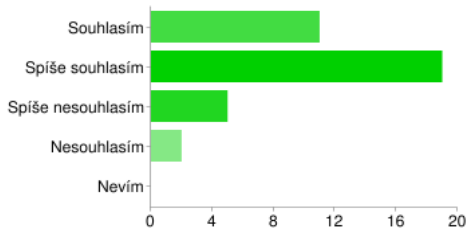
BEZPEČÍ A JISTOTA - V pracovním procesu se cítím psychicky dobře.

Souhlasím	13	35%
Spiše souhlasím	16	43%
Spiše nesouhlasím	6	16%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	1	3%



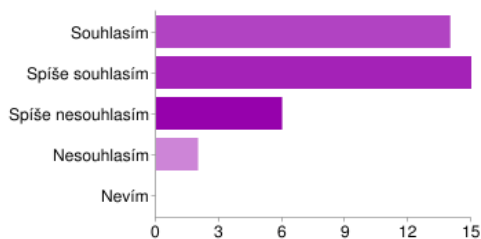
BEZPEČÍ A JISTOTA - Myslím si, že nemusím mít strach ze ztráty práce, protože firma dokáže ocenit stálé zaměstnance.

Souhlasím	11	30%
Spiše souhlasím	19	51%
Spiše nesouhlasím	5	14%
Nesouhlasím	2	5%
Nevím	0	0%



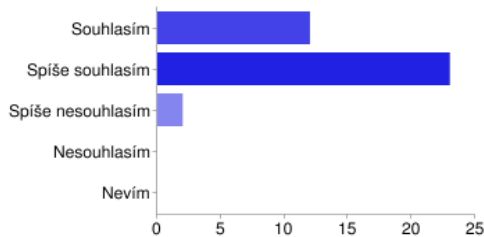
BEZPEČÍ A JISTOTA - Můj šéf jasným a srozumitelným způsobem pravidelně hodnotí odvedenou práci.

Souhlasím	14	38%
Spiše souhlasím	15	41%
Spiše nesouhlasím	6	16%
Nesouhlasím	2	5%
Nevím	0	0%



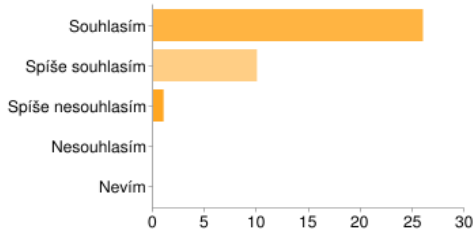
BEZPEČÍ A JISTOTA - Můj šéf mě upozorní na chyby a předkládá návrhy k jejich odstranění.

Souhlasím	12	32%
Spiše souhlasím	23	62%
Spiše nesouhlasím	2	5%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	0	0%



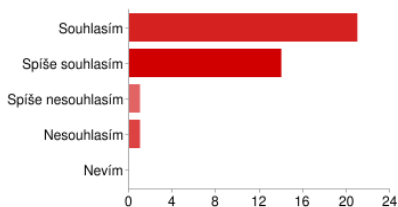
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - V mém pracovním týmu se mi dobře pracuje, tento tým mi vyhovuje.

Souhlasím	26	70%
Spiše souhlasím	10	27%
Spiše nesouhlasím	1	3%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	0	0%



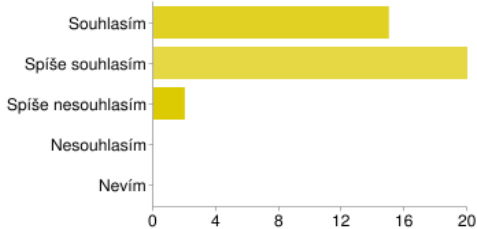
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Mí kolegové se mnou sdílejí informace týkající se pracovní náplně.

Souhlasím	21	57%
Spiše souhlasím	14	38%
Spiše nesouhlasím	1	3%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	0	0%



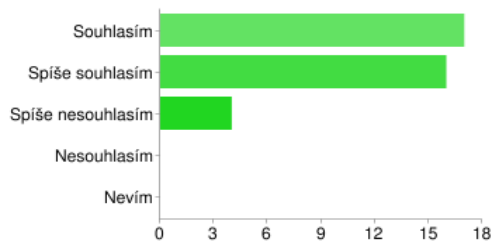
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Vztahy, které mám s kolegy na pracovišti odpovídají mým představám/ požadavkům.

Souhlasím	15	41%
Spiše souhlasím	20	54%
Spiše nesouhlasím	2	5%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	0	0%



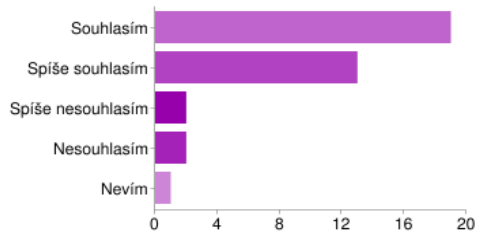
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Klima na pracovišti je pozitivní, vyhovuje mi.

Souhlasím	17	46%
Spiše souhlasím	16	43%
Spiše nesouhlasím	4	11%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	0	0%



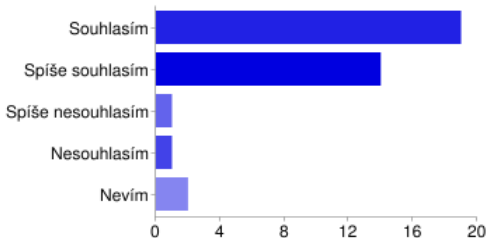
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Je v mém zájmu dělat něco navíc pro tuto společnost než je po mně žádáno při pracovním procesu.

Souhlasím	19	51%
Spiše souhlasím	13	35%
Spiše nesouhlasím	2	5%
Nesouhlasím	2	5%
Nevím	1	3%



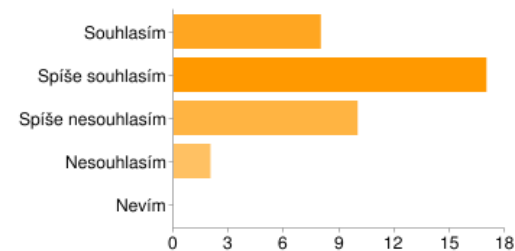
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Cítím, že moje práce skutečně přispívá k úspěchu firmy.

Souhlasím	19	51%
Spiše souhlasím	14	38%
Spiše nesouhlasím	1	3%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	2	5%



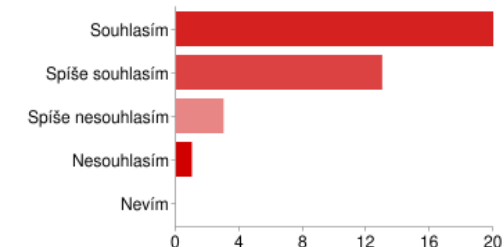
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Nastavení pracovních procesů je efektivní.

Souhlasím	8	22%
Spiše souhlasím	17	46%
Spiše nesouhlasím	10	27%
Nesouhlasím	2	5%
Nevím	0	0%



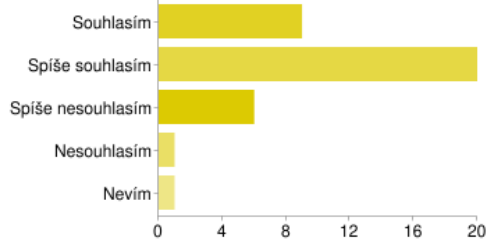
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Motivuje mě uznání za dobře odvedenou práci.

Souhlasím	20	54%
Spiše souhlasím	13	35%
Spiše nesouhlasím	3	8%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	0	0%



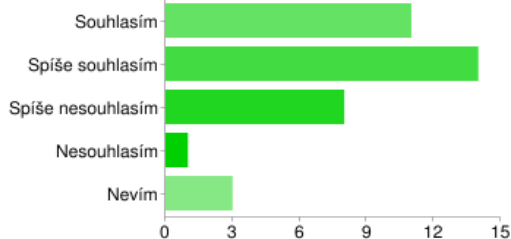
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Za dobře odvedenou práci se mi dostane patřičného uznání.

Souhlasím	9	24%
Spiše souhlasím	20	54%
Spiše nesouhlasím	6	16%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	1	3%



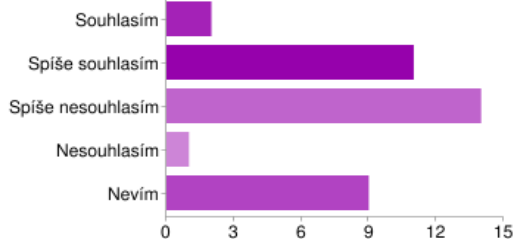
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Firma umí ocenit stálé zaměstnance a jejich vědomosti.

Souhlasím	11	30%
Spiše souhlasím	14	38%
Spiše nesouhlasím	8	22%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	3	8%



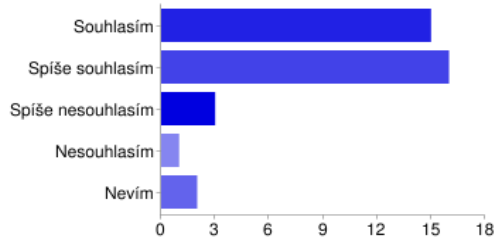
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Předpokládám, že v budoucnu se mi ve firmě povede dosáhnout lepšího postavení.

Souhlasím	2	5%
Spiše souhlasím	11	30%
Spiše nesouhlasím	14	38%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	9	24%



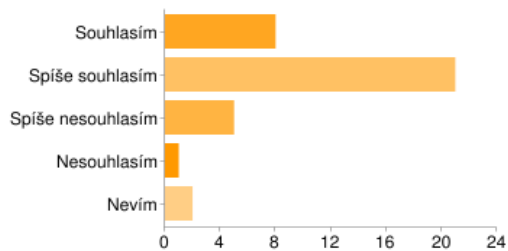
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Můj šéf naslouchá mým názorům a nápadům.

Souhlasím	15	41%
Spiše souhlasím	16	43%
Spiše nesouhlasím	3	8%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	2	5%



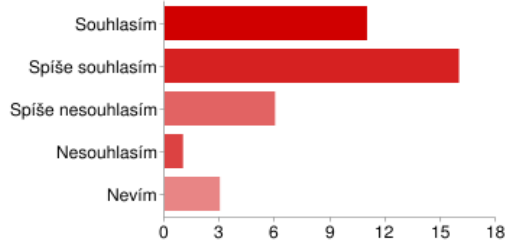
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Můj šéf mě podporuje v mém profesním růstu.

Souhlasím	8	22%
Spiše souhlasím	21	57%
Spiše nesouhlasím	5	14%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	2	5%



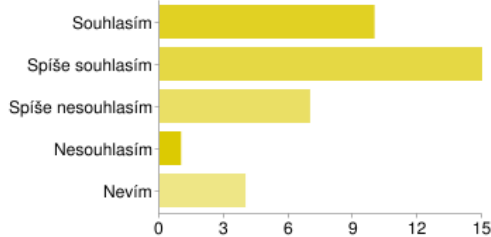
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Můj šéf spravedlivě hodnotí mé pracovní výsledky.

Souhlasím	11	30%
Spiše souhlasím	16	43%
Spiše nesouhlasím	6	16%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	3	8%



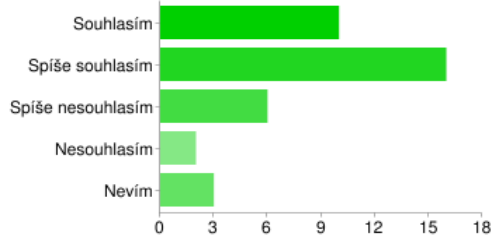
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Mí nadřízení mi dávají najevo, že jsem pro firmu důležitý/á.

Souhlasím	10	27%
Spiše souhlasím	15	41%
Spiše nesouhlasím	7	19%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	4	11%



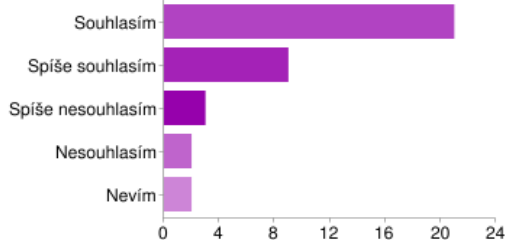
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Dochází k pracovním povýšením a přesunům zaměstnanců.

Souhlasím	10	27%
Spiše souhlasím	16	43%
Spiše nesouhlasím	6	16%
Nesouhlasím	2	5%
Nevím	3	8%



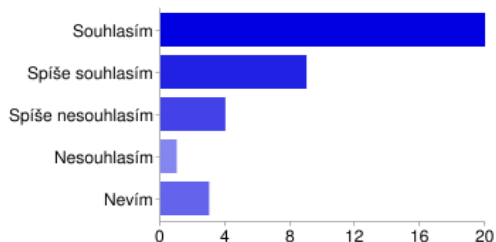
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Mám zájem profesně růst v rámci společnosti.

Souhlasím	21	57%
Spiše souhlasím	9	24%
Spiše nesouhlasím	3	8%
Nesouhlasím	2	5%
Nevím	2	5%



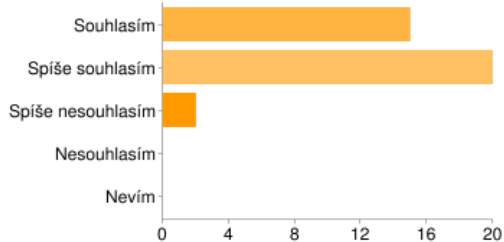
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Rád/a bych se realizoval/a na rozšiřování působnosti společnosti.

Souhlasím	20	54%
Spiše souhlasím	9	24%
Spiše nesouhlasím	4	11%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	3	8%



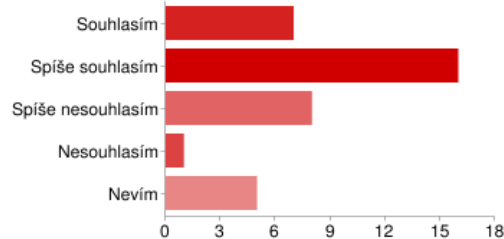
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Mám možnost zasahovat, vyjadřovat se k nastaveným pracovním procesům.

Souhlasím	15	41%
Spiše souhlasím	20	54%
Spiše nesouhlasím	2	5%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	0	0%



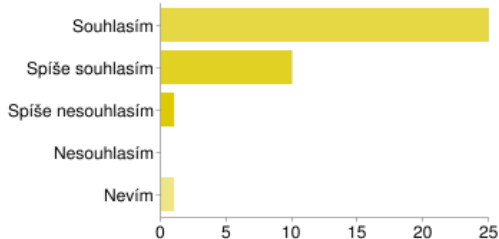
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Při rozhodování o důležitých záležitostech společnost bere v úvahu názory zaměstnanců.

Souhlasím	7	19%
Spiše souhlasím	16	43%
Spiše nesouhlasím	8	22%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	5	14%



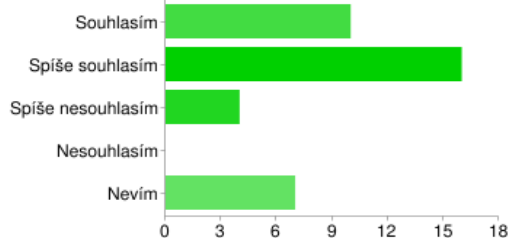
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Chci více rozvíjet nové dovednosti a schopnosti v pracovní oblasti.

Souhlasím	25	68%
Spiše souhlasím	10	27%
Spiše nesouhlasím	1	3%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	1	3%



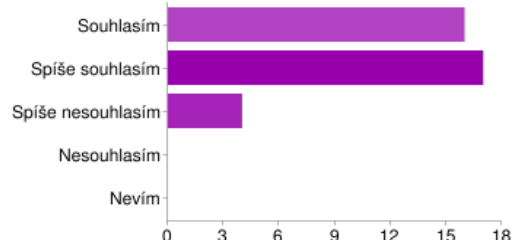
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Společnost poskytuje dostatečné vstupní školení pro nové zaměstnance.

Souhlasím	10	27%
Spiše souhlasím	16	43%
Spiše nesouhlasím	4	11%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	7	19%



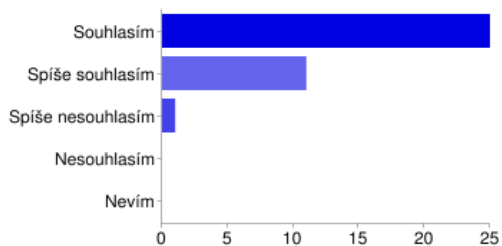
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Školení, která mi poskytuje firma, jsou dostatečná pro standardní plnění pracovních povinností.

Souhlasím	16	43%
Spiše souhlasím	17	46%
Spiše nesouhlasím	4	11%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	0	0%



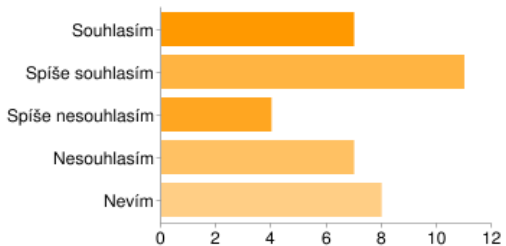
VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Mám důvěru ve služby společnosti, doporučuji je i přátelům nebo známým.

Souhlasím	25	68%
Spiše souhlasím	11	30%
Spiše nesouhlasím	1	3%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	0	0%



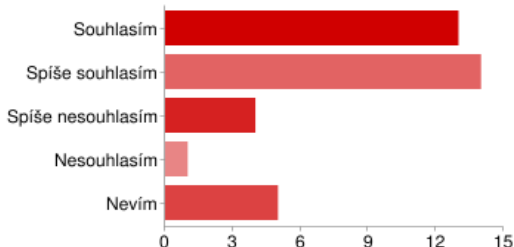
VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Za doporučení služeb společnosti/doručení zakázky pro společnost bych rád/a dostal/a nějaký typ odměny.

Souhlasím	7	19%
Spiše souhlasím	11	30%
Spiše nesouhlasím	4	11%
Nesouhlasím	7	19%
Nevím	8	22%



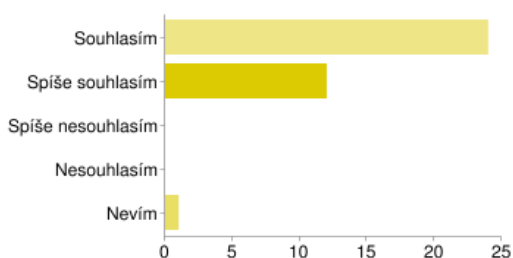
VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Doporučil/a bych práci v CG/CGOS svým přátelům a rodině.

Souhlasím	13	35%
Spiše souhlasím	14	38%
Spiše nesouhlasím	4	11%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	5	14%



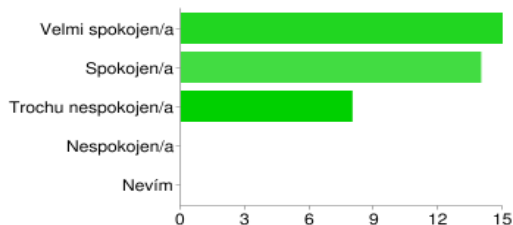
VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Vážím si toho, že pracuji pro společnost CG/CGOS.

Souhlasím	24	65%
Spiše souhlasím	12	32%
Spiše nesouhlasím	0	0%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	1	3%



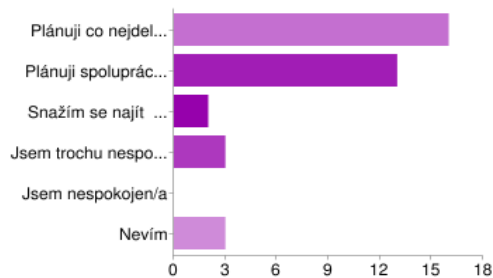
Jste celkově spokojen/a v současném zaměstnání?

Velmi spokojen/a	15	41%
Spokojen/a	14	38%
Trochu nespokojen/a	8	22%
Nespokojen/a	0	0%
Nevím	0	0%



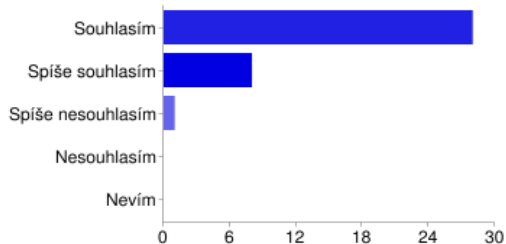
Se společností CG/CGOS:

Plánuji co nejdelší spolupráci	16	43%
Plánuji spolupráci minimálně na pár dalších let	13	35%
Snažím se najít si jinou práci	2	5%
Jsem trochu nespokojen/a	3	8%
Jsem nespokojen/a	0	0%
Nevím	3	8%



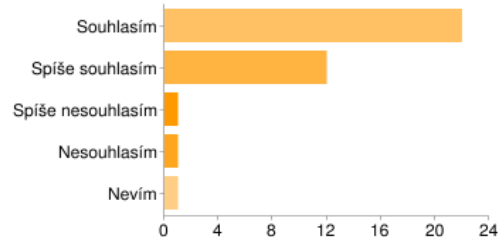
VÁŠ VZTAH K PRACOVNÍMU PROCESU - Chápu jaké pracovní výsledky jsou ode mne požadovány.

Souhlasím	28	76%
Spiše souhlasím	8	22%
Spiše nesouhlasím	1	3%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	0	0%



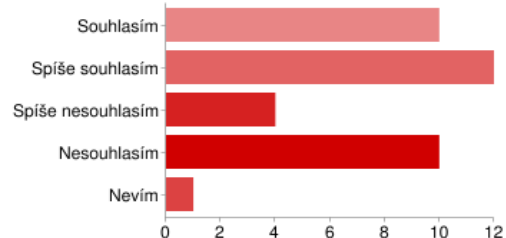
VÁŠ VZTAH K PRACOVNÍMU PROCESU - Ztotožňuji se s požadavky na výsledek mé práce.

Souhlasím	22	59%
Spiše souhlasím	12	32%
Spiše nesouhlasím	1	3%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	1	3%



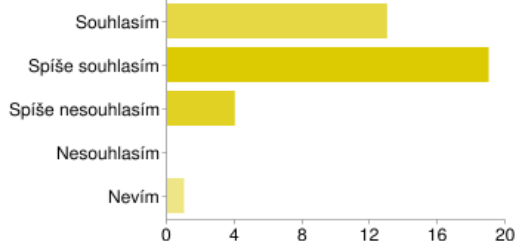
VÁŠ VZTAH K PRACOVNÍMU PROCESU - Zaměstnanecké benefity mají vliv na můj pracovní výkon.

Souhlasím	10	27%
Spiše souhlasím	12	32%
Spiše nesouhlasím	4	11%
Nesouhlasím	10	27%
Nevím	1	3%



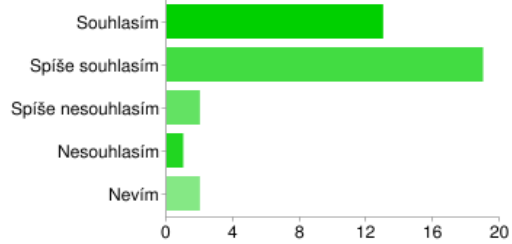
VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Můj šéf se se svými podřízenými schází na schůzkách, které vede efektivně.

Souhlasím	13	35%
Spiše souhlasím	19	51%
Spiše nesouhlasím	4	11%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	1	3%



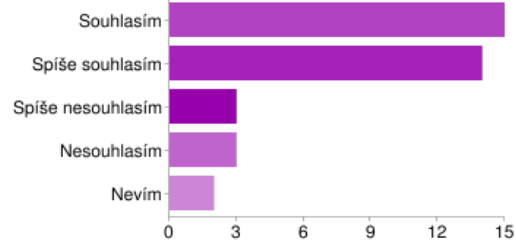
VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Myslím si, že můj pracovní tým je veden správně, je funkční a výkonný.

Souhlasím	13	35%
Spiše souhlasím	19	51%
Spiše nesouhlasím	2	5%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	2	5%



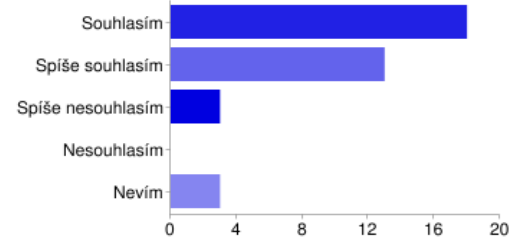
VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Úroveň technického a počítačového vybavení je dostačující pro požadavky zakázek.

Souhlasím	15	41%
Spiše souhlasím	14	38%
Spiše nesouhlasím	3	8%
Nesouhlasím	3	8%
Nevím	2	5%



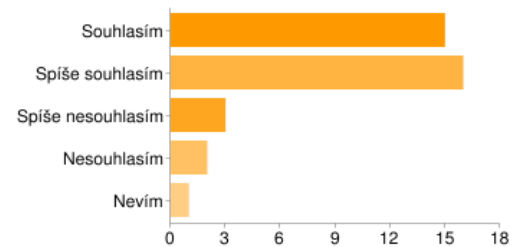
VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Myslím si, že společnost CG/CGOS má mezi veřejností dobré hodnocení/dobrou pověst.

Souhlasím	18	49%
Spiše souhlasím	13	35%
Spiše nesouhlasím	3	8%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	3	8%



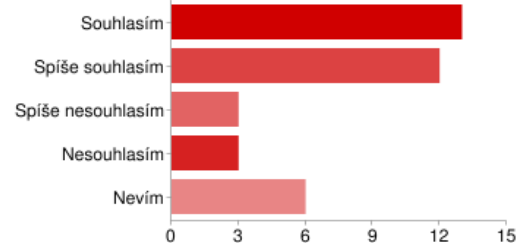
INFORMOVANOST - Mám všechny potřebné informace k pracovnímu procesu.

Souhlasím	15	41%
Spiše souhlasím	16	43%
Spiše nesouhlasím	3	8%
Nesouhlasím	2	5%
Nevím	1	3%



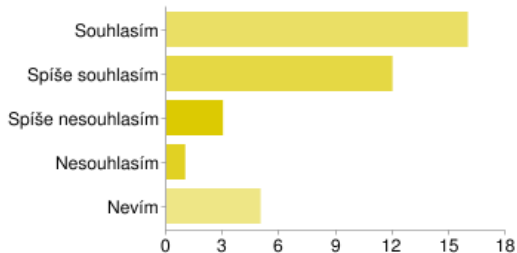
INFORMOVANOST - Domnívám se, že rozšíření znalostí ohledně pracovního procesu by mi prospělo.

Souhlasím	13	35%
Spiše souhlasím	12	32%
Spiše nesouhlasím	3	8%
Nesouhlasím	3	8%
Nevím	6	16%



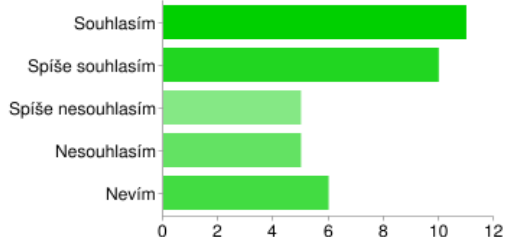
INFORMOVANOST - Myslím si, že rozšíření znalostí ohledně pracovního postupu by prospělo mým kolegům.

Souhlasím	16	43%
Spiše souhlasím	12	32%
Spiše nesouhlasím	3	8%
Nesouhlasím	1	3%
Nevím	5	14%



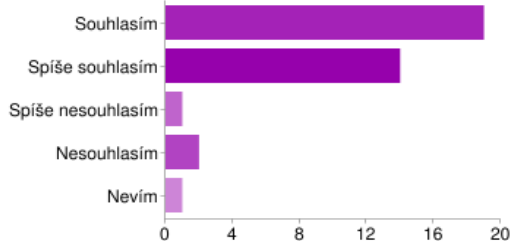
INFORMOVANOST - Znáám systém dalších odměn, na které mám nárok.

Souhlasím	11	30%
Spiše souhlasím	10	27%
Spiše nesouhlasím	5	14%
Nesouhlasím	5	14%
Nevím	6	16%



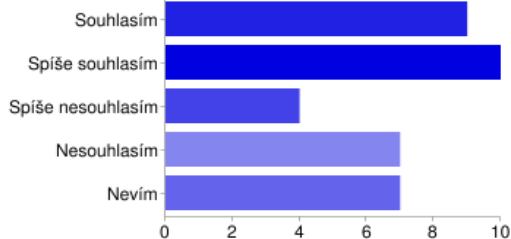
INFORMOVANOST - Jsem dostatečně informován/a o otevřených pracovních pozicích, vím kde je hledat.

Souhlasím	19	51%
Spiše souhlasím	14	38%
Spiše nesouhlasím	1	3%
Nesouhlasím	2	5%
Nevím	1	3%



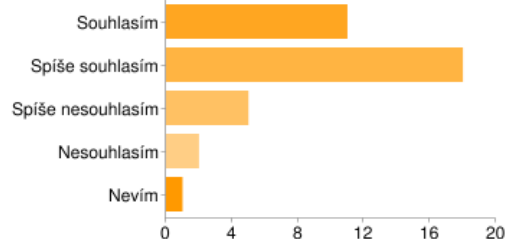
INFORMOVANOST - Považuji Intranet za efektivní zdroj informací o dění ve společnosti.

Souhlasím	9	24%
Spiše souhlasím	10	27%
Spiše nesouhlasím	4	11%
Nesouhlasím	7	19%
Nevím	7	19%



INFORMOVANOST - Informace z centrály společnosti dostávám včas a v potřebné kvalitě, nebo vím, kde je dohledat.

Souhlasím	11	30%
Spiše souhlasím	18	49%
Spiše nesouhlasím	5	14%
Nesouhlasím	2	5%
Nevím	1	3%

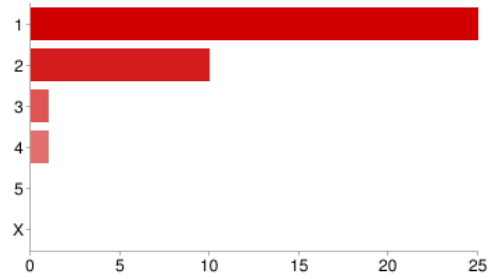


HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH ODDĚLENÍ

Hodnotte jako ve škole: nejlepší = 1 nejhorší = 5 nevím, jak ohodnotit = X

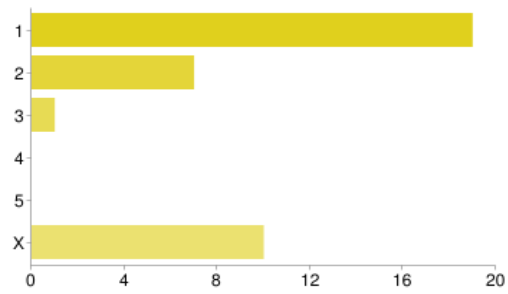
Administrativa

1	25	68%
2	10	27%
3	1	3%
4	1	3%
5	0	0%
X	0	0%



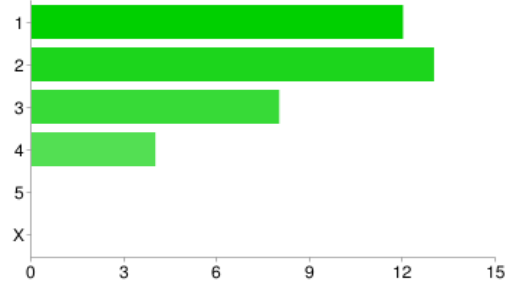
Funkční design

1	19	51%
2	7	19%
3	1	3%
4	0	0%
5	0	0%
X	10	27%



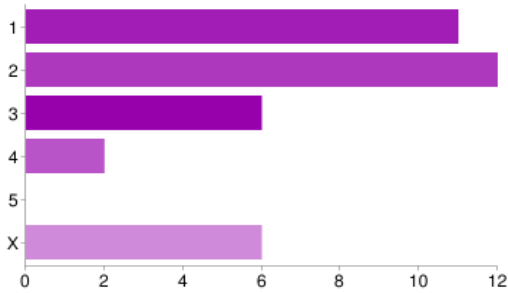
IT

1	12	32%
2	13	35%
3	8	22%
4	4	11%
5	0	0%
X	0	0%



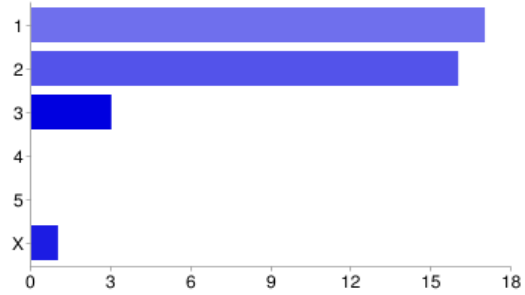
Marketing

1	11	30%
2	12	32%
3	6	16%
4	2	5%
5	0	0%
X	6	16%

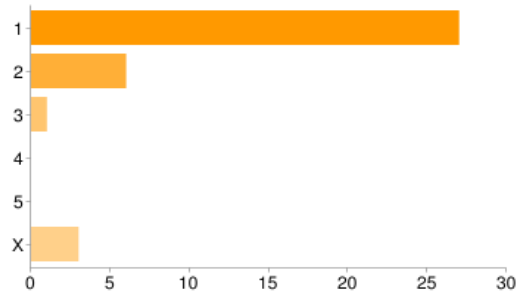


Obchodní oddělení

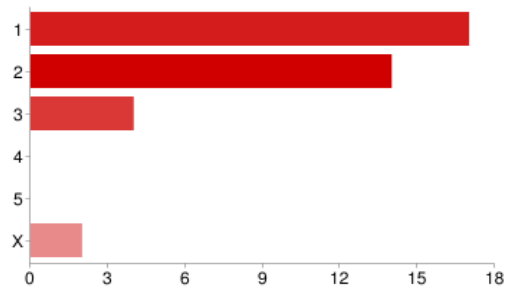
1	17	46%
2	16	43%
3	3	8%
4	0	0%
5	0	0%
X	1	3%

**Personální oddělení**

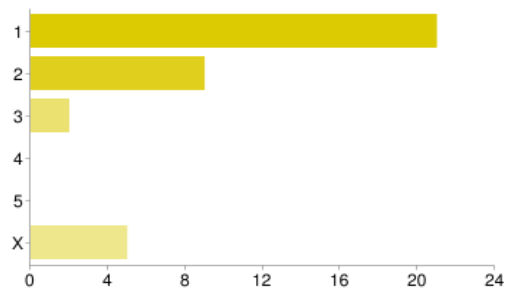
1	27	73%
2	6	16%
3	1	3%
4	0	0%
5	0	0%
X	3	8%

**Provoz**

1	17	46%
2	14	38%
3	4	11%
4	0	0%
5	0	0%
X	2	5%

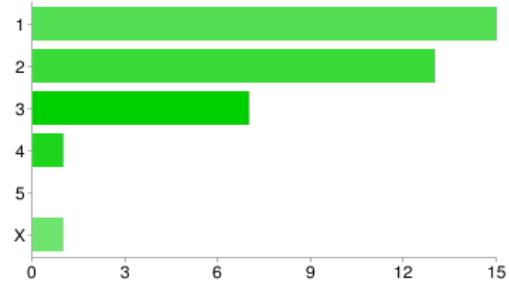
**Vedení společnosti**

1	21	57%
2	9	24%
3	2	5%
4	0	0%
5	0	0%
X	5	14%



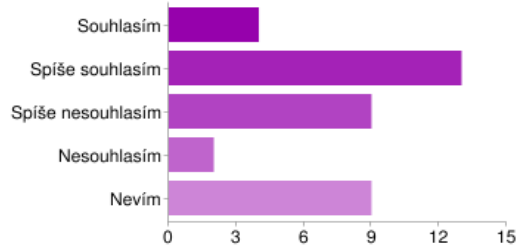
Účtárna

1	15	41%
2	13	35%
3	7	19%
4	1	3%
5	0	0%
X	1	3%



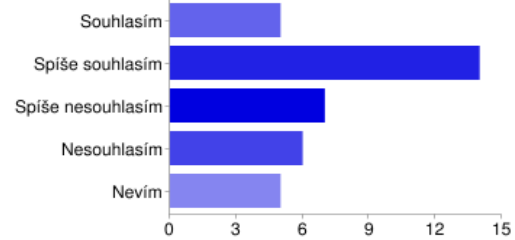
BENEFITY - Navyšování mezd je prováděno spravedlivě.

Souhlasím	4	11%
Spíše souhlasím	13	35%
Spíše nesouhlasím	9	24%
Nesouhlasím	2	5%
Nevím	9	24%



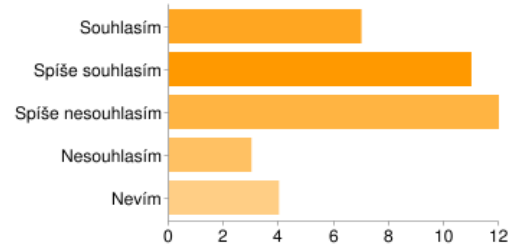
BENEFITY - Moje zaměstnanecké výhody jsou ve srovnání s pracujícími ve stejném oboru, avšak v jiné firmě, srovnatelné.

Souhlasím	5	14%
Spíše souhlasím	14	38%
Spíše nesouhlasím	7	19%
Nesouhlasím	6	16%
Nevím	5	14%



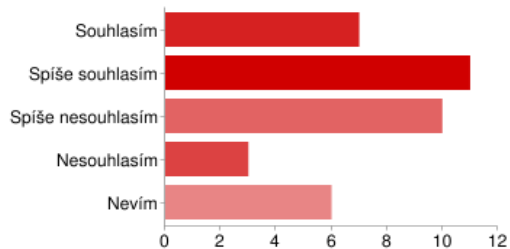
BENEFITY - Aktuální nastavení zaměstnaneckých benefitů mi vyhovuje.

Souhlasím	7	19%
Spíše souhlasím	11	30%
Spíše nesouhlasím	12	32%
Nesouhlasím	3	8%
Nevím	4	11%



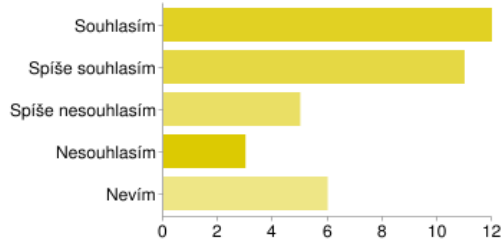
BENEFITY - Přeji si změnu zaměstnaneckých benefitů.

Souhlasím	7	19%
Spíše souhlasím	11	30%
Spíše nesouhlasím	10	27%
Nesouhlasím	3	8%
Nevím	6	16%



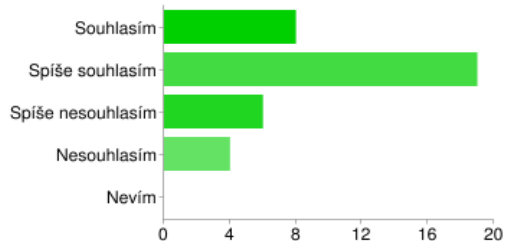
BENEFITY - Přeji si rozšíření zaměstnaneckých benefitů.

Souhlasím	12	32%
Spíše souhlasím	11	30%
Spíše nesouhlasím	5	14%
Nesouhlasím	3	8%
Nevím	6	16%



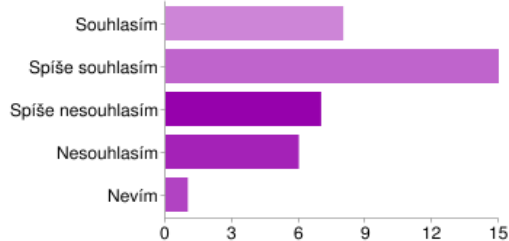
BENEFITY - Můj plat je stanoven správně, odpovídá práci, kterou odvádím.

Souhlasím	8	22%
Spíše souhlasím	19	51%
Spíše nesouhlasím	6	16%
Nesouhlasím	4	11%
Nevím	0	0%



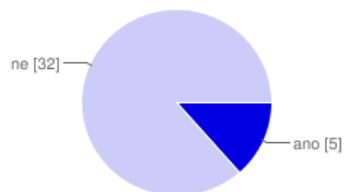
BENEFITY - Mám možnost získat mimořádnou finanční odměnu v případě nadstandardního pracovního výkonu.

Souhlasím	8	22%
Spíše souhlasím	15	41%
Spíše nesouhlasím	7	19%
Nesouhlasím	6	16%
Nevím	1	3%



Ocenili byste více poukázky od jiné společnosti než stávající? Pokud ano, o jaký typ by šlo?

ano	5	14%
ne	32	86%



Navrhovaný typ

Ticket Multi Sodexo masáže

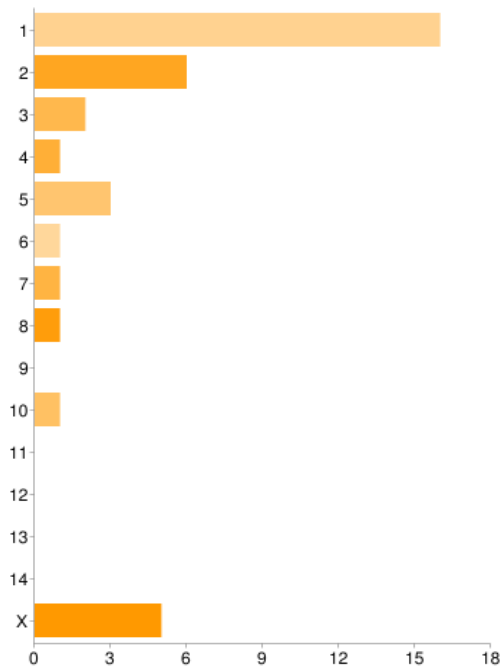
Od společností máte k dispozici bezhotovostní benefity. Ty, které se na Vás vztahují, číselně seřadte podle přínosu pro Vás.

Hodnoťte prosím následovně: 1 = nejpřínosnější 14 = nejméně přínosné X = nevztahuje se na mě

Přímé benefity

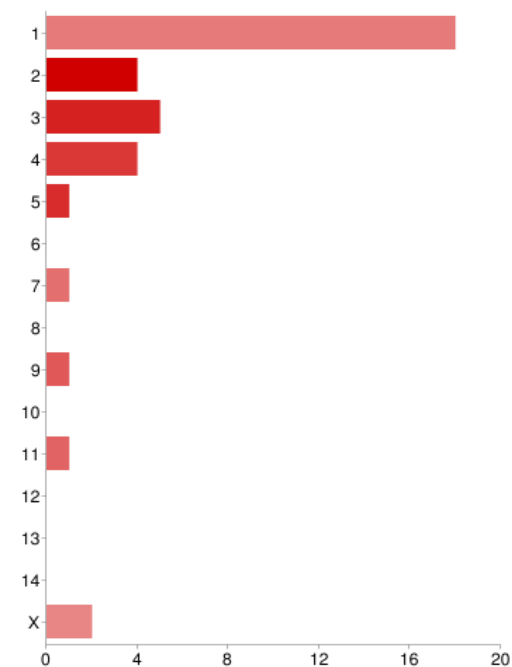
Příspěvek na penzijní a životní připojištění

1	16	43%
2	6	16%
3	2	5%
4	1	3%
5	3	8%
6	1	3%
7	1	3%
8	1	3%
9	0	0%
10	1	3%
11	0	0%
12	0	0%
13	0	0%
14	0	0%
X	5	14%



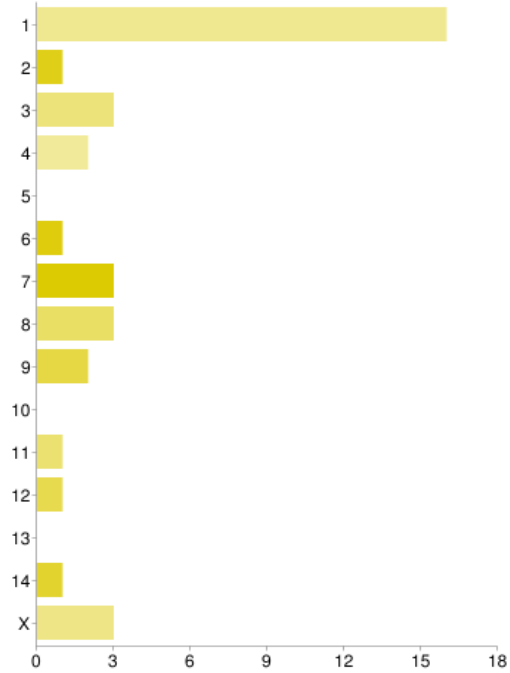
Příspěvek na stravování ve výši cca 820,-Kč/měsíc formou stravenek

1	18	49%
2	4	11%
3	5	14%
4	4	11%
5	1	3%
6	0	0%
7	1	3%
8	0	0%
9	1	3%
10	0	0%
11	1	3%
12	0	0%
13	0	0%
14	0	0%
X	2	5%



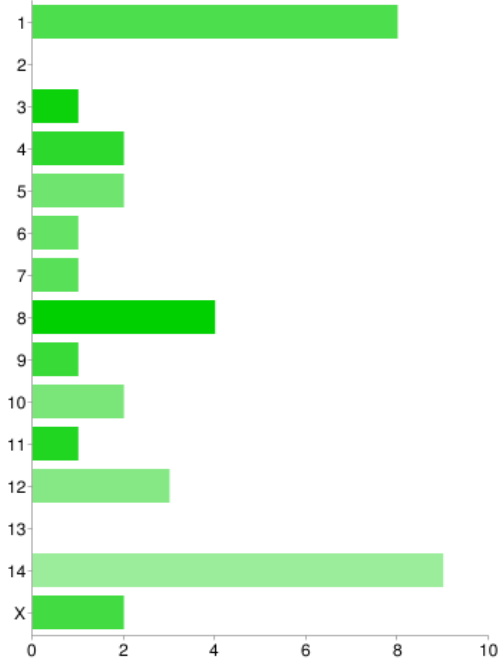
Nárok na 3 sick days/ rok

1	16	43%
2	1	3%
3	3	8%
4	2	5%
5	0	0%
6	1	3%
7	3	8%
8	3	8%
9	2	5%
10	0	0%
11	1	3%
12	1	3%
13	0	0%
14	1	3%
X	3	8%



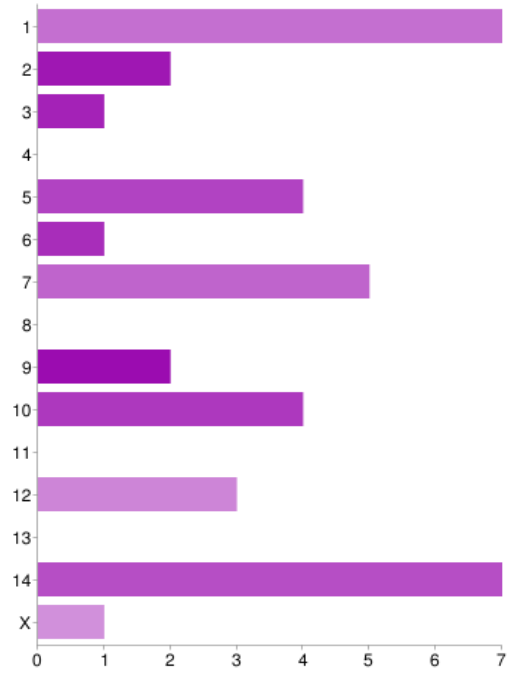
Slevové akce na určité služby firmy

1	8	22%
2	0	0%
3	1	3%
4	2	5%
5	2	5%
6	1	3%
7	1	3%
8	4	11%
9	1	3%
10	2	5%
11	1	3%
12	3	8%
13	0	0%
14	9	24%
X	2	5%



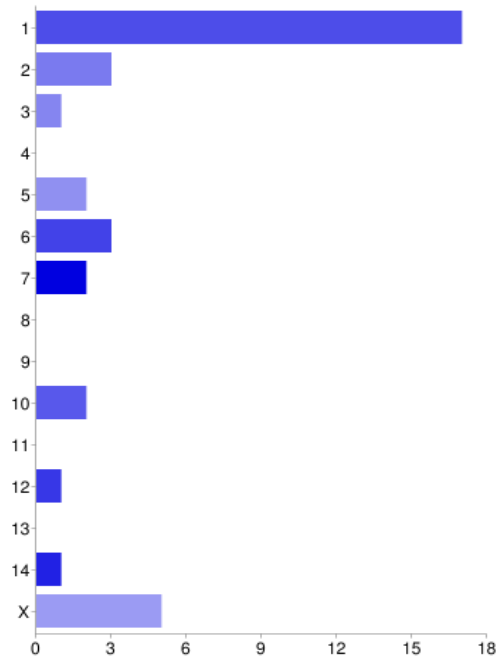
Vánoční dárek

1	7	19%
2	2	5%
3	1	3%
4	0	0%
5	4	11%
6	1	3%
7	5	14%
8	0	0%
9	2	5%
10	4	11%
11	0	0%
12	3	8%
13	0	0%
14	7	19%
X	1	3%



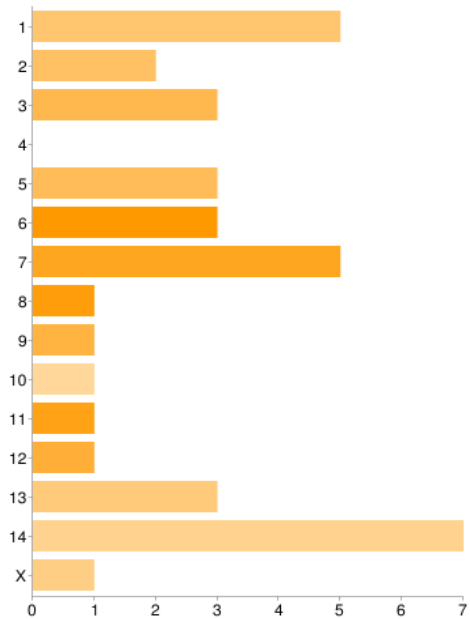
Možnost kariérního postupu

1	17	46%
2	3	8%
3	1	3%
4	0	0%
5	2	5%
6	3	8%
7	2	5%
8	0	0%
9	0	0%
10	2	5%
11	0	0%
12	1	3%
13	0	0%
14	1	3%
X	5	14%



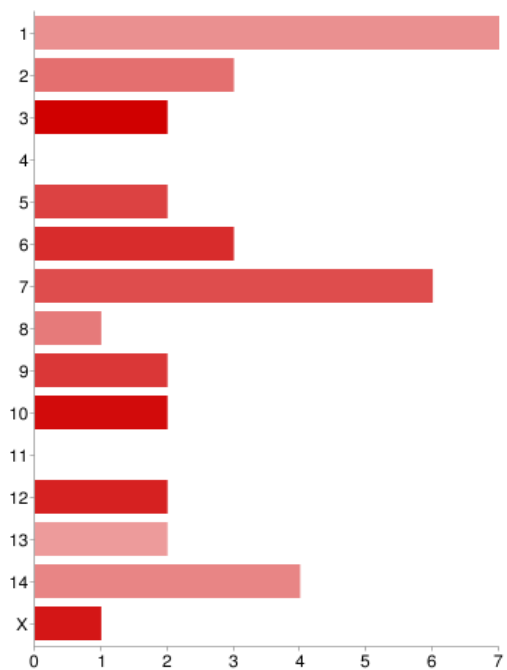
Vánoční večírek

1	5	14%
2	2	5%
3	3	8%
4	0	0%
5	3	8%
6	3	8%
7	5	14%
8	1	3%
9	1	3%
10	1	3%
11	1	3%
12	1	3%
13	3	8%
14	7	19%
X	1	3%



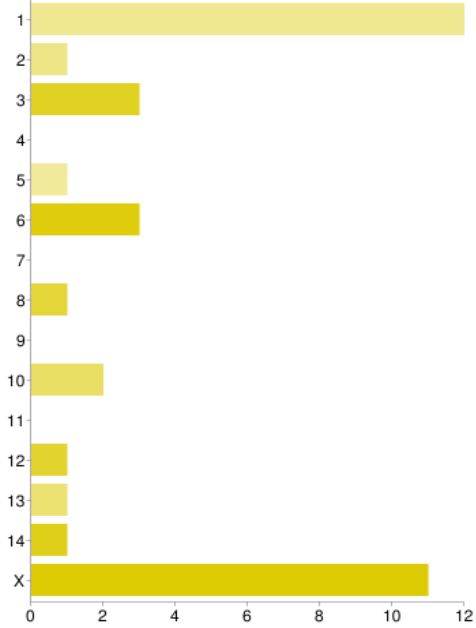
Firemní akce (sportovní odpoledne, pouštění draků)

1	7	19%
2	3	8%
3	2	5%
4	0	0%
5	2	5%
6	3	8%
7	6	16%
8	1	3%
9	2	5%
10	2	5%
11	0	0%
12	2	5%
13	2	5%
14	4	11%
X	1	3%



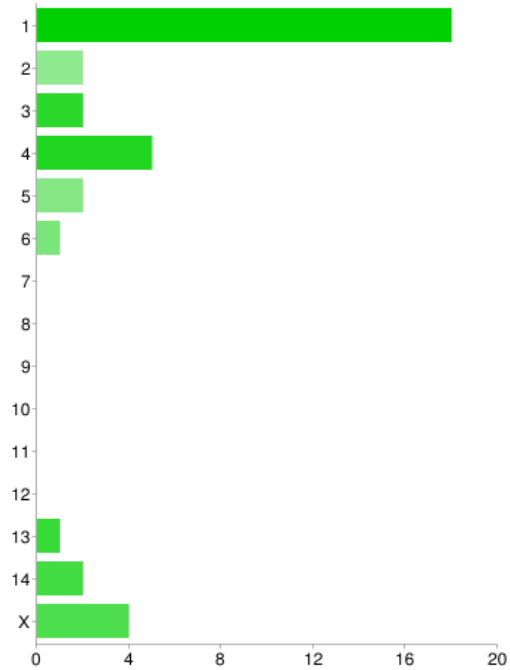
Priorita výběru kmenových zaměstnanců v výběrových řízeních

Priorita	výběru kmenových zaměstnanců v	výběrových řízeních	zaměstnanců v
1	12	32%	
2	1	3%	
3	3	8%	
4	0	0%	
5	1	3%	
6	3	8%	
7	0	0%	
8	1	3%	
9	0	0%	
10	2	5%	
11	0	0%	
12	1	3%	
13	1	3%	
14	1	3%	
X	11	30%	

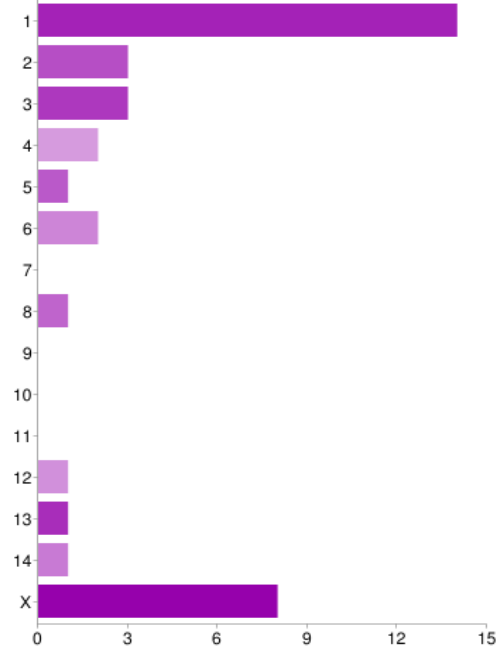


Mobilní telefon pro soukromé účely za výhodných podmínek

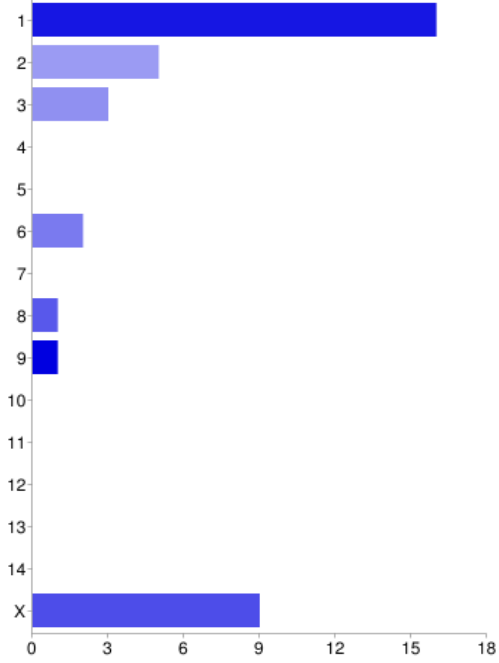
Priorita	výběru kmenových zaměstnanců v	výběrových řízeních	zaměstnanců v
1	18	49%	
2	2	5%	
3	2	5%	
4	5	14%	
5	2	5%	
6	1	3%	
7	0	0%	
8	0	0%	
9	0	0%	
10	0	0%	
11	0	0%	
12	0	0%	
13	1	3%	
14	2	5%	
X	4	11%	



Notebook		
1	14	38%
2	3	8%
3	3	8%
4	2	5%
5	1	3%
6	2	5%
7	0	0%
8	1	3%
9	0	0%
10	0	0%
11	0	0%
12	1	3%
13	1	3%
14	1	3%
X	8	22%

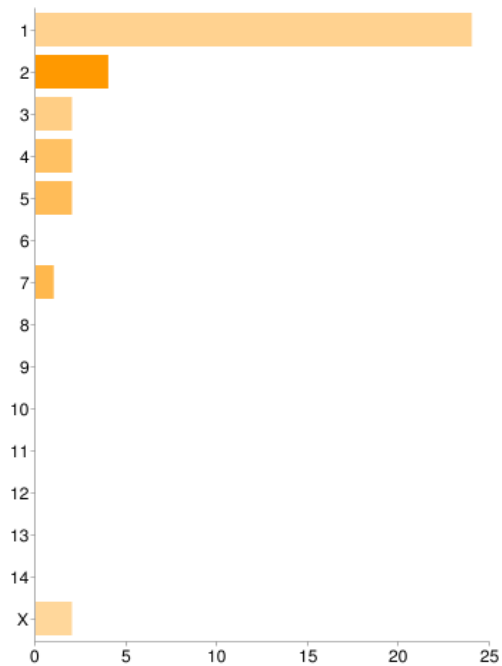


Home office		
1	16	43%
2	5	14%
3	3	8%
4	0	0%
5	0	0%
6	2	5%
7	0	0%
8	1	3%
9	1	3%
10	0	0%
11	0	0%
12	0	0%
13	0	0%
14	0	0%
X	9	24%



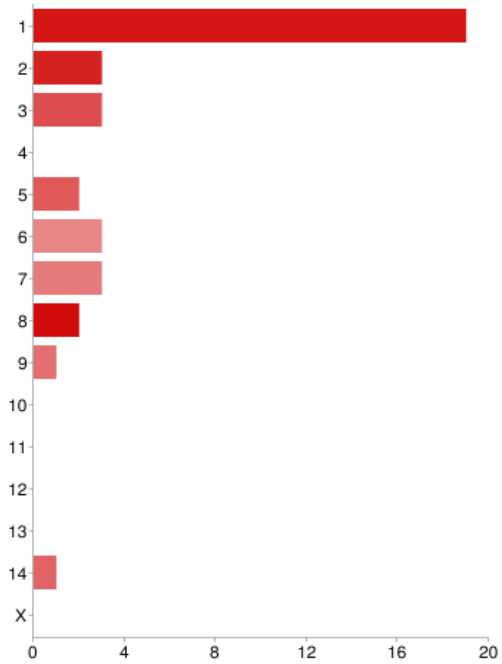
Pružná pracovní doba

1	24	65%
2	4	11%
3	2	5%
4	2	5%
5	2	5%
6	0	0%
7	1	3%
8	0	0%
9	0	0%
10	0	0%
11	0	0%
12	0	0%
13	0	0%
14	0	0%
X	2	5%



Školení

1	19	51%
2	3	8%
3	3	8%
4	0	0%
5	2	5%
6	3	8%
7	3	8%
8	2	5%
9	1	3%
10	0	0%
11	0	0%
12	0	0%
13	0	0%
14	1	3%
X	0	0%

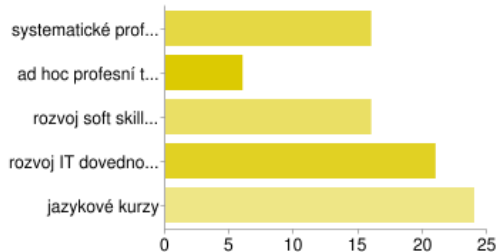


O které z následujících benefitů byste měli zájem?

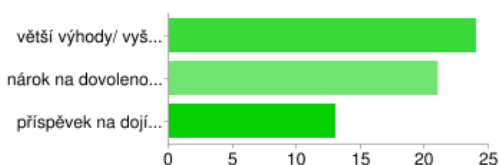
Označte libovolné množství odpovědí.

People may select more than one checkbox, so percentages may add up to more than 100%.

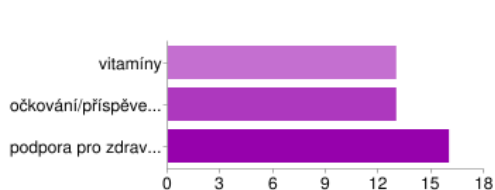
Benefit	Count	Percentage
Prohloubení kvalifikace pomocí školení:		
systematické profesní tréninky	16	48%
ad hoc profesní tréninky	6	18%
rozvoj soft skills dovedností	16	48%
rozvoj IT dovedností/znalostí	21	64%
jazykové kurzy	24	73%



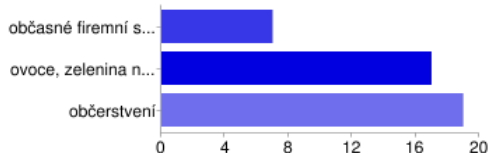
Benefit	Count	Percentage
Ocenění dlouhodobé spolupráce:		
větší výhody/ vyšší odměny pro zapracované	24	77%
nárok na dovolenou nad rámec zákoníku práce	21	68%
příspěvek na dojíždění do zaměstnání	13	42%



Benefit	Count	Percentage
Zdravotní benefity:		
vitamíny	13	48%
očkování/příspěvek na očkování	13	48%
podpora pro zdravotní péči	16	59%



Benefit	Count	Percentage
Zlepšování pracovních podmínek:		
občasná firemní snídaně	7	27%
ovoce, zelenina na pracovišti	17	65%
občerstvení	19	73%



Jaké další benefity by byly pro Vás přínosné?

Příspěvky na kulturu nebo dovolenou

roční příspěvek na sportovní aktivity nebo dovolenou

zdravotní židle, zvlhčovač vzduchu

možnosti využití sportovních zařízení - squash, tenis, bazén, posilovna...

Lednice na pracovišti

Pokud máte jakékoliv poznámky nebo náměty, napište nám je zde.

Ahoj, pokud to muzu vyjádřit, tak dotazník bych udělal ohodně kratší, ideálně 1 stránku a pokud bych měl otázek hodně, jako v případě tohoto dotazníku, rozdelil bych to na několik menších a poustel je do světa třeba po týdnu, čtrnácti dnech. Pisu to z toho důvodu, že mě osobně už na konci 1. stránky přestalo bavit číst otázky a vymyslet co na ně odpovím.

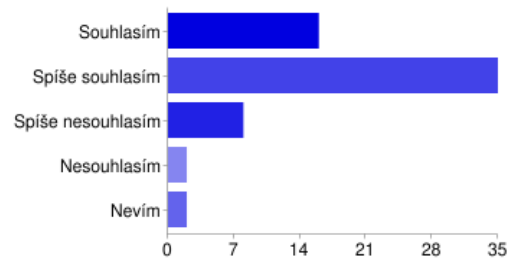
Dotazník je příliš dlouhý, stačil by jen jeden list.

dobrý den, dotazník je přehledný, akorát bych zvolil jinou formu hodnocení benefitů. tento způsob je přiřazování pozice je rizikový z pohledu chybovosti, kdy je možné zaklíknout dvak...

Provoz CG

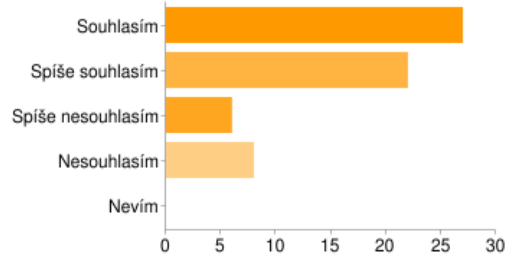
ZÁKLADNÍ POTŘEBY - Cítím se v práci fyzicky dobře.

Souhlasím	16	25%
Spíše souhlasím	35	56%
Spíše nesouhlasím	8	13%
Nesouhlasím	2	3%
Nevím	2	3%



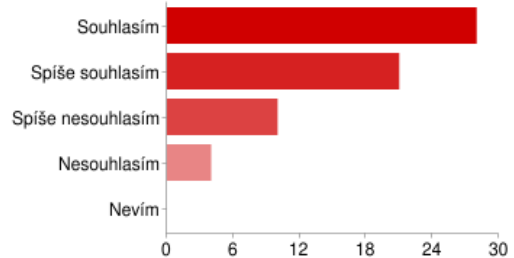
ZÁKLADNÍ POTŘEBY - Systém přestávek je pro mě vhodně nastaven.

Souhlasím	27	43%
Spíše souhlasím	22	35%
Spíše nesouhlasím	6	10%
Nesouhlasím	8	13%
Nevím	0	0%



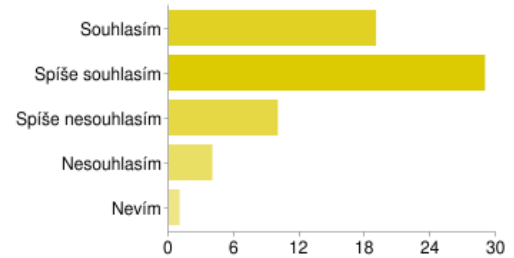
ZÁKLADNÍ POTŘEBY - Systém směn mi vyhovuje.

Souhlasím	28	44%
Spíše souhlasím	21	33%
Spíše nesouhlasím	10	16%
Nesouhlasím	4	6%
Nevím	0	0%



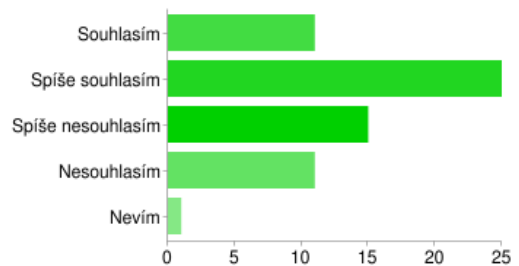
BEZPEČÍ A JISTOTA - Pracovní požadavky firmy jsou pro mě přiměřené.

Souhlasím	19	30%
Spíše souhlasím	29	46%
Spíše nesouhlasím	10	16%
Nesouhlasím	4	6%
Nevím	1	2%



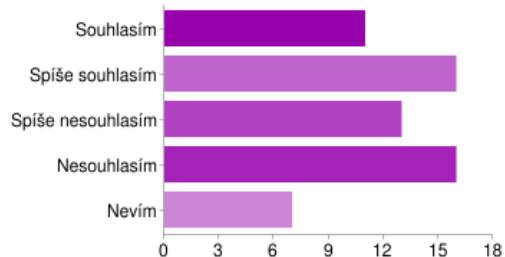
BEZPEČÍ A JISTOTA - V pracovním procesu se cítím psychicky dobře.

Souhlasím	11	17%
Spíše souhlasím	25	40%
Spíše nesouhlasím	15	24%
Nesouhlasím	11	17%
Nevím	1	2%



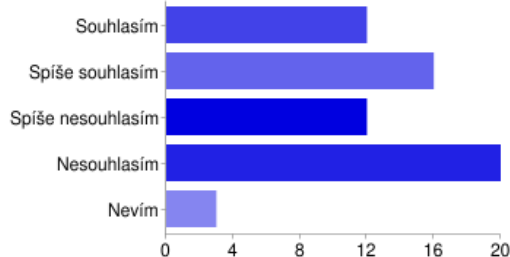
BEZPEČÍ A JISTOTA - Myslím si, že nemusím mít strach ze ztráty práce, protože firma dokáže ocenit stále zaměstnance.

Souhlasím	11	17%
Spíše souhlasím	16	25%
Spíše nesouhlasím	13	21%
Nesouhlasím	16	25%
Nevím	7	11%



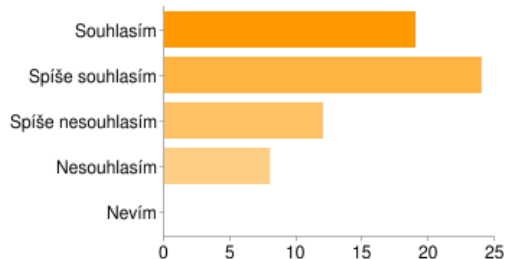
BEZPEČÍ A JISTOTA - Můj šéf jasným a srozumitelným způsobem pravidelně hodnotí odvedenou práci.

Souhlasím	12	19%
Spíše souhlasím	16	25%
Spíše nesouhlasím	12	19%
Nesouhlasím	20	32%
Nevím	3	5%



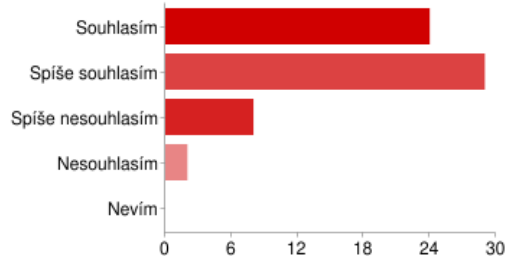
BEZPEČÍ A JISTOTA - Můj šéf mě upozorní na chyby a předkládá návrhy k jejich odstranění.

Souhlasím	19	30%
Spíše souhlasím	24	38%
Spíše nesouhlasím	12	19%
Nesouhlasím	8	13%
Nevím	0	0%



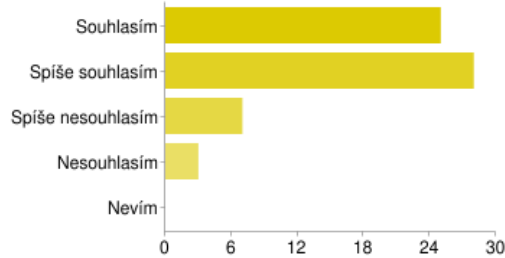
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - V mém pracovním týmu se mi dobře pracuje, tento tým mi vyhovuje.

Souhlasím	24	38%
Spíše souhlasím	29	46%
Spíše nesouhlasím	8	13%
Nesouhlasím	2	3%
Nevím	0	0%



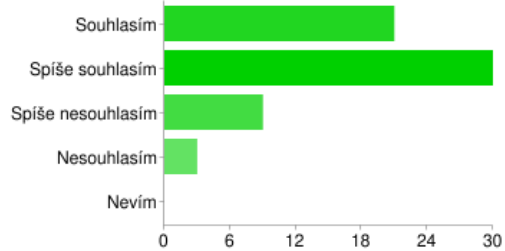
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Mí kolegové se mnou sdílejí informace týkající se pracovní náplně.

Souhlasím	25	40%
Spíše souhlasím	28	44%
Spíše nesouhlasím	7	11%
Nesouhlasím	3	5%
Nevím	0	0%



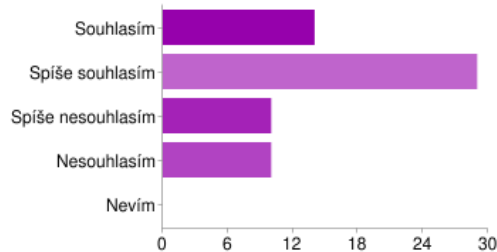
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Vztahy, které mám s kolegy na pracovišti odpovídají mým představám/ požadavkům.

Souhlasím	21	33%
Spíše souhlasím	30	48%
Spíše nesouhlasím	9	14%
Nesouhlasím	3	5%
Nevím	0	0%



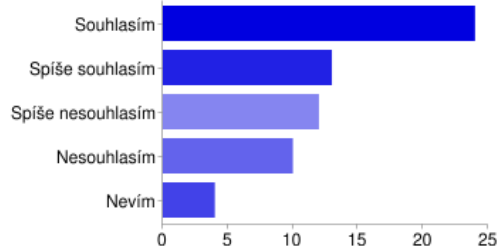
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Klima na pracovišti je pozitivní, vyhovuje mi.

Souhlasím	14	22%
Spíše souhlasím	29	46%
Spíše nesouhlasím	10	16%
Nesouhlasím	10	16%
Nevím	0	0%



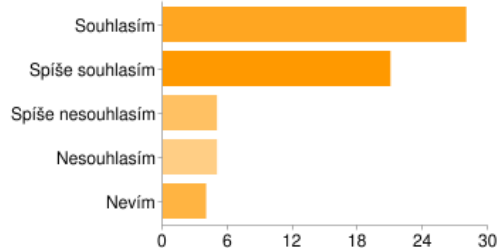
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Je v mém zájmu dělat něco navíc pro tuto společnost než je po mně žádáno při pracovním procesu.

Souhlasím	24	38%
Spíše souhlasím	13	21%
Spíše nesouhlasím	12	19%
Nesouhlasím	10	16%
Nevím	4	6%



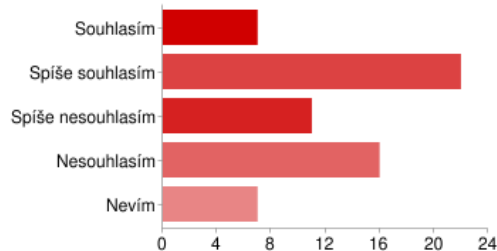
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Cítím, že moje práce skutečně přispívá k úspěchu firmy.

Souhlasím	28	44%
Spíše souhlasím	21	33%
Spíše nesouhlasím	5	8%
Nesouhlasím	5	8%
Nevím	4	6%



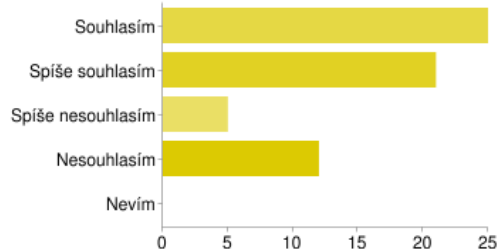
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Nastavení pracovních procesů je efektivní.

Souhlasím	7	11%
Spíše souhlasím	22	35%
Spíše nesouhlasím	11	17%
Nesouhlasím	16	25%
Nevím	7	11%



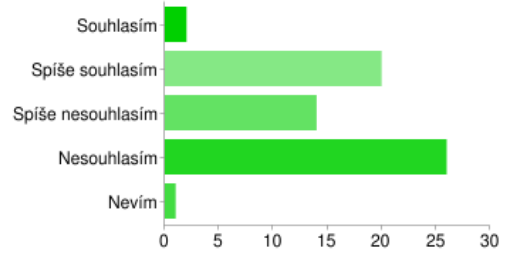
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Motivuje mě uznání za dobře odvedenou práci.

Souhlasím	25	40%
Spíše souhlasím	21	33%
Spíše nesouhlasím	5	8%
Nesouhlasím	12	19%
Nevím	0	0%



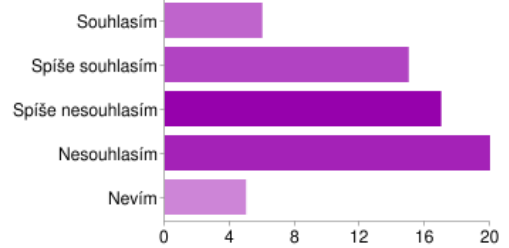
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Za dobře odvedenou práci se mi dostane patřičného uznání.

Souhlasím	2	3%
Spíše souhlasím	20	32%
Spíše nesouhlasím	14	22%
Nesouhlasím	26	41%
Nevím	1	2%



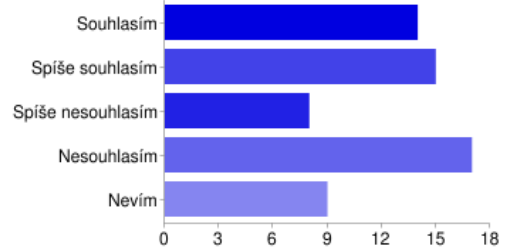
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Firma umí ocenit stálé zaměstnance a jejich vědomosti.

Souhlasím	6	10%
Spíše souhlasím	15	24%
Spíše nesouhlasím	17	27%
Nesouhlasím	20	32%
Nevím	5	8%



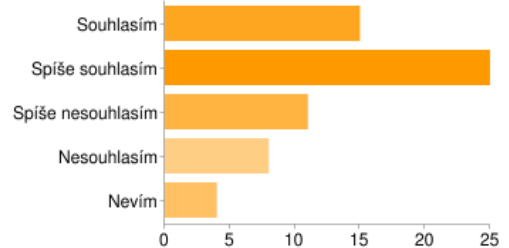
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Předpokládám, že v budoucnu se mi ve firmě povede dosáhnout lepšího postavení.

Souhlasím	14	22%
Spíše souhlasím	15	24%
Spíše nesouhlasím	8	13%
Nesouhlasím	17	27%
Nevím	9	14%



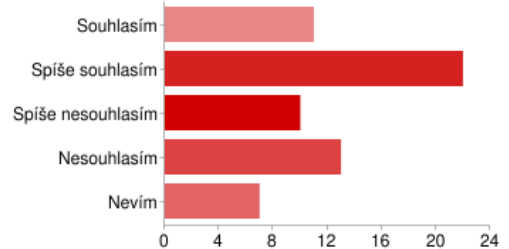
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Můj šéf naslouchá mým názorům a nápadům.

Souhlasím	15	24%
Spíše souhlasím	25	40%
Spíše nesouhlasím	11	17%
Nesouhlasím	8	13%
Nevím	4	6%



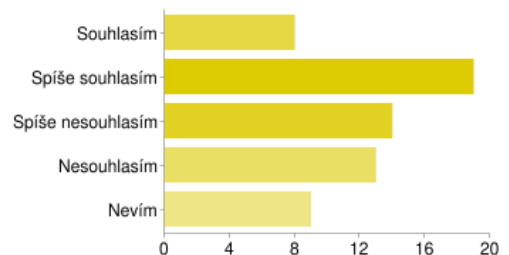
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Můj šéf mě podporuje v mém profesním růstu.

Souhlasím	11	17%
Spíše souhlasím	22	35%
Spíše nesouhlasím	10	16%
Nesouhlasím	13	21%
Nevím	7	11%



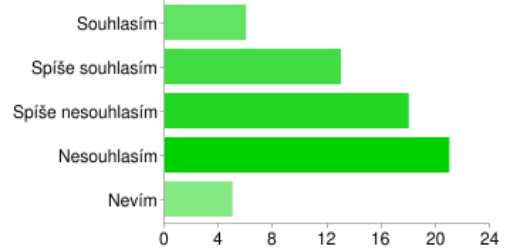
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Můj šéf spravedlivě hodnotí mé pracovní výsledky.

Souhlasím	8	13%
Spíše souhlasím	19	30%
Spíše nesouhlasím	14	22%
Nesouhlasím	13	21%
Nevím	9	14%



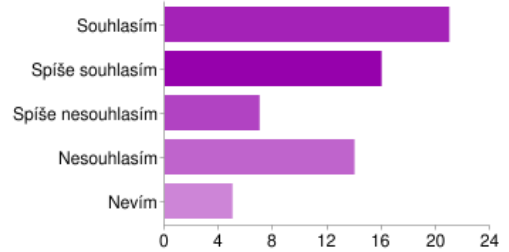
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Mí nadřzení mi dávají najevo, že jsem pro firmu důležitý/á.

Souhlasím	6	10%
Spíše souhlasím	13	21%
Spíše nesouhlasím	18	29%
Nesouhlasím	21	33%
Nevím	5	8%



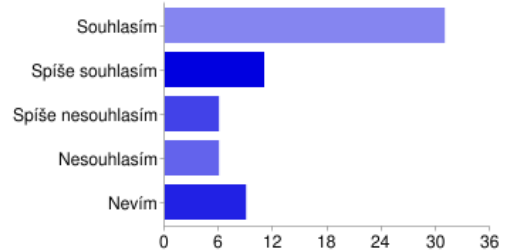
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Dochází k pracovním povýšením a přesunům zaměstnanců.

Souhlasím	21	33%
Spíše souhlasím	16	25%
Spíše nesouhlasím	7	11%
Nesouhlasím	14	22%
Nevím	5	8%



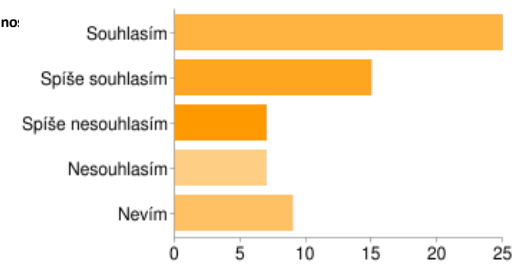
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Mám zájem profesně růst v rámci společnosti.

Souhlasím	31	49%
Spíše souhlasím	11	17%
Spíše nesouhlasím	6	10%
Nesouhlasím	6	10%
Nevím	9	14%



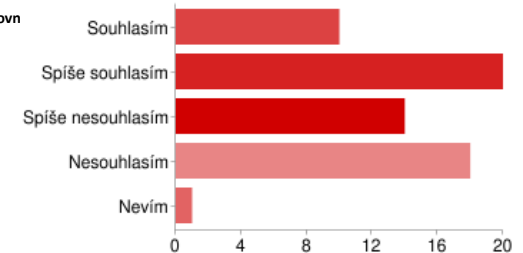
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Rád/a bych se realizoval/a na rozšiřování působnosti společno:

Souhlasím	25	40%
Spíše souhlasím	15	24%
Spíše nesouhlasím	7	11%
Nesouhlasím	7	11%
Nevím	9	14%



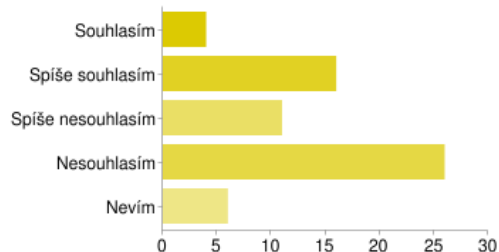
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Mám možnost zasahovat, vyjadřovat se k nastaveným pracovním procesům.

Souhlasím	10	16%
Spíše souhlasím	20	32%
Spíše nesouhlasím	14	22%
Nesouhlasím	18	29%
Nevím	1	2%



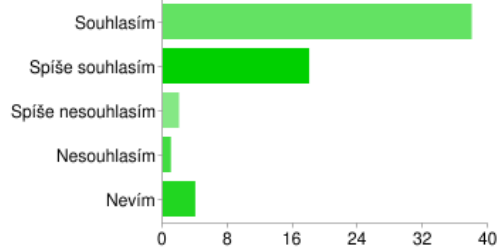
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Při rozhodování o důležitých záležitostech společnost bere v úvahu názory zaměstnanců.

Souhlasím	4	6%
Spíše souhlasím	16	25%
Spíše nesouhlasím	11	17%
Nesouhlasím	26	41%
Nevím	6	10%



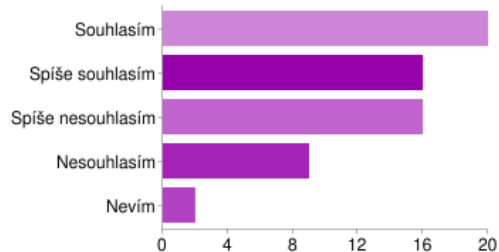
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Chci více rozvíjet nové dovednosti a schopnosti v pracovní oblasti.

Souhlasím	38	60%
Spíše souhlasím	18	29%
Spíše nesouhlasím	2	3%
Nesouhlasím	1	2%
Nevím	4	6%



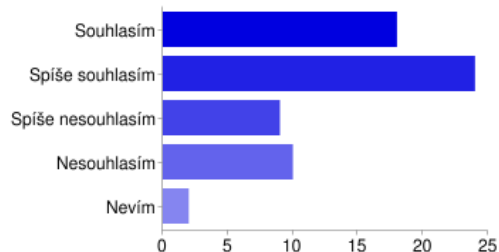
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Společnost poskytuje dostatečné vstupní školení pro nové zaměstnance.

Souhlasím	20	32%
Spíše souhlasím	16	25%
Spíše nesouhlasím	16	25%
Nesouhlasím	9	14%
Nevím	2	3%



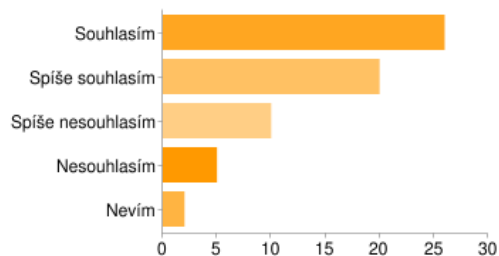
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Školení, která mi poskytuje firma, jsou dostatečná pro standardní plnění pracovních povinností.

Souhlasím	18	29%
Spíše souhlasím	24	38%
Spíše nesouhlasím	9	14%
Nesouhlasím	10	16%
Nevím	2	3%



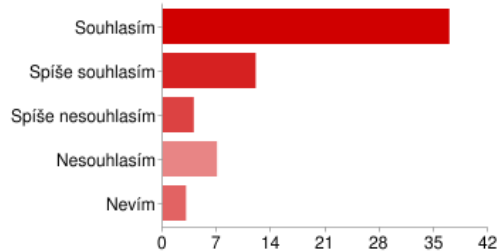
VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Mám důvěru ve služby společnosti, doporučuji je i přátelům nebo známým.

Souhlasím	26	41%
Spíše souhlasím	20	32%
Spíše nesouhlasím	10	16%
Nesouhlasím	5	8%
Nevím	2	3%



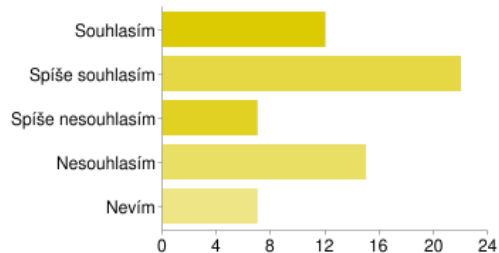
VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Za doporučení služeb společnosti/doručení zakázky pro společnost bych rád/a dostal/a nějaký typ odměny.

Souhlasím	37	59%
Spíše souhlasím	12	19%
Spíše nesouhlasím	4	6%
Nesouhlasím	7	11%
Nevím	3	5%



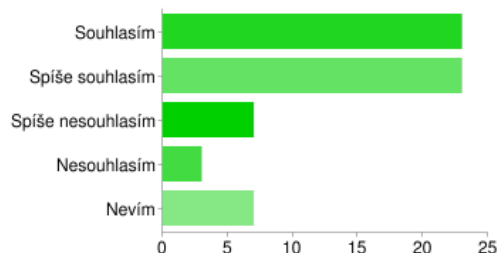
VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Doporučil/a bych práci v CG svým přátelům a rodině.

Souhlasím	12	19%
Spíše souhlasím	22	35%
Spíše nesouhlasím	7	11%
Nesouhlasím	15	24%
Nevím	7	11%



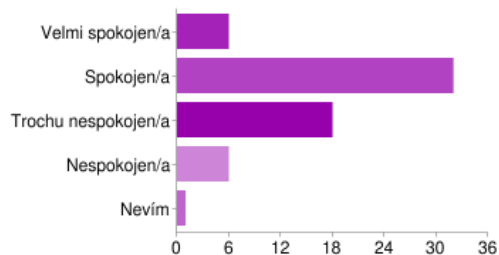
VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Vážím si toho, že pracuji pro společnost CG.

Souhlasím	23	37%
Spíše souhlasím	23	37%
Spíše nesouhlasím	7	11%
Nesouhlasím	3	5%
Nevím	7	11%



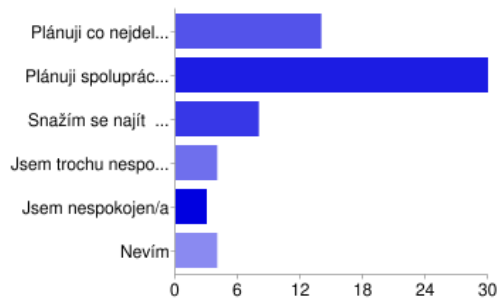
Jste celkově spokojen/a v současném zaměstnání?

Velmi spokojen/a	6	10%
Spokojen/a	32	51%
Trochu nespokojen/a	18	29%
Nespokojen/a	6	10%
Nevím	1	2%



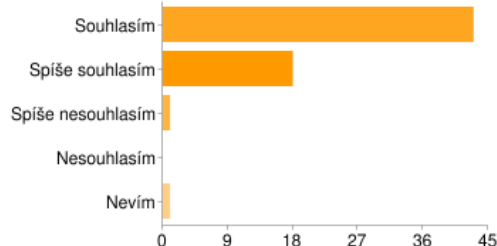
Se společností CG:

Plánuji co nejdelší spolupráci	14	22%
Plánuji spolupráci minimálně na pár dalších let	30	48%
Snažím se najít si jinou práci	8	13%
Jsem trochu nespokojen/a	4	6%
Jsem nespokojen/a	3	5%
Nevím	4	6%



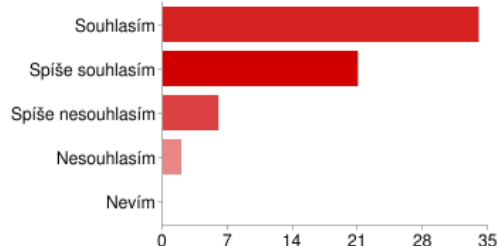
VÁŠ VZTAH K PRACOVNÍMU PROCESU - Chápu jaké pracovní výsledky jsou ode mne požadovány.

Souhlasím	43	68%
Spíše souhlasím	18	29%
Spíše nesouhlasím	1	2%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	1	2%



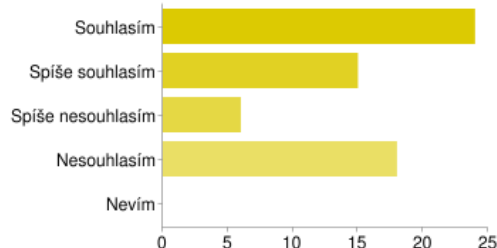
VÁŠ VZTAH K PRACOVNÍMU PROCESU - Ztotožňuji se s požadavky na výsledek mé práce.

Souhlasím	34	54%
Spíše souhlasím	21	33%
Spíše nesouhlasím	6	10%
Nesouhlasím	2	3%
Nevím	0	0%



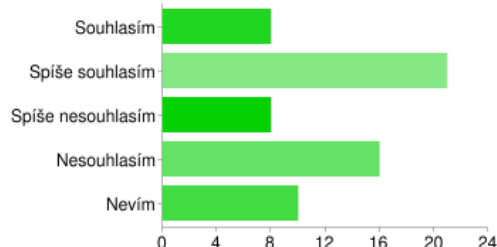
VÁŠ VZTAH K PRACOVNÍMU PROCESU - Zaměstnanecké benefity mají vliv na můj pracovní výkon.

Souhlasím	24	38%
Spíše souhlasím	15	24%
Spíše nesouhlasím	6	10%
Nesouhlasím	18	29%
Nevím	0	0%



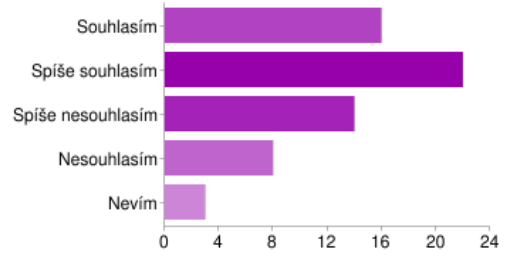
VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Můj šéf se se svými podřízenými schází na schůzkách, které vede efektivně.

Souhlasím	8	13%
Spíše souhlasím	21	33%
Spíše nesouhlasím	8	13%
Nesouhlasím	16	25%
Nevím	10	16%



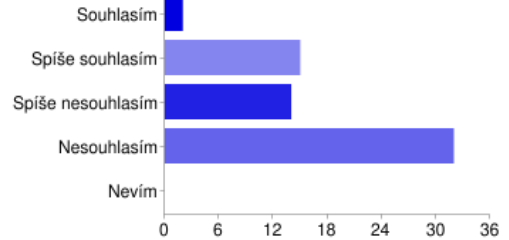
VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Myslím si, že můj pracovní tým je veden správně, je funkční a výkonný.

Souhlasím	16	25%
Spíše souhlasím	22	35%
Spíše nesouhlasím	14	22%
Nesouhlasím	8	13%
Nevím	3	5%



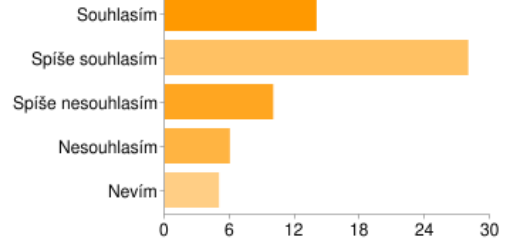
VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Úroveň technického a počítačového vybavení je dostačující pro požadavky zakázek.

Souhlasím	2	3%
Spíše souhlasím	15	24%
Spíše nesouhlasím	14	22%
Nesouhlasím	32	51%
Nevím	0	0%



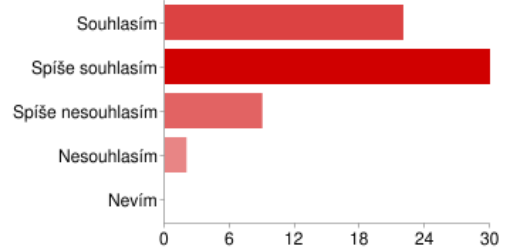
VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Myslím si, že společnost CG má mezi veřejností dobré hodnocení/dobrou pověst.

Souhlasím	14	22%
Spíše souhlasím	28	44%
Spíše nesouhlasím	10	16%
Nesouhlasím	6	10%
Nevím	5	8%



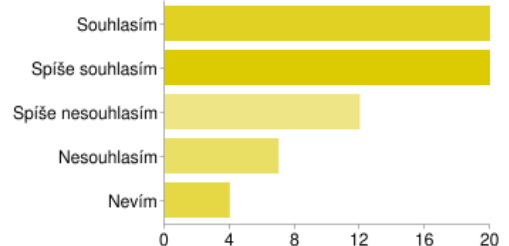
INFORMOVANOST - Mám všechny potřebné informace k pracovnímu procesu.

Souhlasím	22	35%
Spíše souhlasím	30	48%
Spíše nesouhlasím	9	14%
Nesouhlasím	2	3%
Nevím	0	0%



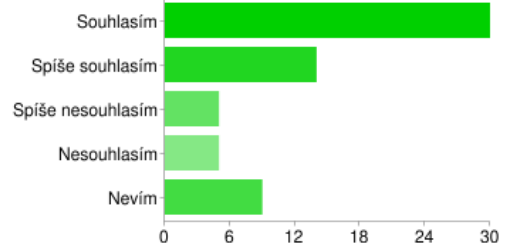
INFORMOVANOST - Domnívám se, že rozšíření znalostí ohledně pracovního procesu by mi prospělo.

Souhlasím	20	32%
Spíše souhlasím	20	32%
Spíše nesouhlasím	12	19%
Nesouhlasím	7	11%
Nevím	4	6%



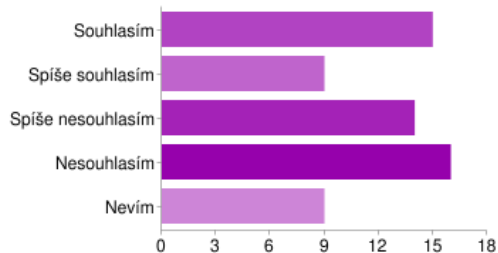
INFORMOVANOST - Myslím si, že rozšíření znalostí ohledně pracovního postupu by prospělo mým kolegům.

Souhlasím	30	48%
Spíše souhlasím	14	22%
Spíše nesouhlasím	5	8%
Nesouhlasím	5	8%
Nevím	9	14%



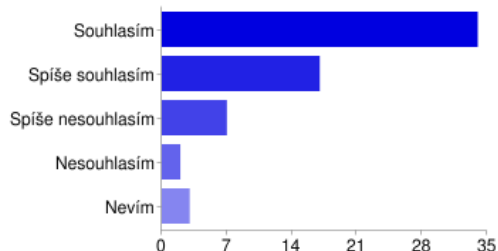
INFORMOVANOST - Znáš systém dalších odměn, na které mám nárok.

Souhlasím	15	24%
Spíše souhlasím	9	14%
Spíše nesouhlasím	14	22%
Nesouhlasím	16	25%
Nevím	9	14%



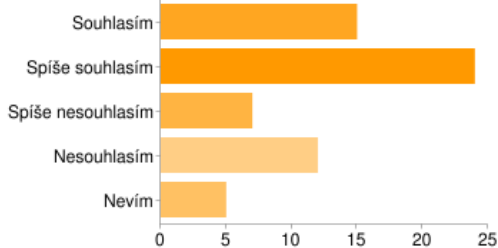
INFORMOVANOST - Jsem dostatečně informován/a o otevřených pracovních pozicích, vím kde je hledat.

Souhlasím	34	54%
Spíše souhlasím	17	27%
Spíše nesouhlasím	7	11%
Nesouhlasím	2	3%
Nevím	3	5%



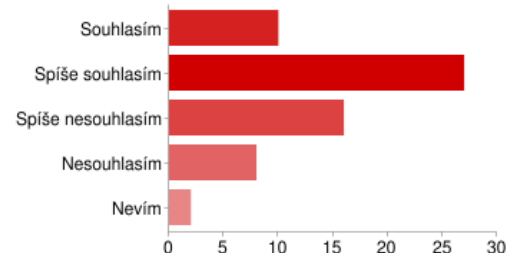
INFORMOVANOST - Považuji Intranet za efektivní zdroj informací o dění ve společnosti.

Souhlasím	15	24%
Spíše souhlasím	24	38%
Spíše nesouhlasím	7	11%
Nesouhlasím	12	19%
Nevím	5	8%



INFORMOVANOST - Informace z centrály společnosti dostávám včas a v potřebné kvalitě, nebo vím, kde je dohledat.

Souhlasím	10	16%
Spíše souhlasím	27	43%
Spíše nesouhlasím	16	25%
Nesouhlasím	8	13%
Nevím	2	3%

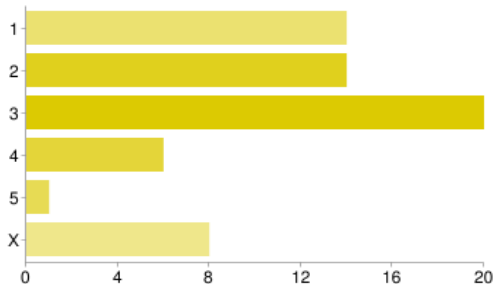


HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH ODDĚLENÍ

Hodnotte jako ve škole: nejlepší = 1 nejhorší = 5 nevím, jak ohodnotit = X

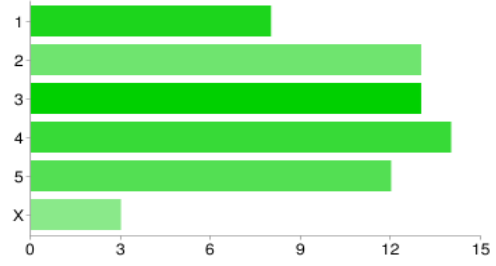
Administrativa

1	14	22%
2	14	22%
3	20	32%
4	6	10%
5	1	2%
X	8	13%



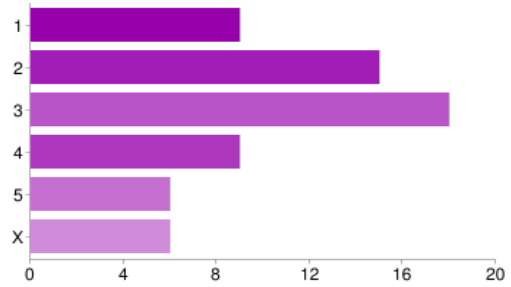
IT

1	8	13%
2	13	21%
3	13	21%
4	14	22%
5	12	19%
X	3	5%



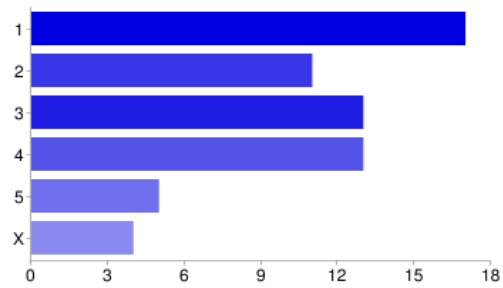
Marketing

1	9	14%
2	15	24%
3	18	29%
4	9	14%
5	6	10%
X	6	10%



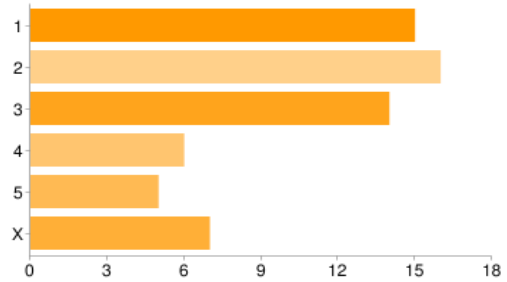
Obchodní oddělení

1	17	27%
2	11	17%
3	13	21%
4	13	21%
5	5	8%
X	4	6%



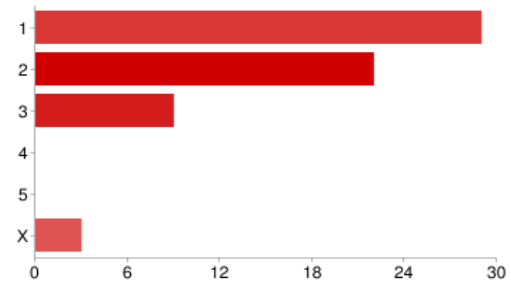
Personální oddělení

1	15	24%
2	16	25%
3	14	22%
4	6	10%
5	5	8%
X	7	11%



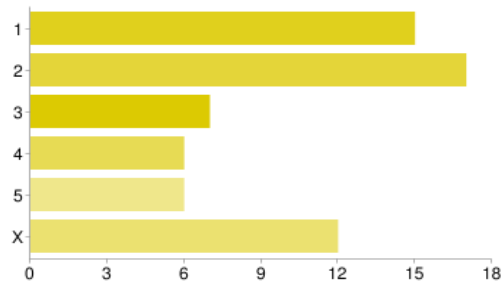
Provoz

1	29	46%
2	22	35%
3	9	14%
4	0	0%
5	0	0%
X	3	5%



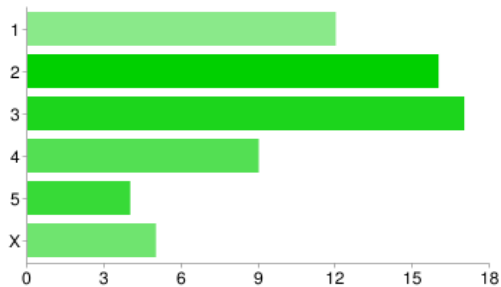
Vedení společnosti

1	15	24%
2	17	27%
3	7	11%
4	6	10%
5	6	10%
X	12	19%



Účtárna

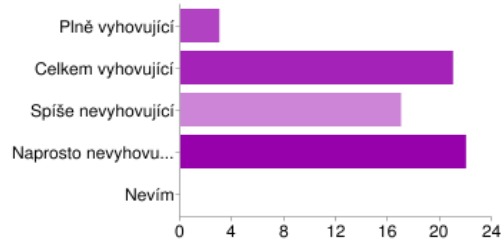
1	12	19%
2	16	25%
3	17	27%
4	9	14%
5	4	6%
X	5	8%



PC A TECHNICKÉ VYBAVENÍ OBCHODŮ/ STŘEDISEK

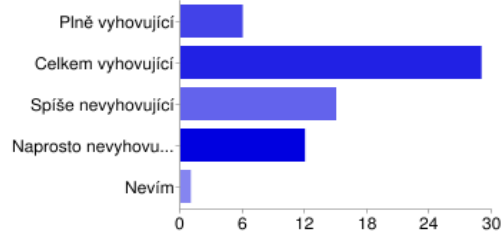
PC - Rychlost

Plně vyhovující	3	5%
Celkem vyhovující	21	33%
Spíše nevhovující	17	27%
Naprostu nevhovující	22	35%
Nevím	0	0%



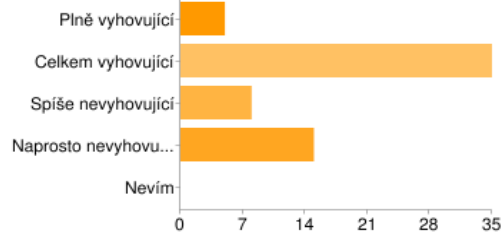
PC - Softwarové vybavení

Plně vyhovující	6	10%
Celkem vyhovující	29	46%
Spíše nevhovující	15	24%
Naprostu nevhovující	12	19%
Nevím	1	2%



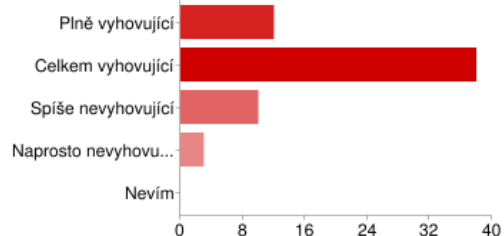
PC - Interní servis a péče o zařízení

Plně vyhovující	5	8%
Celkem vyhovující	35	56%
Spíše nevhovující	8	13%
Naprostu nevhovující	15	24%
Nevím	0	0%



Stroje (tiskárny, kopírky, plotry, obálkovací linky atp.) - Výsledná kvalita zakázky

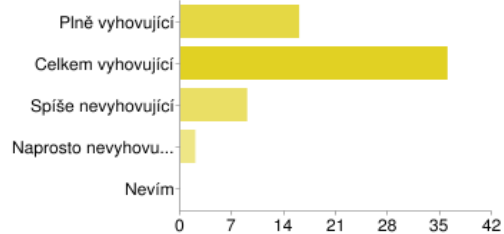
Plně vyhovující	12	19%
-----------------	----	-----



Celkem vyhovující	38	60%
Spiše nevyhovující	10	16%
Naprostu nevyhovující	3	5%
Nevím	0	0%

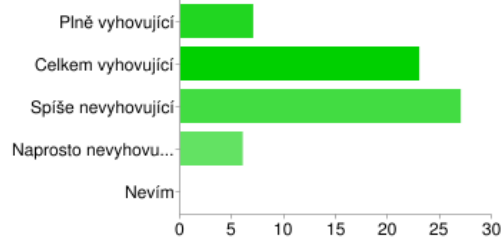
Stroje (tiskárny, kopírky, plotry, obálkovací linky atp.) - Rychlost zpracování zakázky

Plně vyhovující	16	25%
Celkem vyhovující	36	57%
Spiše nevyhovující	9	14%
Naprostu nevyhovující	2	3%
Nevím	0	0%



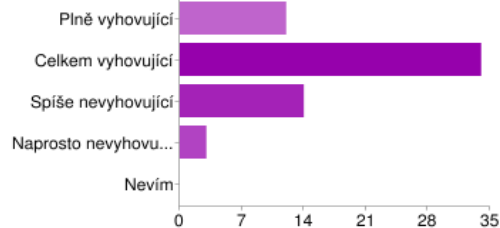
Stroje (tiskárny, kopírky, plotry, obálkovací linky atp.) - Aktuální stav zařízení

Plně vyhovující	7	11%
Celkem vyhovující	23	37%
Spiše nevyhovující	27	43%
Naprostu nevyhovující	6	10%
Nevím	0	0%



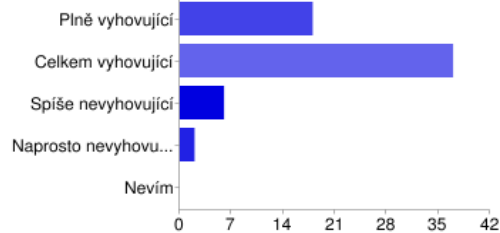
Dokončovací zařízení (řezačka, skládačka, vazačka atp.) - Výsledná kvalita zakázky

Plně vyhovující	12	19%
Celkem vyhovující	34	54%
Spiše nevyhovující	14	22%
Naprostu nevyhovující	3	5%
Nevím	0	0%



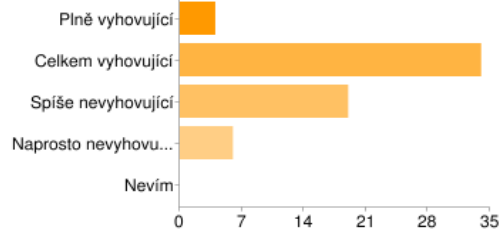
Dokončovací zařízení (řezačka, skládačka, vazačka atp.) - Rychlost zpracování zakázky

Plně vyhovující	18	29%
Celkem vyhovující	37	59%
Spiše nevyhovující	6	10%
Naprostu nevyhovující	2	3%
Nevím	0	0%



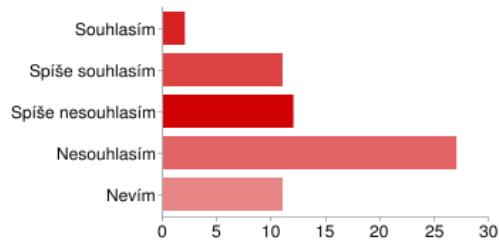
Dokončovací zařízení (řezačka, skládačka, vazačka atp.) - Aktuální stav zařízení

Plně vyhovující	4	6%
Celkem vyhovující	34	54%
Spiše nevyhovující	19	30%
Naprostu nevyhovující	6	10%
Nevím	0	0%



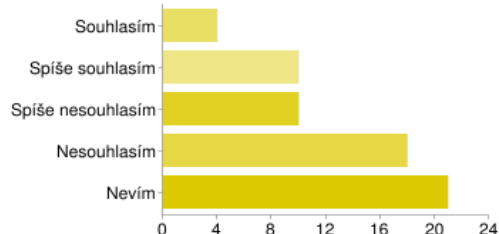
BENEFITY - Navyšování mezd je prováděno spravedlivě.

Souhlasím	2	3%
Spíše souhlasím	11	17%
Spíše nesouhlasím	12	19%
Nesouhlasím	27	43%
Nevím	11	17%



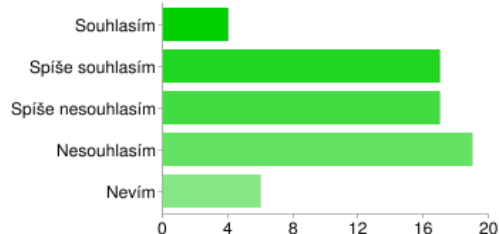
BENEFITY - Moje zaměstnanecké výhody jsou ve srovnání s pracujícími ve stejném oboru, avšak v jiné firmě, srovnatelné.

Souhlasím	4	6%
Spíše souhlasím	10	16%
Spíše nesouhlasím	10	16%
Nesouhlasím	18	29%
Nevím	21	33%



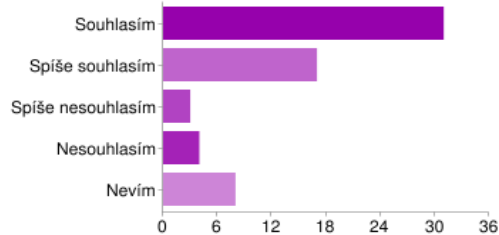
BENEFITY - Aktuální nastavení zaměstnaneckých benefitů mi vyhovuje.

Souhlasím	4	6%
Spíše souhlasím	17	27%
Spíše nesouhlasím	17	27%
Nesouhlasím	19	30%
Nevím	6	10%



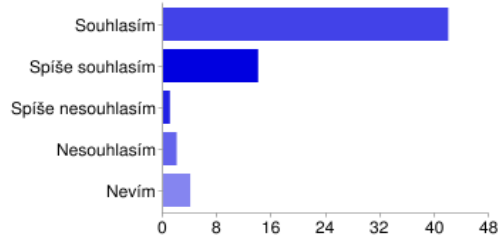
BENEFITY - Přeji si změnu zaměstnaneckých benefitů.

Souhlasím	31	49%
Spíše souhlasím	17	27%
Spíše nesouhlasím	3	5%
Nesouhlasím	4	6%
Nevím	8	13%



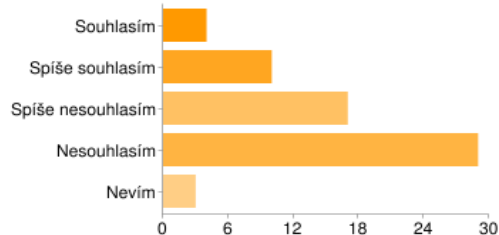
BENEFITY - Přeji si rozšíření zaměstnaneckých benefitů.

Souhlasím	42	67%
Spíše souhlasím	14	22%
Spíše nesouhlasím	1	2%
Nesouhlasím	2	3%
Nevím	4	6%



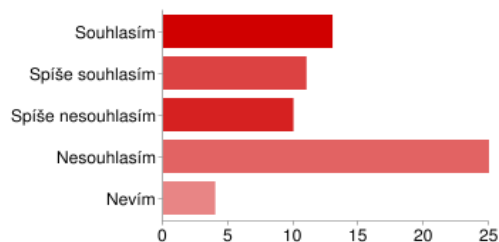
BENEFITY - Můj plat je stanoven správně, odpovídá práci, kterou odvádím.

Souhlasím	4	6%
Spíše souhlasím	10	16%
Spíše nesouhlasím	17	27%
Nesouhlasím	29	46%
Nevím	3	5%



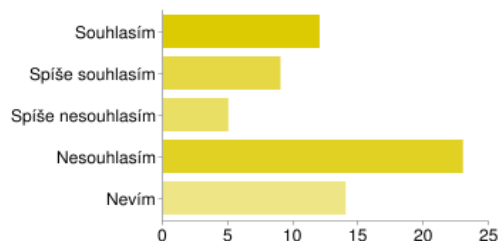
BENEFITY - Mám možnost získat mimořádnou finanční odměnu v případě nadstandardního pracovního výkonu.

Souhlasím	13	21%
Spíše souhlasím	11	17%
Spíše nesouhlasím	10	16%
Nesouhlasím	25	40%
Nevím	4	6%



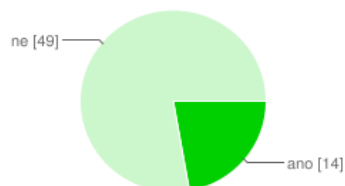
BENEFITY - Rozdělování měsíčních finančních prémie na základě individuálních výsledků jednotlivce je spravedlivé.

Souhlasím	12	19%
Spíše souhlasím	9	14%
Spíše nesouhlasím	5	8%
Nesouhlasím	23	37%
Nevím	14	22%



Ocenili byste více poukázky od jiné společnosti než stávající? Pokud ano, o jaký typ by šlo?

ano	14	22%
ne	49	78%



Navrhovaný typ

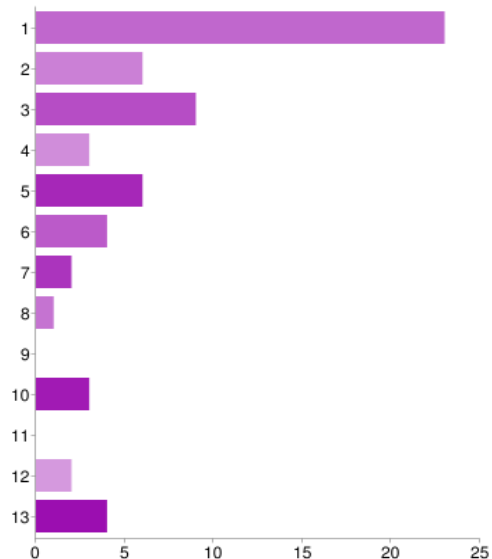
Kultura	
Kultura, dovolená	
Flexipass	3
cheque dejeuner	
domácí potřeby	
poukázky na knihy	
Sodexo	
spíše kulturní poukazy (kino, divadlo, koncert, atd.)	

Od společnosti máte k dispozici bezhotovostní benefity. Číselně je seřadte podle přínosu pro Vás. Hodnoťte prosím následovně: 1 = nejpřínosnější 13 = nejméně přínosné

Přímé benefity

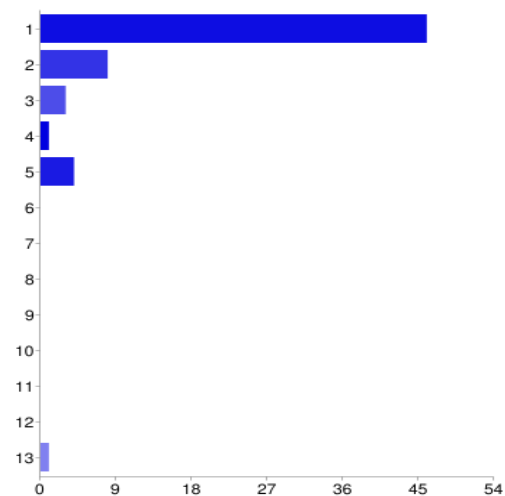
Příspěvek na penzijní a životní připojištění

1	23	37%
2	6	10%
3	9	14%
4	3	5%
5	6	10%
6	4	6%
7	2	3%
8	1	2%
9	0	0%
10	3	5%
11	0	0%
12	2	3%
13	4	6%



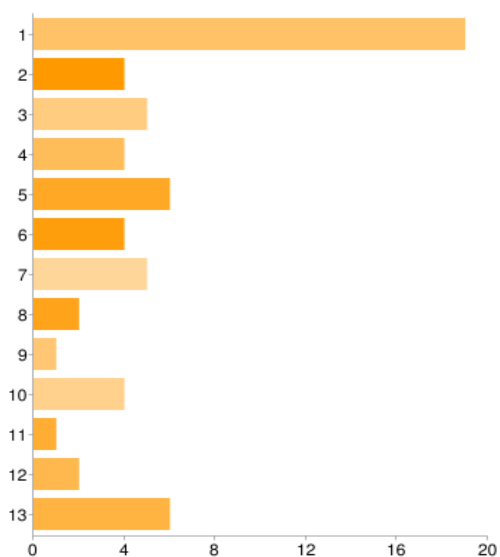
Příspěvek na stravování ve výši cca 820,-Kč/měsíc formou stravek

1	46	73%
2	8	13%
3	3	5%
4	1	2%
5	4	6%
6	0	0%
7	0	0%
8	0	0%
9	0	0%
10	0	0%
11	0	0%
12	0	0%
13	1	2%



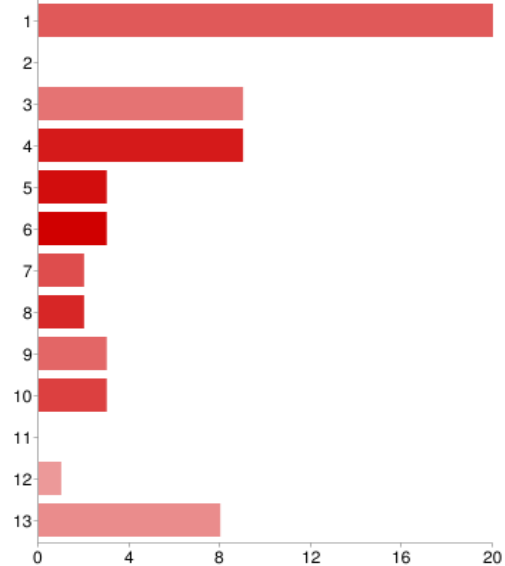
Poukazy při narození dítěte, svatbě či kulatých narozeninách od 30ti let výše - poukaz ve výši 1.000,- Kč

1	19	30%
2	4	6%
3	5	8%
4	4	6%
5	6	10%
6	4	6%
7	5	8%
8	2	3%
9	1	2%
10	4	6%
11	1	2%
12	2	3%
13	6	10%

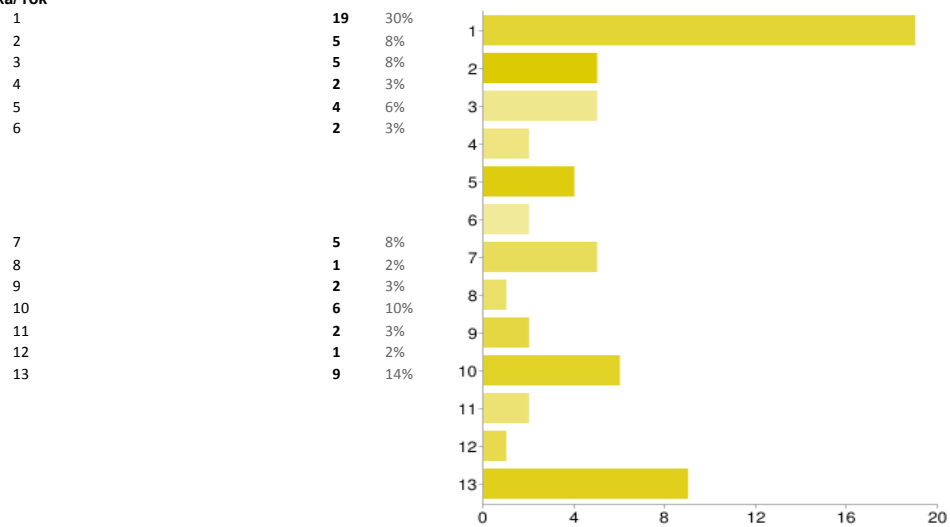


Narozeninový poukaz ve výši 200,- Kč

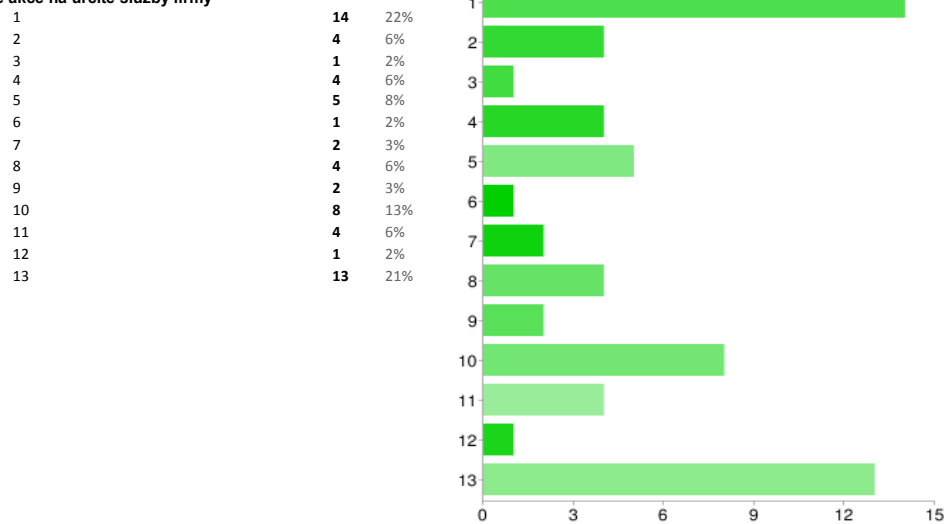
1	20	32%
2	0	0%
3	9	14%
4	9	14%
5	3	5%
6	3	5%
7	2	3%
8	2	3%
9	3	5%
10	3	5%
11	0	0%
12	1	2%
13	8	13%



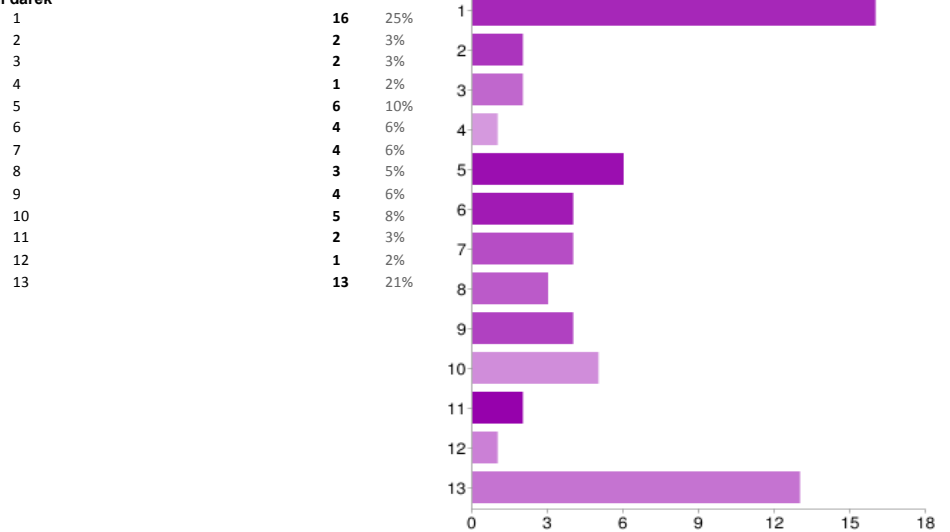
Příspěvek ve výši 500,- Kč na společnou mimopracovní aktivitu střediska/ rok



Slevové akce na určité služby firmy



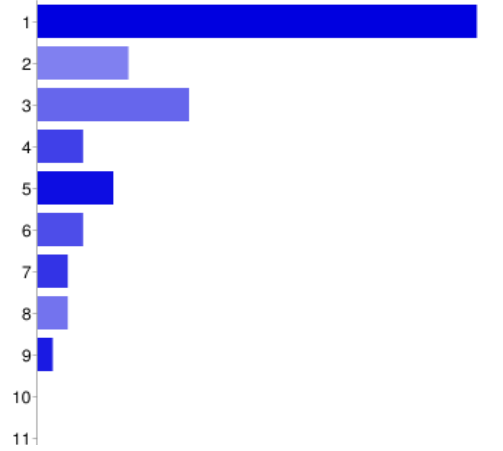
Vánoční dárek



Nepřímé benefity

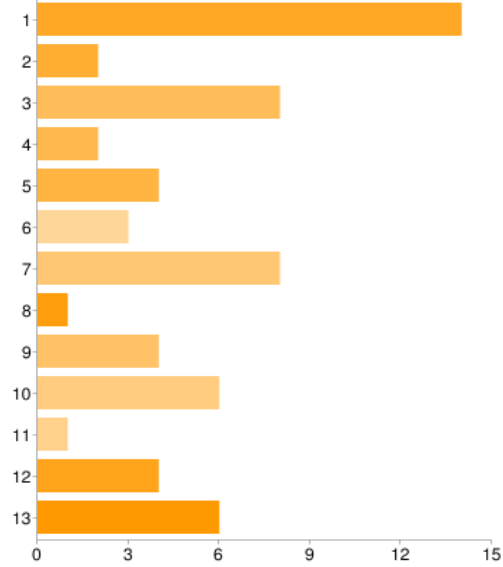
Vlastní plánování směn a volného času

1	29	46%
2	6	10%
3	10	16%
4	3	5%
5	5	8%
6	3	5%
7	2	3%
8	2	3%
9	1	2%
10	0	0%
11	0	0%
12	0	0%
13	2	3%



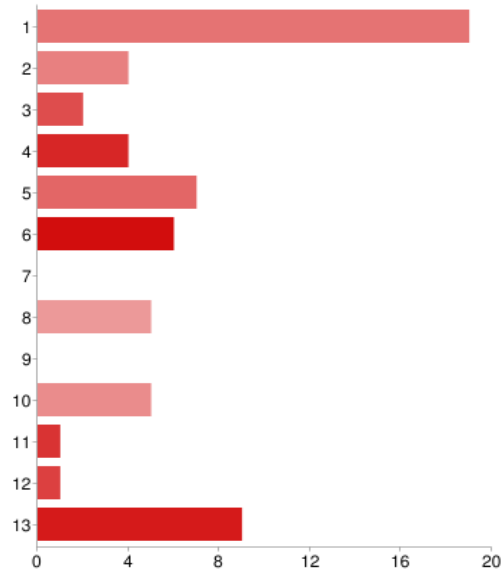
Uniformy/ trička

1	14	22%
2	2	3%
3	8	13%
4	2	3%
5	4	6%
6	3	5%
7	8	13%
8	1	2%
9	4	6%
10	6	10%
11	1	2%
12	4	6%
13	6	10%



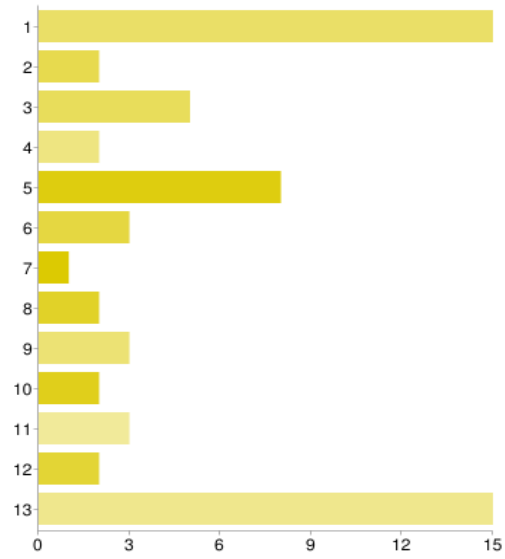
Možnost kariérního postupu

1	19	30%
2	4	6%
3	2	3%
4	4	6%
5	7	11%
6	6	10%
7	0	0%
8	5	8%
9	0	0%
10	5	8%
11	1	2%
12	1	2%
13	9	14%



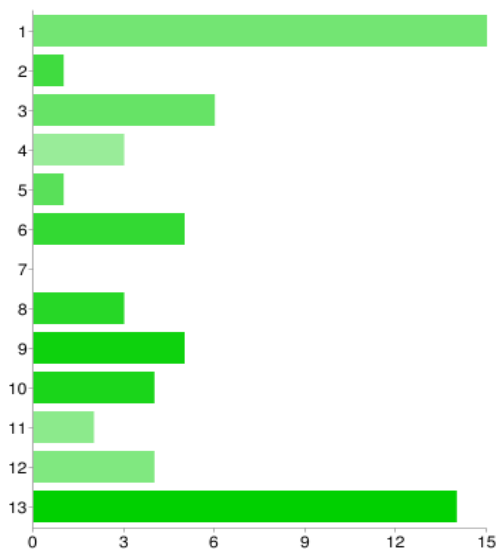
Vánoční večírek

1	15	24%
2	2	3%
3	5	8%
4	2	3%
5	8	13%
6	3	5%
7	1	2%
8	2	3%
9	3	5%
10	2	3%
11	3	5%
12	2	3%
13	15	24%



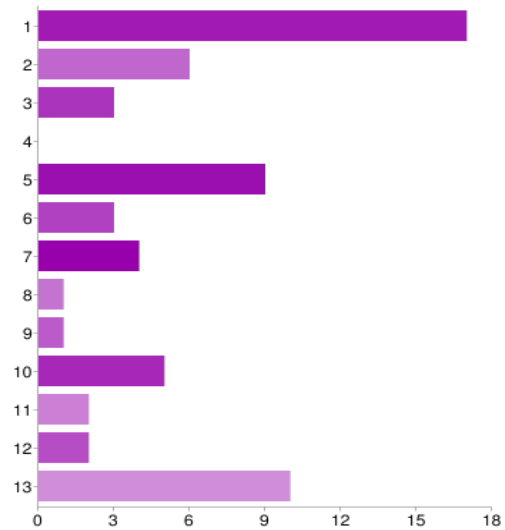
Firemní akce (sportovní odpoledne, pouštění draků)

1	15	24%
2	1	2%
3	6	10%
4	3	5%
5	1	2%
6	5	8%
7	0	0%
8	3	5%
9	5	8%
10	4	6%
11	2	3%
12	4	6%
13	14	22%



Priorita výběru kmenových zaměstnanců v výběrových řízeních

1	17	27%
2	6	10%
3	3	5%
4	0	0%
5	9	14%
6	3	5%
7	4	6%
8	1	2%
9	1	2%
10	5	8%
11	2	3%
12	2	3%
13	10	16%

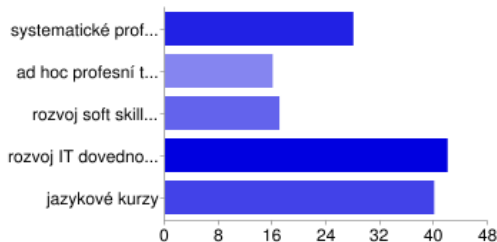


**O které z následujících benefitů byste měli zájem?
Označte libovolné množství odpovědí.**

Prohloubení kvalifikace pomocí školení:

systematické profesní tréninky	28	48%
ad hoc profesní tréninky	16	28%
rozvoj soft skills dovedností	17	29%
rozvoj IT dovedností/znalostí	42	72%
jazykové kurzy	40	69%

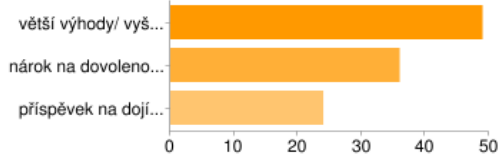
People may select more than one checkbox, so percentages may add up to more than 100%.



Ocenění dlouhodobé spolupráce:

větší výhody/ vyšší odměny pro zapracované	49	82%
nárok na dovolenou nad rámec zákoníku práce	36	60%
příspěvek na dojíždění do zaměstnání	24	40%

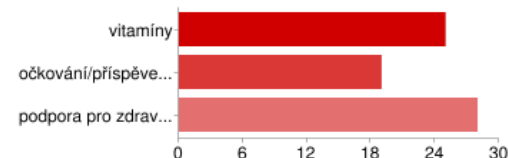
People may select more than one checkbox, so percentages may add up to more than 100%.



Zdravotní benefity:

vitamíny	25	49%
očkování/příspěvek na očkování	19	37%
podpora pro zdravotní péči	28	55%

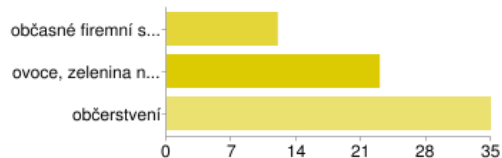
People may select more than one checkbox, so percentages may add up to more than 100%.



Zlepšování pracovních podmínek:

občasně firemní snídaně	12	25%
ovoce, zelenina na pracovišti	23	48%
občerstvení	35	73%

People may select more than one checkbox, so percentages may add up to more than 100%.



Jaké další benefity by byly pro Vás přínosné?

Benefity v podobě sportovních aktivit pro celou firmu, a společenských aktivit pro firmu i pobočku mi přijdou velice přínosné. převážně pak formy které člověk často nerealizuje (sporty, adrenalinové záležitosti, paintball, a podobně)

Příspěvek měsíční na kulturní vyžití.

flexipass, vyšší příspěvek na životní pojištění, alespon pulcrocní premie permanentka např. bazén, cvičení.

V dnešní době jen peníze..

Prémie ve vyšší platu aspoň na vánoce. Jak to bylo.

Příspěvek na sportovní aktivity, např. badminton, squash apod.

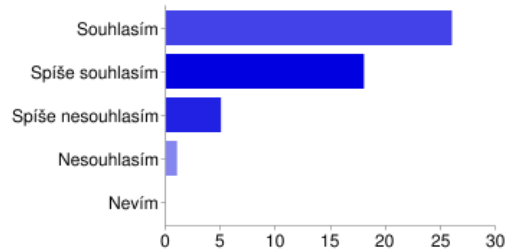
Pravidelné oměňování za práci nad rámec pracovních povinností vstupenky na sportovní a kul...

Pokud máte jakékoliv poznámky nebo náměty, napište nám je zde.

Provoz CGOS

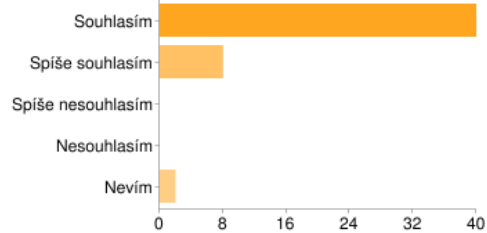
ZÁKLADNÍ POTŘEBY - Cítím se v práci fyzicky dobře.

Souhlasím	26	52%
Spiše souhlasím	18	36%
Spiše nesouhlasím	5	10%
Nesouhlasím	1	2%
Nevím	0	0%



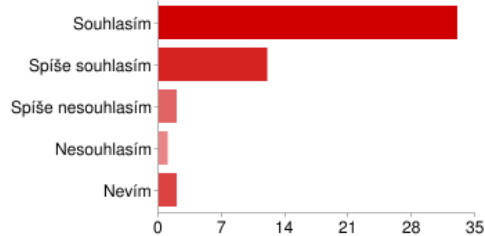
ZÁKLADNÍ POTŘEBY - Systém přestávek je pro mě vhodně nastaven.

Souhlasím	40	80%
Spiše souhlasím	8	16%
Spiše nesouhlasím	0	0%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	2	4%



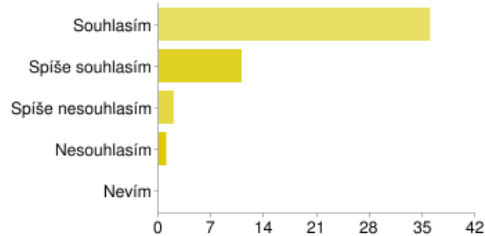
ZÁKLADNÍ POTŘEBY - Systém směn mi vyhovuje.

Souhlasím	33	66%
Spiše souhlasím	12	24%
Spiše nesouhlasím	2	4%
Nesouhlasím	1	2%
Nevím	2	4%



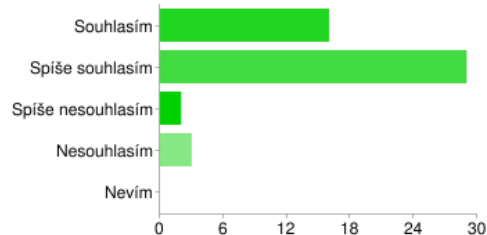
BEZPEČÍ A JISTOTA - Pracovní požadavky firmy jsou pro mě přiměřené.

Souhlasím	36	72%
Spiše souhlasím	11	22%
Spiše nesouhlasím	2	4%
Nesouhlasím	1	2%
Nevím	0	0%



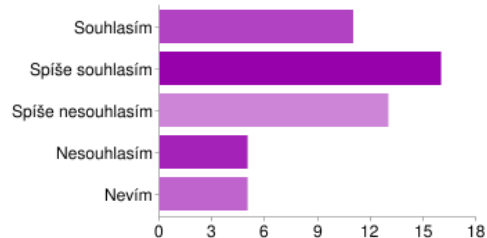
BEZPEČÍ A JISTOTA - V pracovním procesu se cítím psychicky dobře.

Souhlasím	16	32%
Spiše souhlasím	29	58%
Spiše nesouhlasím	2	4%
Nesouhlasím	3	6%
Nevím	0	0%



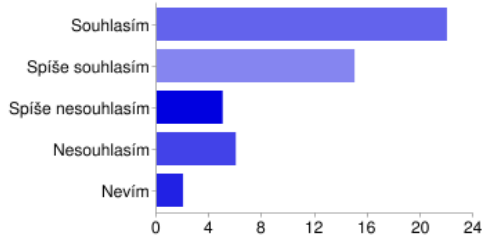
BEZPEČÍ A JISTOTA - Myslím si, že nemusím mít strach ze ztráty práce, protože firma dokáže ocenit stálé zaměstnance.

Souhlasím	11	22%
Spiše souhlasím	16	32%
Spiše nesouhlasím	13	26%
Nesouhlasím	5	10%
Nevím	5	10%



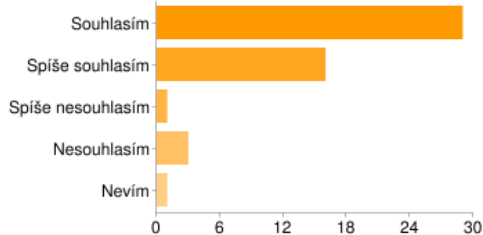
BEZPEČÍ A JISTOTA - Můj šéf jasným a srozumitelným způsobem pravidelně hodnotí odvedenou práci.

Souhlasím	22	44%
Spiše souhlasím	15	30%
Spiše nesouhlasím	5	10%
Nesouhlasím	6	12%
Nevím	2	4%



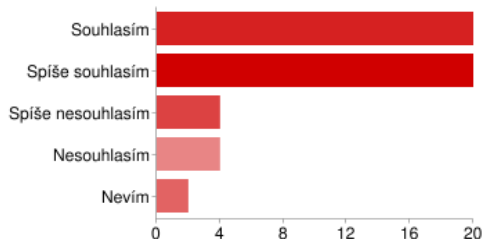
BEZPEČÍ A JISTOTA - Můj šéf mě upozorní na chyby a předkládá návrhy k jejich odstranění.

Souhlasím	29	58%
Spiše souhlasím	16	32%
Spiše nesouhlasím	1	2%
Nesouhlasím	3	6%
Nevím	1	2%



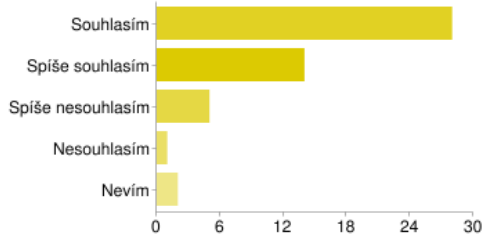
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - V mém pracovním týmu se mi dobře pracuje, tento tým mi vyhovuje.

Souhlasím	20	40%
Spiše souhlasím	20	40%
Spiše nesouhlasím	4	8%
Nesouhlasím	4	8%
Nevím	2	4%



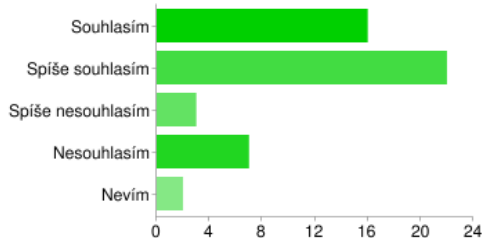
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Mi kolegové se mnou sdílejí informace týkající se pracovní náplně.

Souhlasím	28	56%
Spiše souhlasím	14	28%
Spiše nesouhlasím	5	10%
Nesouhlasím	1	2%
Nevím	2	4%



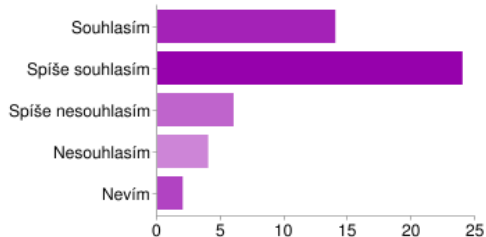
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Vztahy, které mám s kolegy na pracovišti odpovídají mým představám/požadavkům.

Souhlasím	16	32%
Spiše souhlasím	22	44%
Spiše nesouhlasím	3	6%
Nesouhlasím	7	14%
Nevím	2	4%



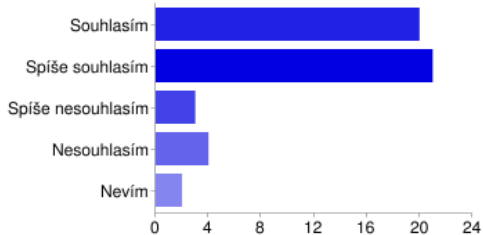
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Klima na pracovišti je pozitivní, vyhovuje mi.

Souhlasím	14	28%
Spiše souhlasím	24	48%
Spiše nesouhlasím	6	12%
Nesouhlasím	4	8%
Nevím	2	4%



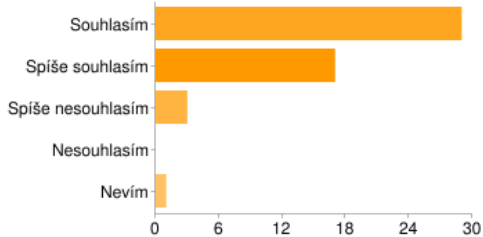
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Je v mém zájmu dělat něco navíc pro tuto společnost než je po mně žádáno při pracovním procesu.

Souhlasím	20	40%
Spiše souhlasím	21	42%
Spiše nesouhlasím	3	6%
Nesouhlasím	4	8%
Nevím	2	4%



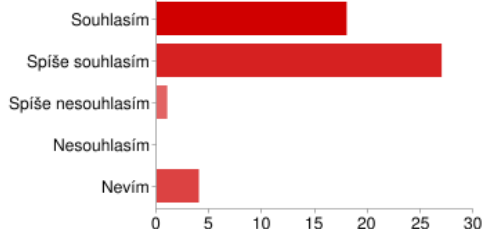
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Cítím, že moje práce skutečně přispívá k úspěchu firmy.

Souhlasím	29	58%
Spiše souhlasím	17	34%
Spiše nesouhlasím	3	6%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	1	2%



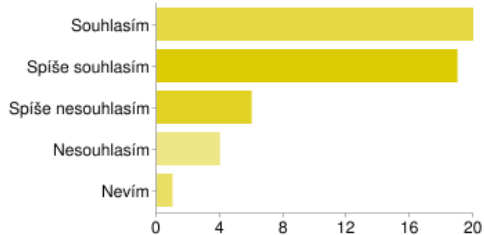
KOLEKTIV, SOUNÁLEŽITOST, UŽITEČNOST - Nastavení pracovních procesů je efektivní.

Souhlasím	18	36%
Spiše souhlasím	27	54%
Spiše nesouhlasím	1	2%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	4	8%



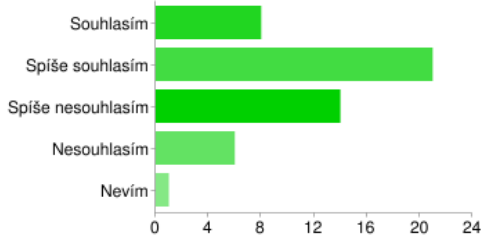
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Motivuje mě uznání za dobře odvedenou práci.

Souhlasím	20	40%
Spiše souhlasím	19	38%
Spiše nesouhlasím	6	12%
Nesouhlasím	4	8%
Nevím	1	2%



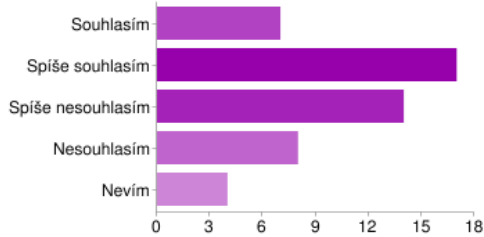
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Za dobře odvedenou práci se mi dostane patřičného uznání.

Souhlasím	8	16%
Spiše souhlasím	21	42%
Spiše nesouhlasím	14	28%
Nesouhlasím	6	12%
Nevím	1	2%



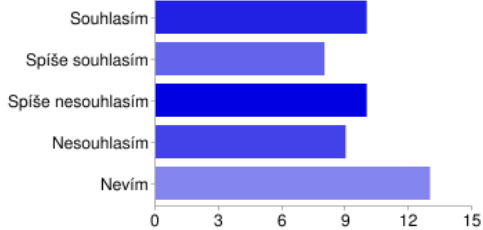
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Firma umí ocenit stálé zaměstnance a jejich vědomosti.

Souhlasím	7	14%
Spiše souhlasím	17	34%
Spiše nesouhlasím	14	28%
Nesouhlasím	8	16%
Nevím	4	8%



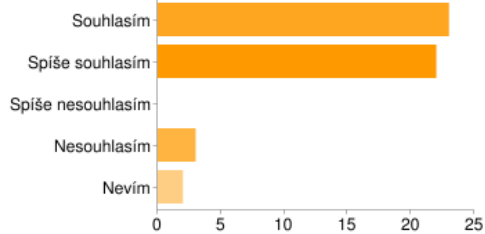
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Předpokládám, že v budoucnu se mi ve firmě povede dosáhnout lepšího postavení.

Souhlasím	10	20%
Spiše souhlasím	8	16%
Spiše nesouhlasím	10	20%
Nesouhlasím	9	18%
Nevím	13	26%



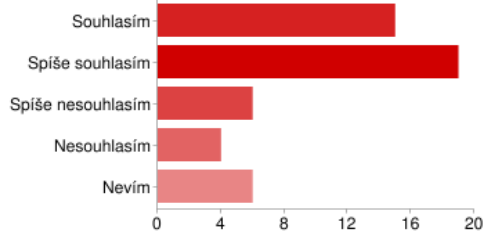
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Můj šéf naslouchá mým názorům a nápadům.

Souhlasím	23	46%
Spiše souhlasím	22	44%
Spiše nesouhlasím	0	0%
Nesouhlasím	3	6%
Nevím	2	4%



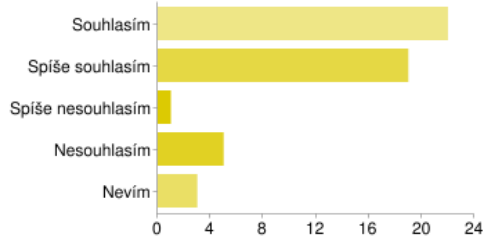
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Můj šéf mě podporuje v mém profesním růstu.

Souhlasím	15	30%
Spiše souhlasím	19	38%
Spiše nesouhlasím	6	12%
Nesouhlasím	4	8%
Nevím	6	12%



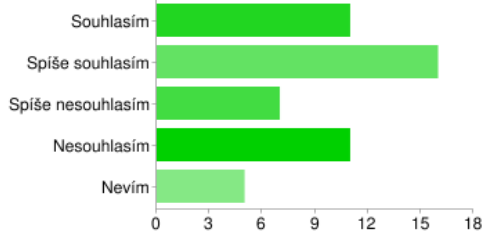
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Můj šéf spravedlivě hodnotí mé pracovní výsledky.

Souhlasím	22	44%
Spiše souhlasím	19	38%
Spiše nesouhlasím	1	2%
Nesouhlasím	5	10%
Nevím	3	6%



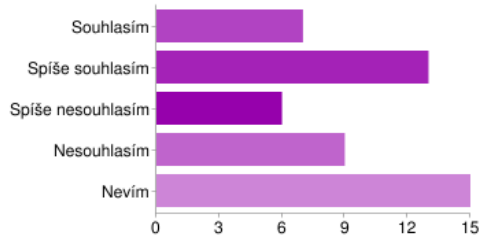
ÚČTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Mí nadřízení mi dávají najevo, že isem pro firmu důležitý/á.

Souhlasím	11	22%
Spiše souhlasím	16	32%
Spiše nesouhlasím	7	14%
Nesouhlasím	11	22%
Nevím	5	10%



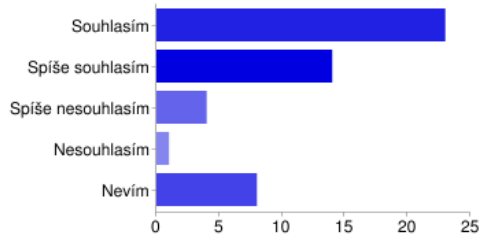
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Dochází k pracovním povýšením a přesunům zaměstnanců.

Souhlasím	7	14%
Spíše souhlasím	13	26%
Spíše nesouhlasím	6	12%
Nesouhlasím	9	18%
Nevím	15	30%



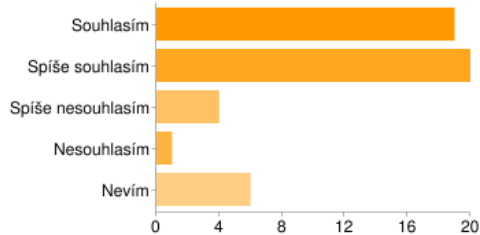
ÚCTA, RESPEKT, UZNÁNÍ - Mám zájem profesně růst v rámci společnosti.

Souhlasím	23	46%
Spíše souhlasím	14	28%
Spíše nesouhlasím	4	8%
Nesouhlasím	1	2%
Nevím	8	16%



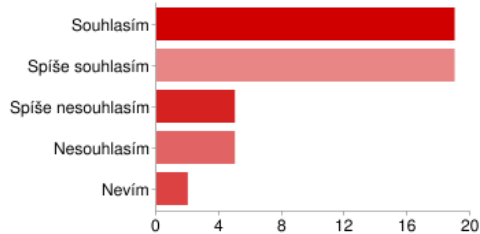
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Rád/a bych se realizoval/a na rozšiřování působnosti společnosti.

Souhlasím	19	38%
Spíše souhlasím	20	40%
Spíše nesouhlasím	4	8%
Nesouhlasím	1	2%
Nevím	6	12%



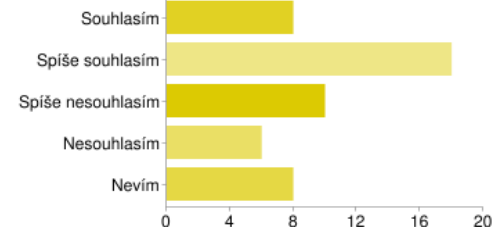
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Mám možnost zasahovat, vyjadřovat se k nastaveným pracovním procesům.

Souhlasím	19	38%
Spíše souhlasím	19	38%
Spíše nesouhlasím	5	10%
Nesouhlasím	5	10%
Nevím	2	4%



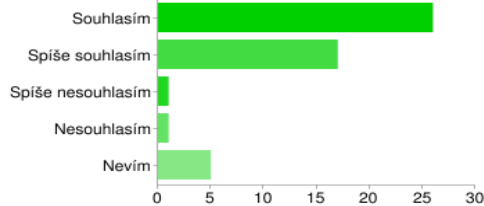
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Při rozhodování o důležitých záležitostech společnost bere v úvahu názory zaměstnanců.

Souhlasím	8	16%
Spíše souhlasím	18	36%
Spíše nesouhlasím	10	20%
Nesouhlasím	6	12%
Nevím	8	16%



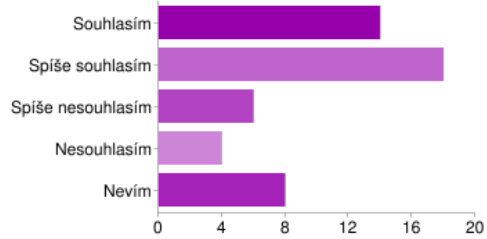
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Chci více rozvíjet nové dovednosti a schopnosti v pracovní oblasti.

Souhlasím	26	52%
Spíše souhlasím	17	34%
Spíše nesouhlasím	1	2%
Nesouhlasím	1	2%
Nevím	5	10%



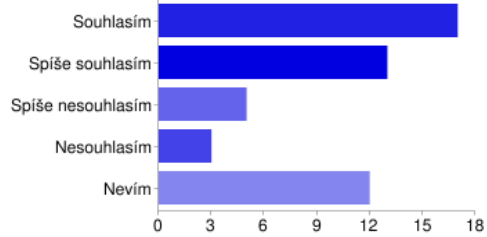
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Společnost poskytuje dostatečné vstupní školení pro nové zaměstnance.

Souhlasím	14	28%
Spiše souhlasím	18	36%
Spiše nesouhlasím	6	12%
Nesouhlasím	4	8%
Nevím	8	16%



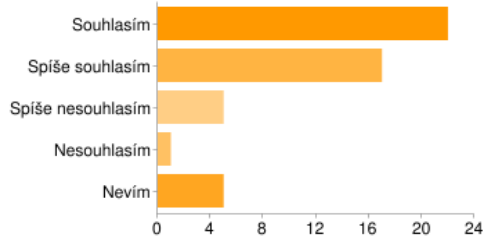
SEBEREALIZACE A OSOBNÍ RŮST - Školení, která mi poskytuje firma, jsou dostatečná pro standardní plnění pracovních povinností.

Souhlasím	17	34%
Spiše souhlasím	13	26%
Spiše nesouhlasím	5	10%
Nesouhlasím	3	6%
Nevím	12	24%



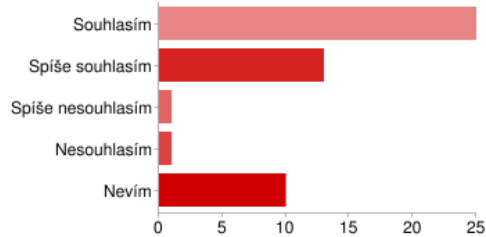
VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Mám důvěru ve služby společnosti, doporučuji je i přátelům nebo známým.

Souhlasím	22	44%
Spiše souhlasím	17	34%
Spiše nesouhlasím	5	10%
Nesouhlasím	1	2%
Nevím	5	10%



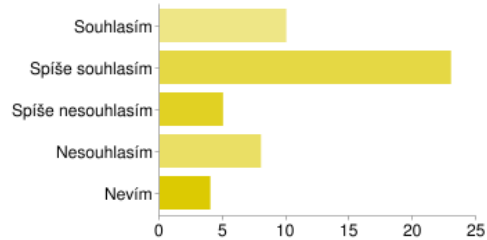
VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Za doporučení služeb společnosti/doručení zakázky pro společnost bych rád/a dostal/a nějaký typ odměny.

Souhlasím	25	50%
Spiše souhlasím	13	26%
Spiše nesouhlasím	1	2%
Nesouhlasím	1	2%
Nevím	10	20%



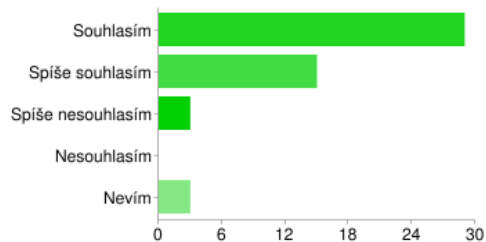
VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Doporučil/a bych práci v CGOS svým přátelům a rodině.

Souhlasím	10	20%
Spiše souhlasím	23	46%
Spiše nesouhlasím	5	10%
Nesouhlasím	8	16%
Nevím	4	8%



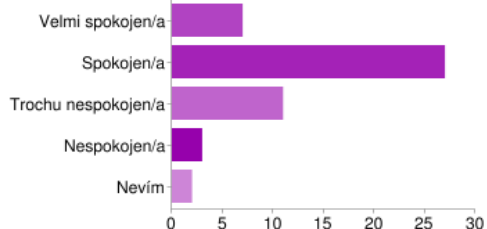
VÁŠ VZTAH KE SPOLEČNOSTI - Vážím si toho, že pracuji pro společnost CGOS.

Souhlasím	29	58%
Spiše souhlasím	15	30%
Spiše nesouhlasím	3	6%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	3	6%



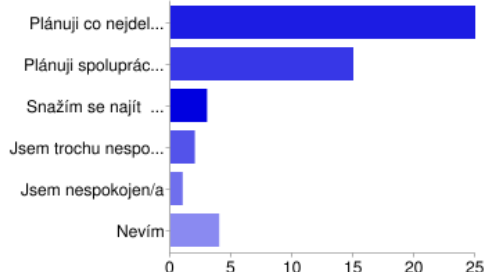
Jste celkově spokojen/a v současném zaměstnání?

Velmi spokojen/a	7	14%
Spokojen/a	27	54%
Trochu nespokojen/a	11	22%
Nespokojen/a	3	6%
Nevím	2	4%



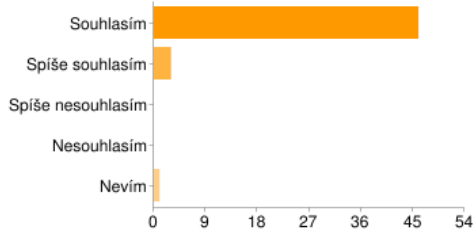
Se společností CGOS:

Plánuji co nejdříve spolupráci	25	50%
Plánuji spolupráci minimálně na pár dalších let	15	30%
Snažím se najít si jinou práci	3	6%
Jsem trochu nespokojen/a	2	4%
Jsem nespokojen/a	1	2%
Nevím	4	8%



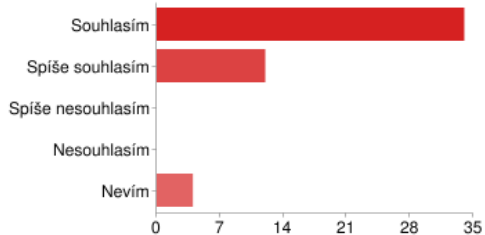
VÁŠ VZTAH K PRACOVNÍMU PROCESU - Chápu jaké pracovní výsledky jsou ode mne požadovány.

Souhlasím	46	92%
Spiše souhlasím	3	6%
Spiše nesouhlasím	0	0%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	1	2%



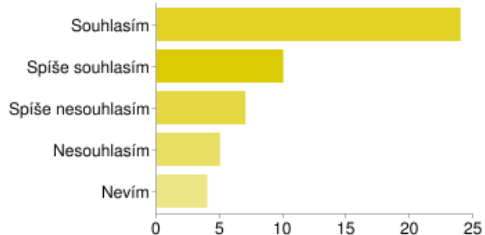
VÁŠ VZTAH K PRACOVNÍMU PROCESU - Ztotožňuji se s požadavky na výsledek mé práce.

Souhlasím	34	68%
Spiše souhlasím	12	24%
Spiše nesouhlasím	0	0%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	4	8%



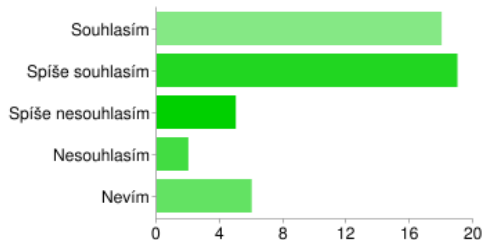
VÁŠ VZTAH K PRACOVNÍMU PROCESU - Zaměstnanecké benefity mají vliv na můj pracovní výkon.

Souhlasím	24	48%
Spiše souhlasím	10	20%
Spiše nesouhlasím	7	14%
Nesouhlasím	5	10%
Nevím	4	8%



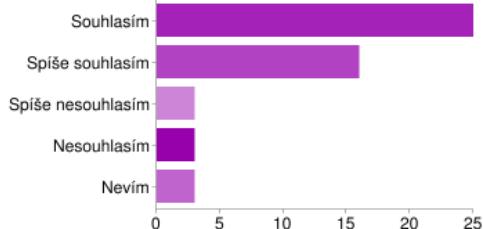
VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Můj šéf se se svými podřízenými schází na schůzkách, které vede efektivně.

Souhlasím	18	36%
Spiše souhlasím	19	38%
Spiše nesouhlasím	5	10%
Nesouhlasím	2	4%
Nevím	6	12%



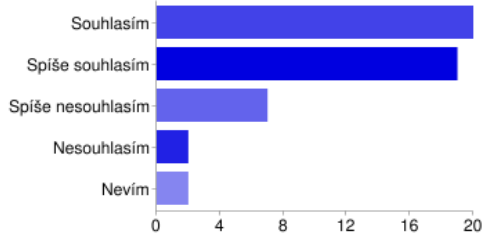
VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Myslím si, že můj pracovní tým je veden sorávně. ie funkční a výkonný.

Souhlasím	25	50%
Spiše souhlasím	16	32%
Spiše nesouhlasím	3	6%
Nesouhlasím	3	6%
Nevím	3	6%



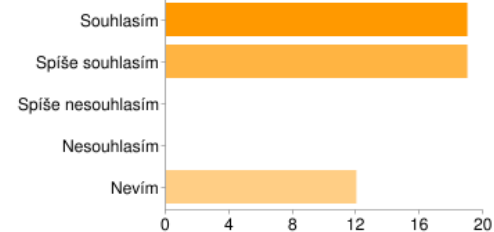
VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Úroveň technického a počítačového vybavení je dostačující pro požadavky zakázek.

Souhlasím	20	40%
Spiše souhlasím	19	38%
Spiše nesouhlasím	7	14%
Nesouhlasím	2	4%
Nevím	2	4%



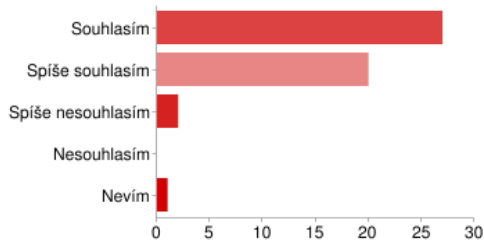
VNÍMÁNÍ OKOLÍ - Myslím si, že společnost CGOS má mezi veřejností dobré hodnocení/dobrou pověst.

Souhlasím	19	38%
Spiše souhlasím	19	38%
Spiše nesouhlasím	0	0%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	12	24%



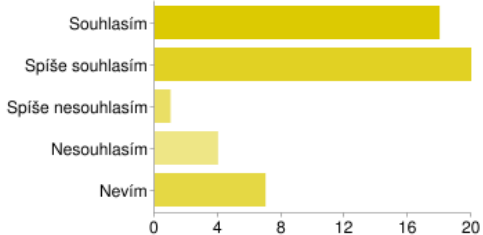
INFORMOVANOST - Mám všechny potřebné informace k pracovnímu procesu.

Souhlasím	27	54%
Spiše souhlasím	20	40%
Spiše nesouhlasím	2	4%
Nesouhlasím	0	0%
Nevím	1	2%



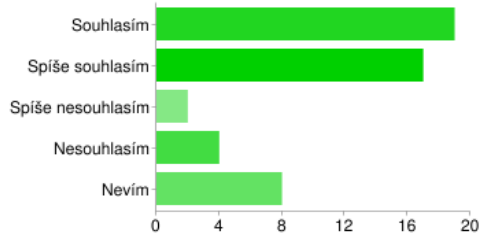
INFORMOVANOST - Domnívám se, že rozšíření znalostí ohledně pracovního procesu by mi prospělo.

Souhlasím	18	36%
Spiše souhlasím	20	40%
Spiše nesouhlasím	1	2%
Nesouhlasím	4	8%
Nevím	7	14%



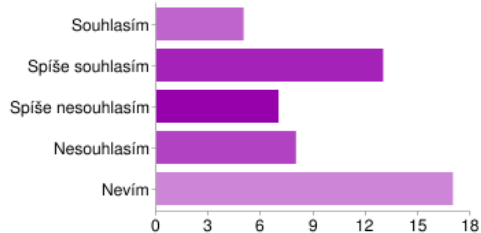
INFORMOVANOST - Myslím si, že rozšíření znalostí ohledně pracovního postupu by prospělo mým kolegům.

Souhlasím	19	38%
Spíše souhlasím	17	34%
Spíše nesouhlasím	2	4%
Nesouhlasím	4	8%
Nevím	8	16%



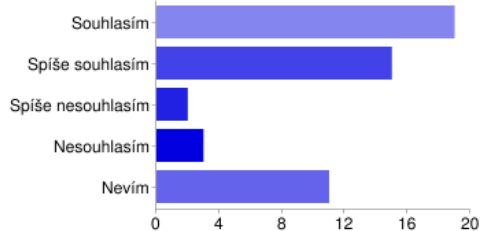
INFORMOVANOST - Znáám systém dalších odměn, na které mám nárok.

Souhlasím	5	10%
Spíše souhlasím	13	26%
Spíše nesouhlasím	7	14%
Nesouhlasím	8	16%
Nevím	17	34%



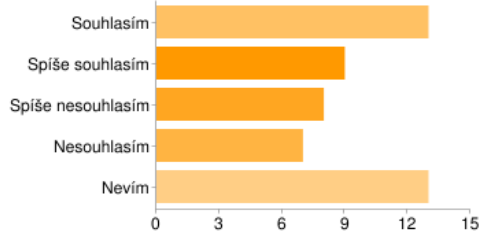
INFORMOVANOST - Jsem dostatečně informován/a o otevřených pracovních pozicích, vím kde je hledat.

Souhlasím	19	38%
Spíše souhlasím	15	30%
Spíše nesouhlasím	2	4%
Nesouhlasím	3	6%
Nevím	11	22%



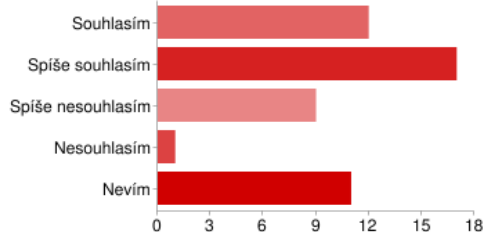
INFORMOVANOST - Považuji Intranet za efektivní zdroj informací o dění ve společnosti.

Souhlasím	13	26%
Spíše souhlasím	9	18%
Spíše nesouhlasím	8	16%
Nesouhlasím	7	14%
Nevím	13	26%



INFORMOVANOST - Informace z centrály společnosti dostávám včas a v potřebné kvalitě, nebo vím, kde je dohledat.

Souhlasím	12	24%
Spíše souhlasím	17	34%
Spíše nesouhlasím	9	18%
Nesouhlasím	1	2%
Nevím	11	22%

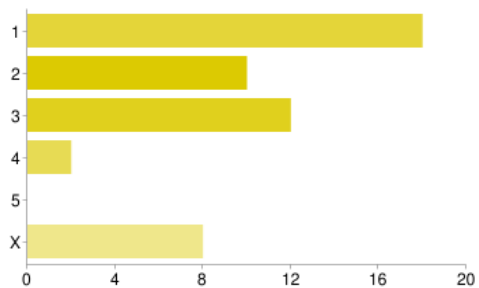


HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH ODDĚLENÍ

Hodnotte jako ve škole: nejlepší = 1 nejhorší = 5 nevím, jak ohodnotit = X

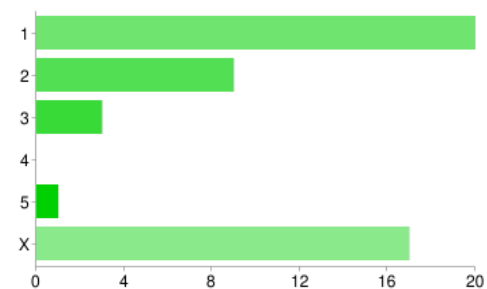
Administrativa

1	18	36%
2	10	20%
3	12	24%
4	2	4%
5	0	0%
X	8	16%



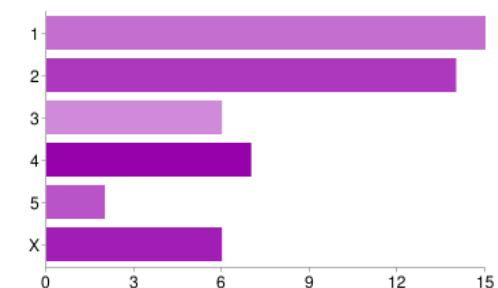
Funkční design

1	20	40%
2	9	18%
3	3	6%
4	0	0%
5	1	2%
X	17	34%



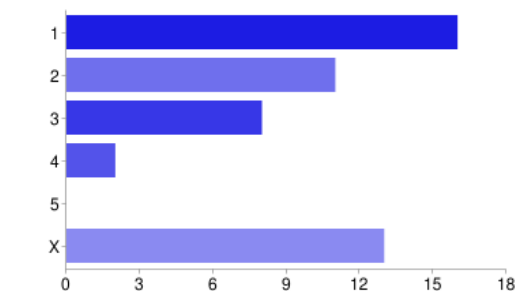
IT

1	15	30%
2	14	28%
3	6	12%
4	7	14%
5	2	4%
X	6	12%



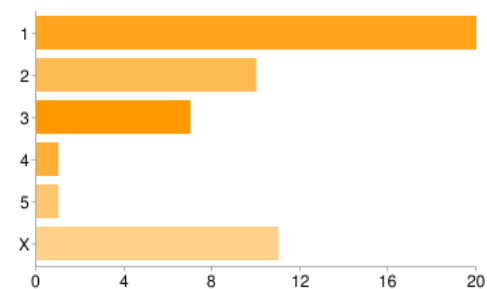
Marketing

1	16	32%
2	11	22%
3	8	16%
4	2	4%
5	0	0%
X	13	26%



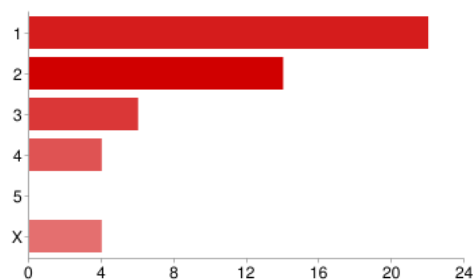
Obchodní oddělení

1	20	40%
2	10	20%
3	7	14%
4	1	2%
5	1	2%
X	11	22%



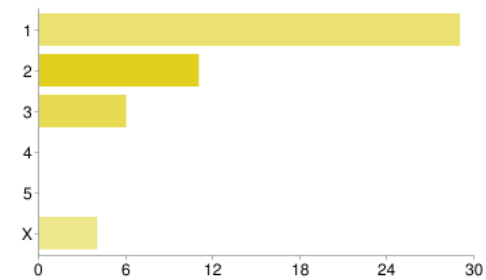
Personální oddělení

1	22	44%
2	14	28%
3	6	12%
4	4	8%
5	0	0%
X	4	8%



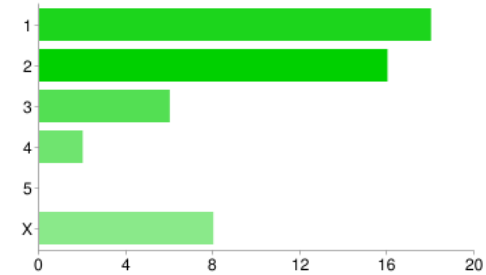
Provoz

1	29	58%
2	11	22%
3	6	12%
4	0	0%
5	0	0%
X	4	8%



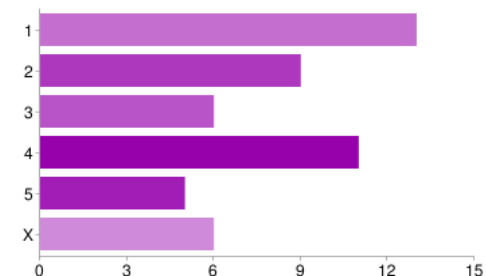
Vedení společnosti

1	18	36%
2	16	32%
3	6	12%
4	2	4%
5	0	0%
X	8	16%



Účtárna

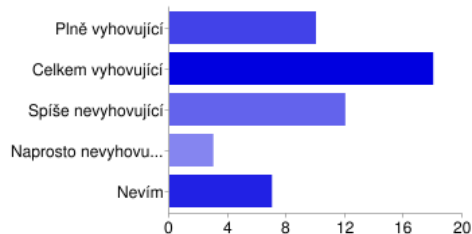
1	13	26%
2	9	18%
3	6	12%
4	11	22%
5	5	10%
X	6	12%



PC A TECHNICKÉ VYBAVENÍ OBCHODU/ STŘEDISEK

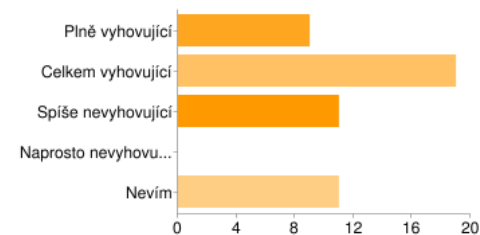
PC - Rychlost

Plně vyhovující	10	20%
Celkem vyhovující	18	36%
Spíše nevyhovující	12	24%
Naprosto nevyhovující	3	6%
Nevím	7	14%



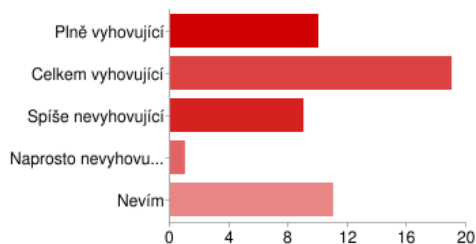
PC - Softwarové vybavení

Plně vyhovující	9	18%
Celkem vyhovující	19	38%
Spíše nevyhovující	11	22%
Naprosto nevyhovující	0	0%
Nevím	11	22%



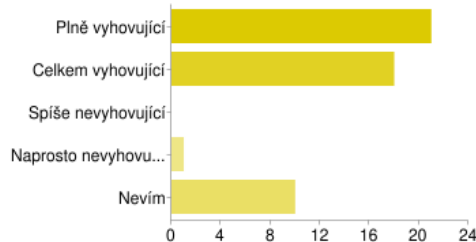
PC - Interní servis a péče o zařízení

Plně vyhovující	10	20%
Celkem vyhovující	19	38%
Spiše nevyhovující	9	18%
Naprosto nevyhovující	1	2%
Nevím	11	22%



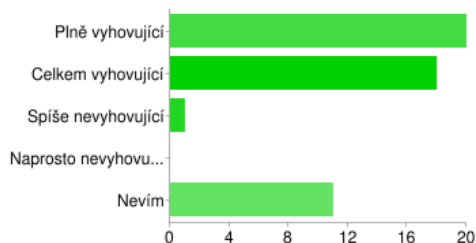
Stroje (tiskárny, kopírky, plotry, obálkovací linky atp.) - Výsledná kvalita zakázky

Plně vyhovující	21	42%
Celkem vyhovující	18	36%
Spiše nevyhovující	0	0%
Naprosto nevyhovující	1	2%
Nevím	10	20%



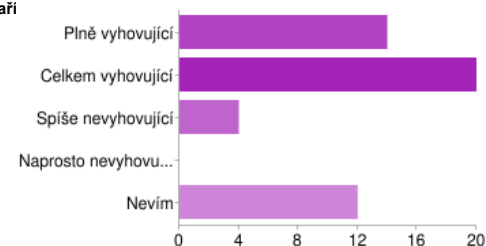
Stroje (tiskárny, kopírky, plotry, obálkovací linky atp.) - Rychlost zpracování zakázky

Plně vyhovující	20	40%
Celkem vyhovující	18	36%
Spiše nevyhovující	1	2%
Naprosto nevyhovující	0	0%
Nevím	11	22%



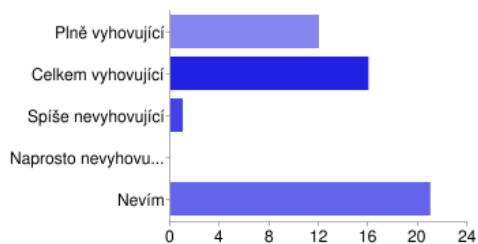
Stroje (tiskárny, kopírky, plotry, obálkovací linky atp.) - Aktuální stav zaří

Plně vyhovující	14	28%
Celkem vyhovující	20	40%
Spiše nevyhovující	4	8%
Naprosto nevyhovující	0	0%
Nevím	12	24%



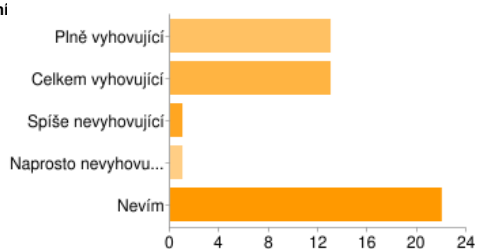
Dokončovací zařízení (řezačka, skládačka, vazačka atp.) - Výsledná kvalita zakázky

Plně vyhovující	12	24%
Celkem vyhovující	16	32%
Spiše nevyhovující	1	2%
Naprosto nevyhovující	0	0%
Nevím	21	42%



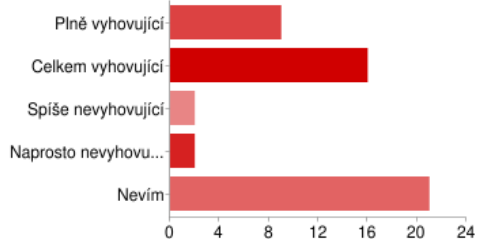
Dokončovací zařízení (řezačka, skládačka, vazačka atp.) - Rychlost zpracování

Plně vyhovující	13	26%
Celkem vyhovující	13	26%
Spiše nevyhovující	1	2%
Naprosto nevyhovující	1	2%
Nevím	22	44%



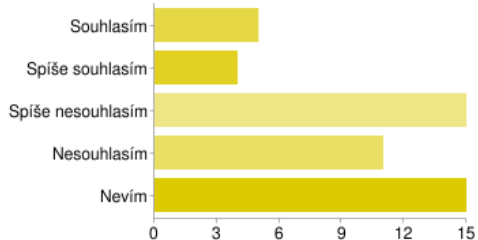
Dokončovací zařízení (řezačka, skládačka, vazačka atp.) - Aktuální stav zařízení

Plně vyhovující	9	18%
Celkem vyhovující	16	32%
Spiše nevyhovující	2	4%
Naprosto nevyhovující	2	4%
Nevím	21	42%



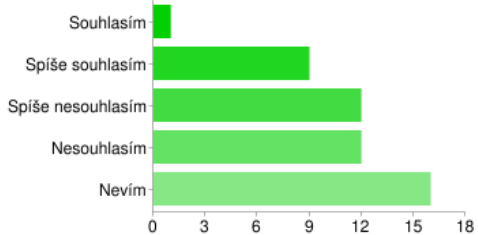
BENEFITY - Navyšování mezd je prováděno spravedlivě.

Souhlasím	5	10%
Spiše souhlasím	4	8%
Spiše nesouhlasím	15	30%
Nesouhlasím	11	22%
Nevím	15	30%



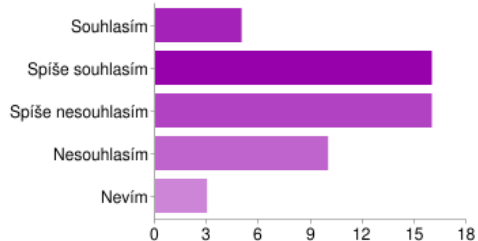
BENEFITY - Moje zaměstnanecké výhody jsou ve srovnání s pracujícími ve stejném oboru, avšak v jiné firmě, srovnatelné.

Souhlasím	1	2%
Spiše souhlasím	9	18%
Spiše nesouhlasím	12	24%
Nesouhlasím	12	24%
Nevím	16	32%



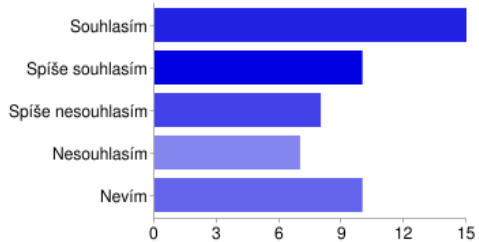
BENEFITY - Aktuální nastavení zaměstnaneckých benefitů mi vyhovuje.

Souhlasím	5	10%
Spiše souhlasím	16	32%
Spiše nesouhlasím	16	32%
Nesouhlasím	10	20%
Nevím	3	6%



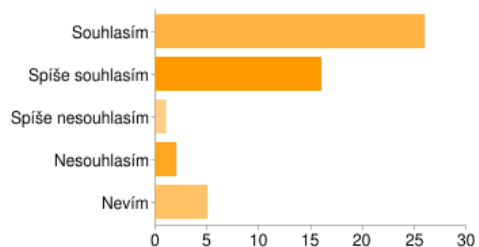
BENEFITY - Přeji si změnu zaměstnaneckých benefitů.

Souhlasím	15	30%
Spiše souhlasím	10	20%
Spiše nesouhlasím	8	16%
Nesouhlasím	7	14%
Nevím	10	20%



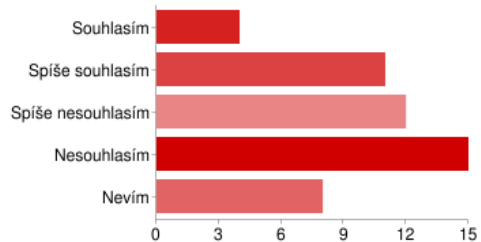
BENEFITY - Přeji si rozšíření zaměstnaneckých benefitů.

Souhlasím	26	52%
Spiše souhlasím	16	32%
Spiše nesouhlasím	1	2%
Nesouhlasím	2	4%
Nevím	5	10%



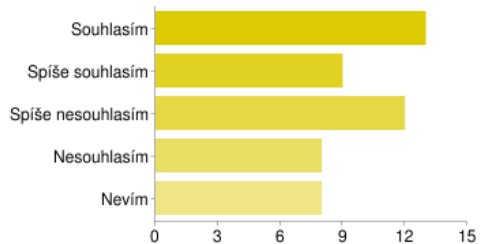
BENEFITY - Můj plat je stanoven správně, odpovídá práci, kterou odvádím.

Souhlasím	4	8%
Spiše souhlasím	11	22%
Spiše nesouhlasím	12	24%
Nesouhlasím	15	30%
Nevím	8	16%



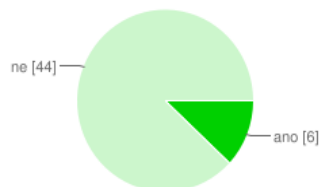
BENEFITY - Mám možnost získat mimořádnou finanční odměnu v případě nadstandardního pracovního výkonu.

Souhlasím	13	26%
Spiše souhlasím	9	18%
Spiše nesouhlasím	12	24%
Nesouhlasím	8	16%
Nevím	8	16%



Ocenili byste více poukázky od jiné společnosti než stávající? Pokud ano, o jaký typ by šlo?

ano	6	12%
ne	44	88%



Navrhovaný

typ

MHD

flexipas

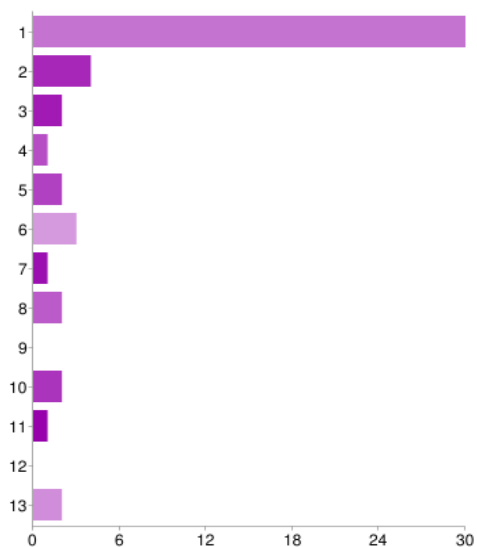
Gastropass

Od společnosti máte k dispozici bezhotovostní benefity. Číselně je seřadte podle přínosu pro Vás.
Hodnotte prosím následovně: 1 = nejpřínosnější 13 = nejméně přínosné

Přímé benefity

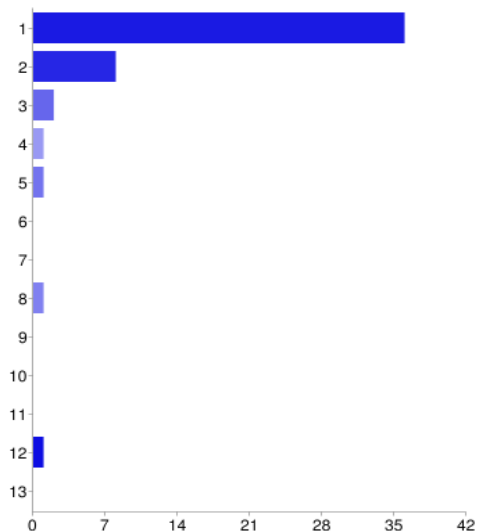
Příspěvek na penzijní a životní připojištění

1	30	60%
2	4	8%
3	2	4%
4	1	2%
5	2	4%
6	3	6%
7	1	2%
8	2	4%
9	0	0%
10	2	4%
11	1	2%
12	0	0%
13	2	4%



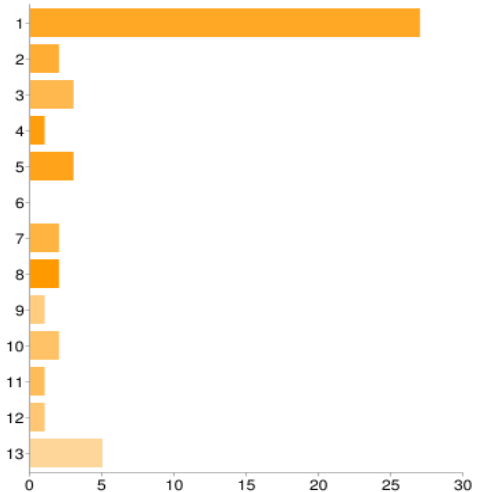
Příspěvek na stravování ve výši cca 820,-Kč/měsíc formou stravenek

1	36	72%
2	8	16%
3	2	4%
4	1	2%
5	1	2%
6	0	0%
7	0	0%
8	1	2%
9	0	0%
10	0	0%
11	0	0%
12	1	2%
13	0	0%



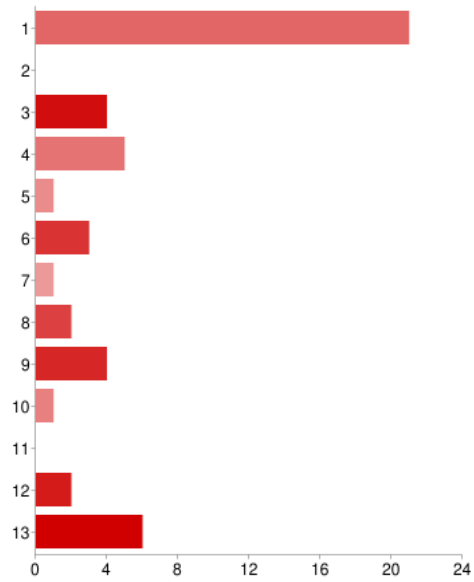
Poukazy při narození dítěte, svatbě či kulatých narozeninách od 30ti let výše - poukaz ve výši 1.000,-Kč

1	27	54%
2	2	4%
3	3	6%
4	1	2%
5	3	6%
6	0	0%
7	2	4%
8	2	4%
9	1	2%
10	2	4%
11	1	2%
12	1	2%
13	5	10%



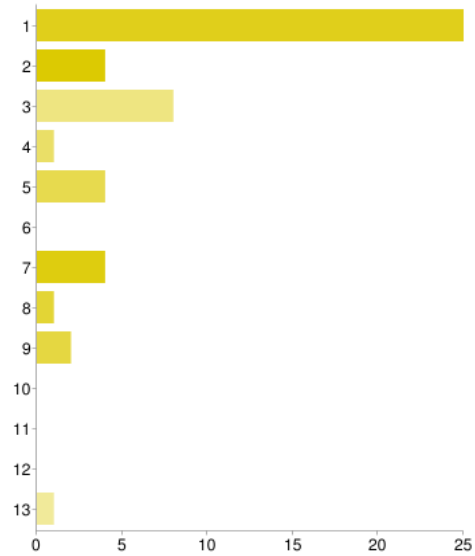
Narozeninový poukaz ve výši 200,- Kč

1	21	42%
2	0	0%
3	4	8%
4	5	10%
5	1	2%
6	3	6%
7	1	2%
8	2	4%
9	4	8%
10	1	2%
11	0	0%
12	2	4%
13	6	12%



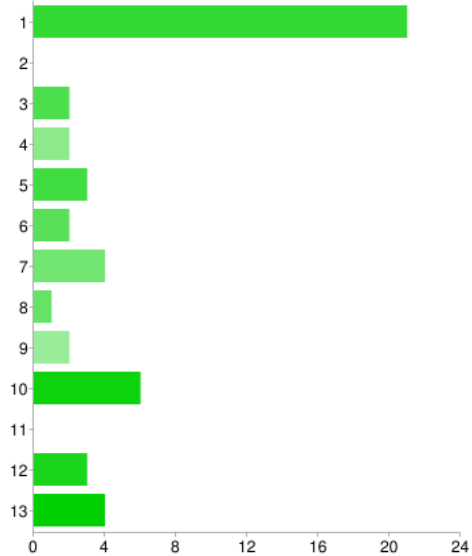
Příspěvek ve výši 500,- Kč na společnou mimopracovní aktivitu střediska/ rok

1	25	50%
2	4	8%
3	8	16%
4	1	2%
5	4	8%
6	0	0%
7	4	8%
8	1	2%
9	2	4%
10	0	0%
11	0	0%
12	0	0%
13	1	2%



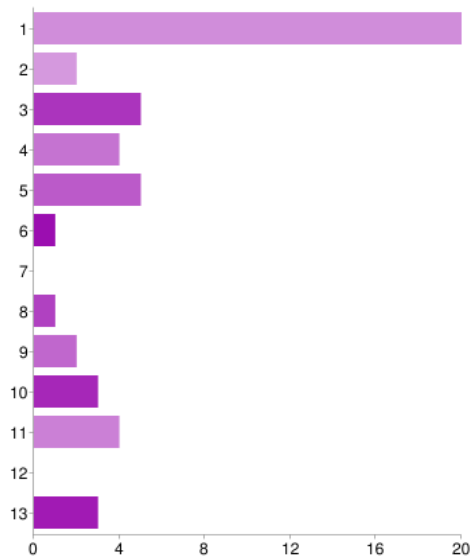
Slevové akce na určité služby firmy

1	21	42%
2	0	0%
3	2	4%
4	2	4%
5	3	6%
6	2	4%
7	4	8%
8	1	2%
9	2	4%
10	6	12%
11	0	0%
12	3	6%
13	4	8%



Vánoční dárek

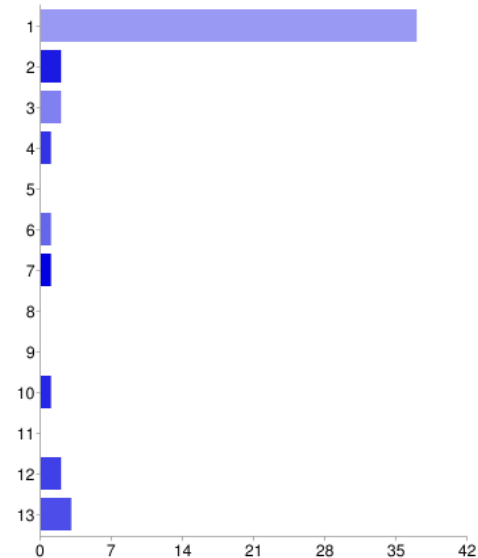
1	20	40%
2	2	4%
3	5	10%
4	4	8%
5	5	10%
6	1	2%
7	0	0%
8	1	2%
9	2	4%
10	3	6%
11	4	8%
12	0	0%
13	3	6%



Nepřímé benefity

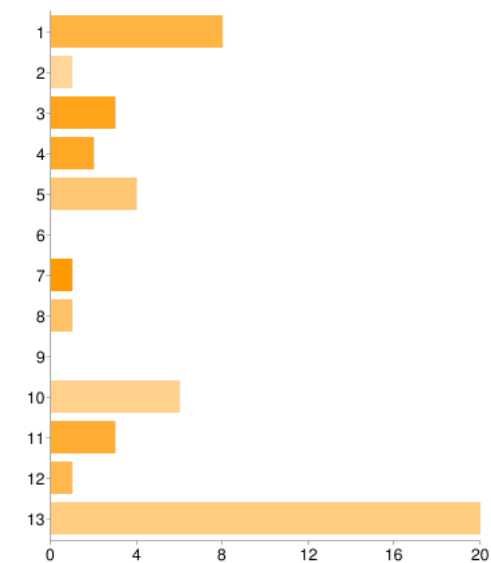
Vlastní plánování směn a volného času

1	37	74%
2	2	4%
3	2	4%
4	1	2%
5	0	0%
6	1	2%
7	1	2%
8	0	0%
9	0	0%
10	1	2%
11	0	0%
12	2	4%
13	3	6%



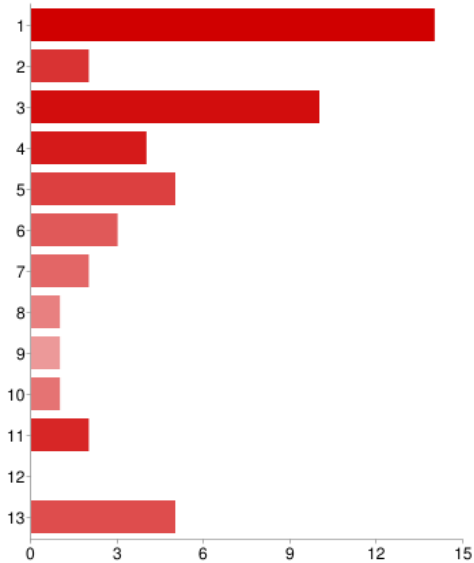
Uniformy/ trička

1	8	16%
2	1	2%
3	3	6%
4	2	4%
5	4	8%
6	0	0%
7	1	2%
8	1	2%
9	0	0%
10	6	12%
11	3	6%
12	1	2%
13	20	40%



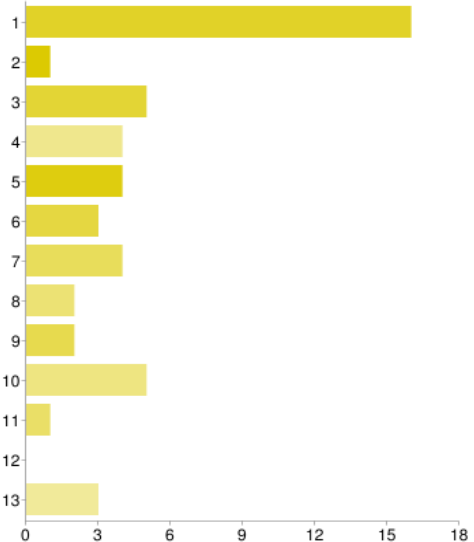
Možnost kariérního postupu

1	14	28%
2	2	4%
3	10	20%
4	4	8%
5	5	10%
6	3	6%
7	2	4%
8	1	2%
9	1	2%
10	1	2%
11	2	4%
12	0	0%
13	5	10%



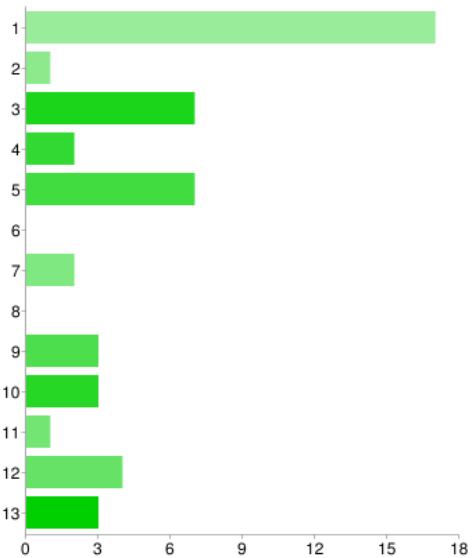
Vánoční večírek

1	16	32%
2	1	2%
3	5	10%
4	4	8%
5	4	8%
6	3	6%
7	4	8%
8	2	4%
9	2	4%
10	5	10%
11	1	2%
12	0	0%
13	3	6%



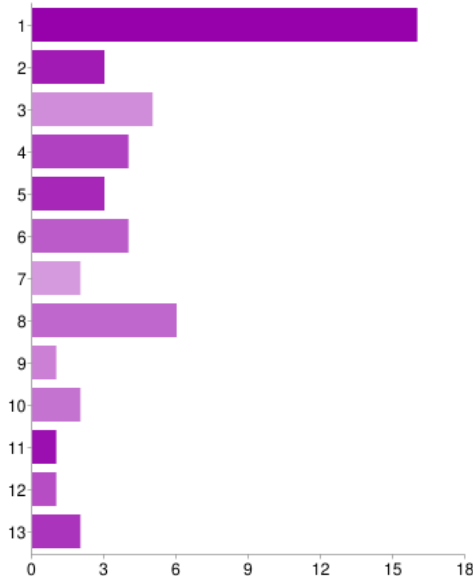
Firemní akce (sportovní odpoledne, pouštění draků)

1	17	34%
2	1	2%
3	7	14%
4	2	4%
5	7	14%
6	0	0%
7	2	4%
8	0	0%
9	3	6%
10	3	6%
11	1	2%
12	4	8%
13	3	6%



Priorita výběru kmenových zaměstnanců v výběrových řízeních

1	16	32%
2	3	6%
3	5	10%
4	4	8%
5	3	6%
6	4	8%
7	2	4%
8	6	12%
9	1	2%
10	2	4%
11	1	2%
12	1	2%
13	2	4%



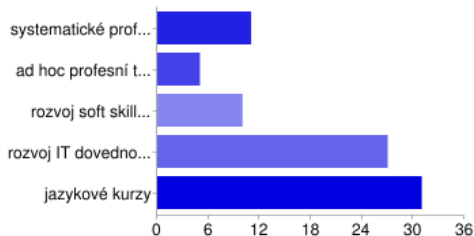
O které z následujících benefitů byste měli zájem?

Označte libovolné množství odpovědí.

Prohloubení kvalifikace pomocí školení:

systematické profesní tréninky	11	26%
ad hoc profesní tréninky	5	12%
rozvoj soft skills dovedností	10	24%
rozvoj IT dovedností/znalostí	27	64%
jazykové kurzy	31	74%

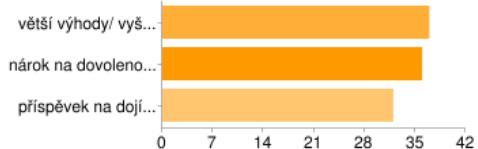
People may select more than one checkbox, so percentages may add up to more than 100%.



Ocenění dlouhodobé spolupráce:

větší výhody/ vyšší odměny pro zapracované	37	76%
nárok na dovolenou nad rámec zákoníku práce	36	73%
příspěvek na dojíždění do zaměstnání	32	65%

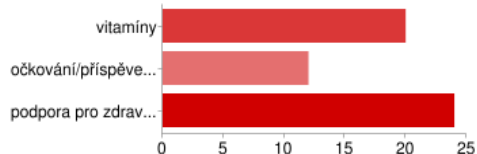
People may select more than one checkbox, so percentages may add up to more than 100%.



Zdravotní benefity:

vitamíny	20	50%
očkování/příspěvek na očkování	12	30%
podpora pro zdravotní péči	24	60%

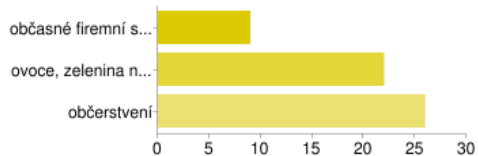
People may select more than one checkbox, so percentages may add up to more than 100%.



Zlepšování pracovních podmínek:

občasná firemní snídaně	9	23%
ovoce, zelenina na pracovišti	22	55%
občerstvení	26	65%

People may select more than one checkbox, so percentages may add up to more than 100%.



Jaké další benefity by byly pro Vás přínosné?

firemní školka

Flexi Pass

Upřesnění ke zdravotním ben.: poukaz na masáže, ortopedické vložky do bot, kvalitní kancelářské židle.

příspěvek na permanentku na sportovní aktivity (squash, tenis, plavání, thai fitbox)

příspěvek na MHD a benzín
příspěvek na sportovní aktivity - permanentka, příspěvek na letní tábor pro děti
relaxace
Příspěvek na dovolenou...
Já myslím, že tyto benefity jsou naprosto dostačující

Pokud máte jakékoliv poznámky nebo náměty, napište nám je zde.

Přeji zdravé děti a jim podobné rodinné příslušníky
lepší finanční ohodnocení
jiná pracovní doba u CRD je pro me obtěžující

Pracovní atmosféra a sehraný kolektiv - jasné vymezení odpovědnosti a rozdělení úkolů S fungováním firmy jako celku jsem spokojená

Náhled na dotazník pro rozhodnutí o vánočním večírku

Rozhodnutí o vánočním večírku.

Dobrý den. Pro nízké hodnocení oddělení administrativy ohledně vánočního večírku jsme se rozhodli ponechat jeho zachování nebo zrušení na Vás.

* Required

Vánoční večírek *

Dle mého názoru by se mělo rozhodnout následovně:

- zachovat vánoční večírek
- zrušit vánoční večírek a přidat 1 sickday navíc
- zrušit vánoční večírek a přidat místo něj jiný benefit (v tomto případě vypište prosím poznámky o který benefit byste měli zájem)
- jiné (v tomto případě vypište prosím poznámky Váš názor)
- nechci hlasovat

Poznámka k otázce

Prostor pro Vaše vyjádření

Submit

Powered by [Google Docs](#)

[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)