

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Teze bakalářské práce

Motivace a stimulace pracovníků v podniku

Tereza Zapletalová

© 2015 ČZU v Praze

SOUHRN

Bakalářská práce se zabývá tématem Motivace a stimulace pracovníků v podniku. Práce se skládá ze dvou hlavních částí. První z nich je představena v podobě literární rešerše, ve které jsou vysvětleny pojmy, jež s problematikou úzce souvisí. V první části jsou objasněny zejména pojmy motivace, stimulace, motiv, stimul. Dále jsou zde podrobněji popsány vybrané motivační teorie, typy motivace, její zdroje, faktory i chyby, kterých se vedoucí pracovníci dopouští. Na motivaci v této části navazuje oblast stimulace, její pravidla, prostředky, teorie a oblasti, kde je stimulace využíváno. Praktická část je zaměřena na oblast motivace a stimulace zaměstnanců na ředitelství společnosti ROSSMANN spol. s.r.o. pro Českou republiku. Na úvod je charakterizována samotná společnost a její organizačně-řídící struktura. Poté je objasněn motivační systém podniku a poskytované motivátory. Tyto informace vycházejí z polostrukturovaného rozhovoru s personalistkou firmy. Dále se praktická část zabývá vnímáním motivace a stimulace ve společnosti z pohledu zaměstnanců organizace. Získané informace vycházejí z dotazníkového šetření mezi pracovníky společnosti. Výstupní informace z tohoto šetření jsou poté porovnávány s teoretickými východisky a společnosti ROSSMANN jsou navržena řešení. V závěru práce je souhrn všech získaných poznatků a vyhodnocení splnění stanovených cílů.

Klíčová slova: Motiv, stimul, motivace, stimulace, motivační teorie, vedení lidí, motivační program, benefity

CÍL PRÁCE

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit oblast motivace a stimulace zaměstnanců na ředitelství společnosti ROSSMANN spol. s.r.o. pro Českou republiku a navrhnout případné změny v dané oblasti. K dosažení hlavního cíle práce je použito dílčích cílů. Dílčími cíli práce je vymezit oblast motivace a stimulace zaměstnanců v teoretické rovině, charakterizovat tuto oblast na ředitelství společnosti ROSSMANN spol. s.r.o., zjistit, co zaměstnance podniku motivuje k lepším pracovním výkonům a zda jsou tyto stimuly v organizaci zastoupeny tak, aby k lepším pracovním výkonům skutečně motivovaly. Zjištěné údaje jsou poté porovnány s teoretickými východisky a v závěru práce je navrženo řešení pro zlepšení nastavených procesů.

METODIKA PRÁCE

Práce je tvořena dvěma hlavními částmi - teoretickou a praktickou.

Teoretická část je zpracována na základě metody studia dokumentů a literatury, která se touto problematikou zabývá. Dále v této části dochází ke komparaci názorů jednotlivých autorů obsažených ve studovaných publikacích.

Praktická část je zpracována metodou dotazování. Nejprve je proveden rozhovor s personalistkou společnosti, jehož výstupem jsou obecné informace o společnosti, motivačním programu a poskytovaných motivátorech zaměstnancům podniku, o atmosféře a interpersonálních vztazích v podniku. Po rozhovoru s personalistkou následuje dotazníkové šetření mezi zaměstnanci ředitelství společnosti. Pro důkladné vystihnutí dané problematiky a k dosažení zvolených cílů je zvolen kvantitativní sběr dat metodou anonymního dotazování. Mezi zaměstnance je rozdáno 110 výtisků dotazníku, vyplněných a vrácených jich je 96. Návratnost dotazníku tedy činí 87 %. Vzhledem ke skutečnosti, že je na ředitelství organizace zaměstnáno 120 lidí, jedná se o vzorek s vysokou vypovídající hodnotou. Otázky dotazníku jsou zaměřené na vymezení oblasti motivace a stimulace ve společnosti ROSSMANN. Dále se dotazník zabývá jednotlivými faktory ovlivňující zaměstnance v jejich pracovním jednání, které vychází ze studia Herzbergovy teorie potřeb. Otázky se zaměřují nejen na důležitost těchto faktorů pro každého ze zaměstnanců, ale také na jejich zastoupení ve společnosti. Dále jsou v dotazníku otázky řešící důležitost poskytovaných zaměstnaneckých benefitů pro pracovníky. Identifikační otázky jsou zařazeny na závěr dotazníku. Každý dotazník je vložen do vlastní obálky a po jeho vyplnění zalepen, aby nedošlo k porušení anonymity respondenta. Výsledky dotazníkového šetření slouží jako podklady pro grafické znázornění a ke komparaci se získanými poznatky z teoretické části.

VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ

Praktická část řeší oblast motivace a stimulace zaměstnanců ředitelství společnosti ROSSMANN spol. s.r.o. V této části jsou zkoumány faktory Herzbergovy teorie potřeb, jejich důležitost pro zaměstnance a zastoupení ve společnosti. Dále zde dochází ke zjištění pracovníky preferovaných benefitů. Vlastní práce zkoumá atmosféru na pracovišti, interpersonální vztahy a vnímání motivace ve zmíněné organizaci. Mezi nejoblíbenější

benefity patří stravenky, dovolená navíc a jazykové kurzy spolu s příspěvkem na sportovní aktivity. Společnost kromě jazykových kurzů nenabízí jiný vzdělávací program, ačkoliv je o další vzdělávání mezi zaměstnanci velký zájem. Podniku je doporučeno další kurzy pro pracovníky zavést. K dodatečné dovolené je doporučeno zavést jednorázový příspěvek na dovolenou, vždy jednou ročně. Ačkoliv ve společnosti existuje určitý motivační program, pracovníci se necítí být dostatečně motivováni. Nejdůležitější oblastí, na kterou by se společnost měla v první řadě zaměřit, je snížení fluktuace ze strany již osvědčených pracovníků. Příčinou je špatná atmosféra na pracovišti, nevyhovující interpersonální vztahy, absence pocitu jistoty zaměstnání, chybějící uznání práce ze strany vedení a skutečnost, že takto vzdělaní zaměstnanci, jací jsou ve společnosti ROSSMANN, nemají možnost kariérního růstu. Negativní vnímání společnosti potvrzuje i skutečnost, že 83 % zaměstnanců by nedoporučilo nebo spíše nedoporučilo práci v této organizaci svému příteli, který by hledal zaměstnání.

ZÁVĚR

Zaměstnanci společnosti se necítí být dostatečně motivováni. Z dotazníkového šetření i rozhovoru s personalistkou shodně vyplývá, že na pracovišti panuje špatná atmosféra, pocit strachu, nejistoty zaměstnání a špatné interpersonální vztahy. Pracovníkům chybí uznání ze strany vrcholového a středního managementu, necítí se být pro společnost důležití. Podniku jsou navržena doporučení pro zlepšení stávající situace. Všechny stanovené cíle jsou v této práci splněny.

VYBRANÉ POUŽITÉ ZDROJE

1. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
2. DONNELLY, H. James, GIBSON, L. James, IVANCEVICH, M. John. *Management*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997. 824 s. ISBN 80-7169-422-3.
3. KAMP, Di. *Manažer 21. století*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2000. 212 s. ISBN 80-247-0005-0.
4. KILÍKOVÁ, Mária, JAKUŠOVÁ Viera. *Teória a prax v manažmentu v ošetrovatel'stve*. 1. vyd. Martin: Osveta, 2008. 149 s. ISBN 978-80-8063-290-8.