






Dotazník pro manažery

Základní údaje

	Název výzkumu	Dotazník pro manažery
	Autor	
	Jazyk dotazníku	 Čeština
	Veřejná adresa dotazníku	https://www.surveio.com/survey/d/G8V9Z5B5E8V2S808C
	První odpověď	20. 11. 2020
	Poslední odpověď	25. 11. 2020
	Doba trvání	6 dnů

Statistika respondentů

22

Počet
návštěv

10

Počet
dokončených

0

Počet
nedokončených

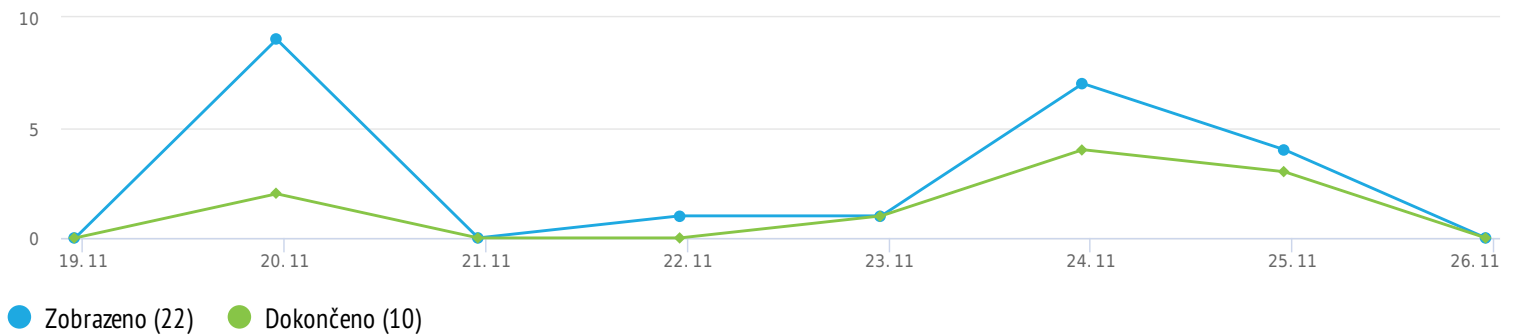
12

Pouze
zobrazení

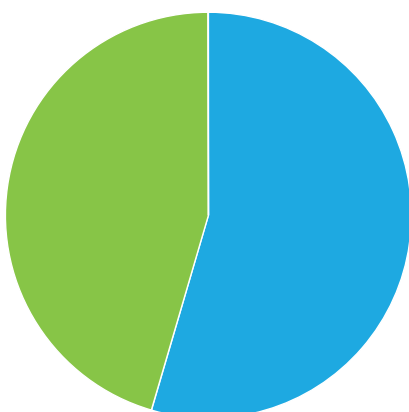
45,5%

Celková úspěšnost
vyplnění dotazníku

Historie návštěv (20. 11. 2020 – 25. 11. 2020)

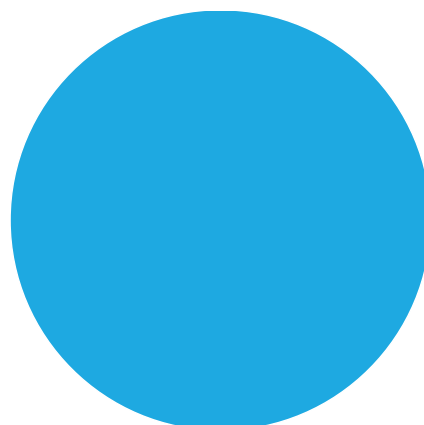


Celkem návštěv



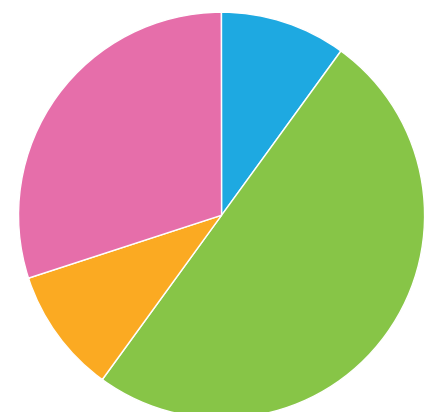
- Pouze zobrazeno (54,5 %)
- Dokončeno (45,5 %)
- Nedokončeno (0,0 %)

Zdroje návštěv



- Přímý odkaz (100,0 %)

Čas vyplňování dotazníku

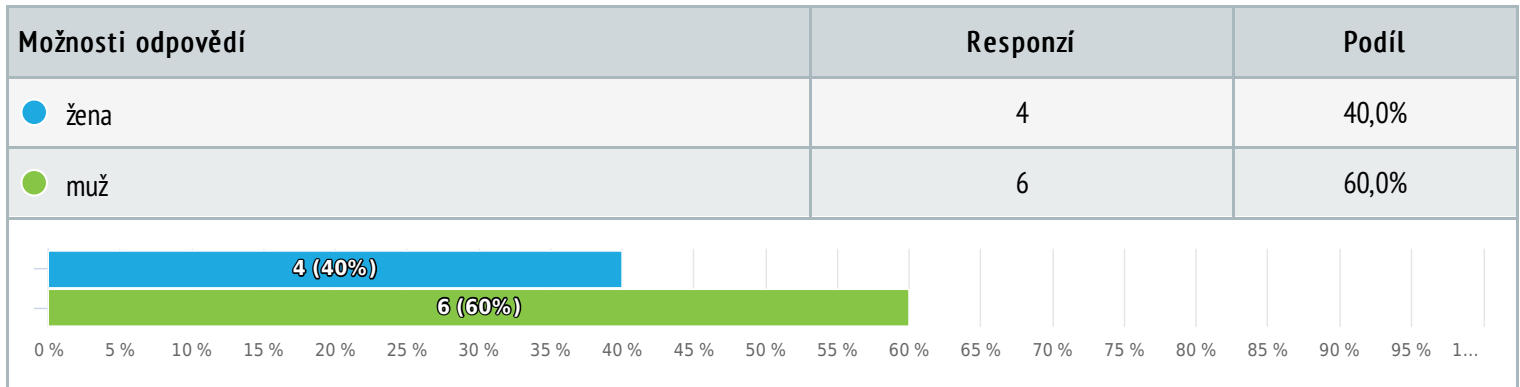


- 5-10 min. (10,0 %)
- 10-30 min. (50,0 %)
- 30-60 min. (10,0 %)
- >60 min. (30,0 %)

Výsledky

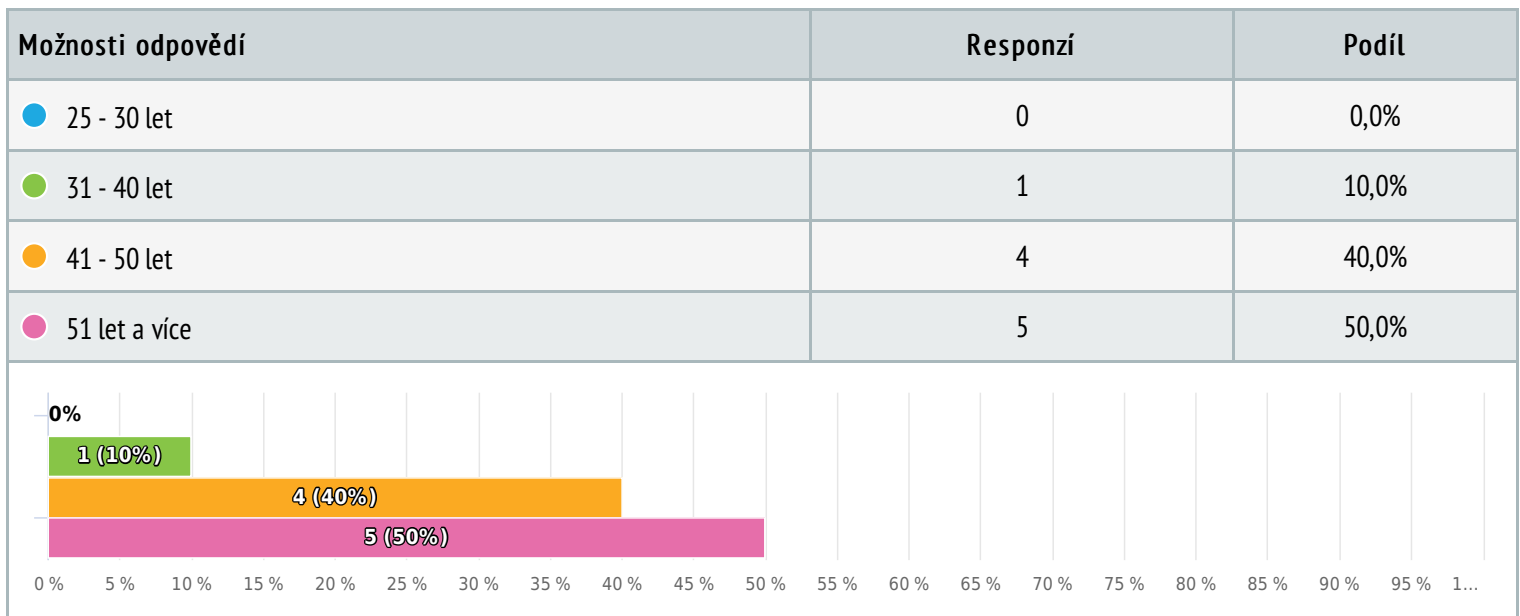
1 Pohlaví

Výběr z možností, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x



2 Věk

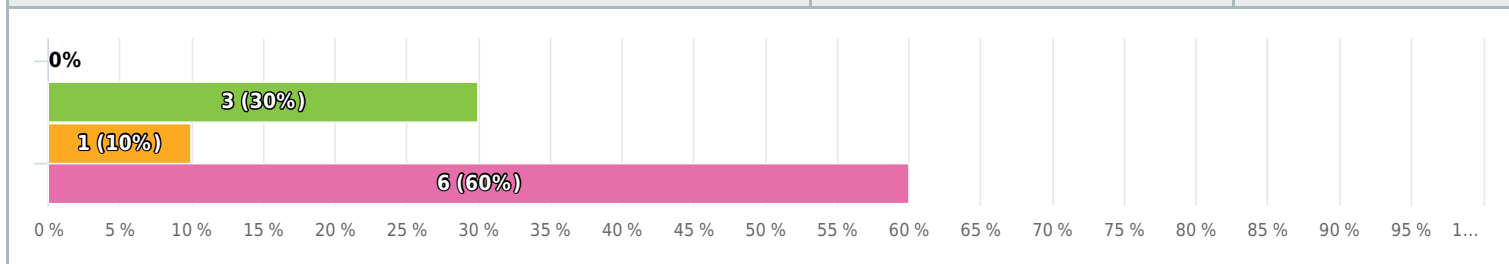
Výběr z možností, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x



3 Nejvyšší dosažené vzdělání

Výběr z možností, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

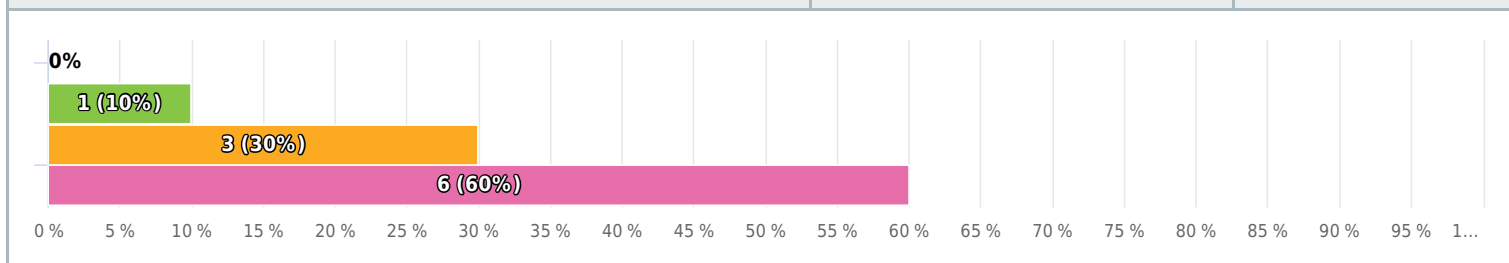
Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● Základní škola	0	0,0%
● Středoškolské	3	30,0%
● VŠ bakalářské	1	10,0%
● VŠ magisterské	6	60,0%



4 Jak dlouho pracujete v KB PS?

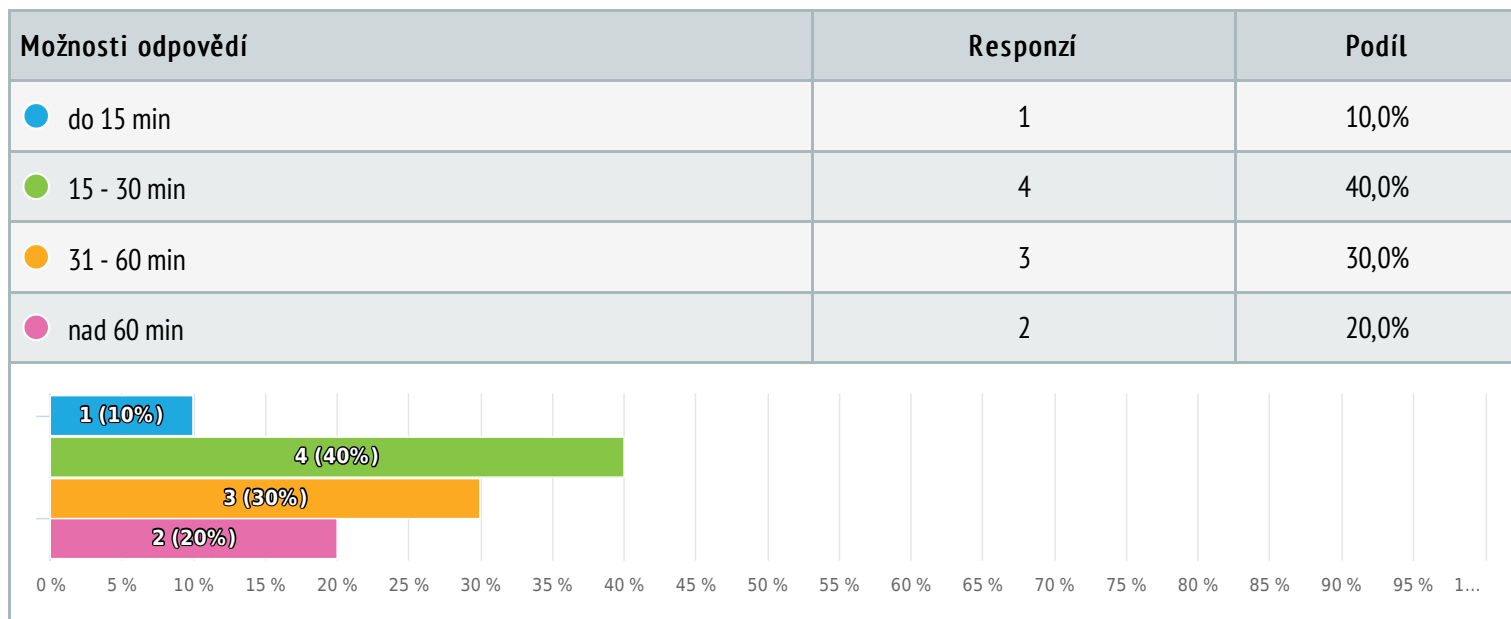
Výběr z možností, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● do 1 roku	0	0,0%
● 1 - 2 roky	1	10,0%
● 2 - 5 let	3	30,0%
● 5 let a více	6	60,0%



5 Jak dlouho dojíždíte do vašeho zaměstnání?

Výběr z možností, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x



6 Jak myslíte, že by se měl chovat ideální vedoucí ke svým podřízeným?

Textová odpověď, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

- Přirozená autorita, profesionální přístup, jít příkladem, korektní chování, důvěra, personální i technická podpora kolegů, stimulace k výkonu a plnění úkolů, vidět věci v širších souvislostech ale i schopnost ponořit se do detailu a pomoci kolegům, pochvala a odměna za dobrou práci ale i výhrada v opačném případě, smysl pro humor :-)
- Musí mít přehled o práci i svých lidech. Měl umět vést, podporovat, povzbuzovat, naslouchat.
- Být oporou, dokázat se v rozumných případech za svého zaměstnance postavit, zajímat se o jejich práci. Nastavit rovné podmínky pro všechny podřízené a motivovat je k týmové práci. Měl by potlačit přehazování své odpovědnosti na své podřízené a neměl by podřízené svým neúměrným úkolováním, bez znalosti jejich reálné náplně práce, šikanovat. Při hodnocení by neměl využívat svých subjektivních dojmů a osobních sympatií, ale měl by se opírat o reálné výsledky a reálně odvedenou práci. Měl by k zaměstnancům přistupovat nezaujatě a nestranně.
- spravedlivě, důsledně, rozvíjet teamový duch
- zalévat podřízené jako květiny a být podporou ne BOSSEM
- Korektně - zadávat jasné úkoly, vyžadovat jejich plnění, adekvátně odměňovat. Měl by umět naslouchat, přijímat zpětnou vazbu, podporovat zapojení a kreativitu. omáhat zkloubyt práci a osobní život ...
- Vážít si lidí a dát jim důvěru, nastavit transparentní pravidla. Chovat se férově, poskytovat prostor pro seberealizaci každého, umět pochválit a poděkovat, ale i upozornit a řešit nedostatky v práci zaměstnance, poskytovat korektní zpětnou vazbu, nemanipulovat se zaměstnanci, umět přiznat chybu a poučit se, dát důvěru, ale i řešit nekázeň, pomoci zaměstnanci s rozvojem jeho dovedností, komunikovat s lidmi, poskytnout prostor a motivovat k tomu, aby zaměstnanec jen nepracoval, ale aktivně se seberealizoval, projevovat zájem o svůj tým, být pro zaměstnance respektovaným partnerem, ne diktátorem a vševědem, nekázat velká slova a strategické myšlenky, ale umět přiložit ruku k dílu ...
- S důvěrou. Nastavit jasná a sdílená očekávání ohledně výsledků jednotlivých aktivit. Zhodnotit jejich (ne)dosažení. Není třeba zdůrazňovat chyby a omyly, těch si je člověk většinou velmi dobře vědomý sám.
- slušně a ke všem stejně
- S respektem vůči všem jeho silným i slabým stránkám. Zaměstnanec musí rozumět, v čem je s ním nadřízený spokojený a s čím nikoliv, otevřená komunikace však musí motivovat ke zlepšení, nikoliv pouze popsat chybu, či nedostatek.

7 Je pro vás důležité, zda vám vaši podřízení důvěřují? Pokud ano, uveďte prosím proč.

Textová odpověď, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

- Důvěra je pro mne zásadní. Nedůvěřovat, znamená nevěřit si. Na nedůvěře nelze budovat funkční vztah.
- ano, je to důležité, vzájemná důvěra vede i k lepší spolupráci
- Velmi, je to podstatné pro atmosféru a výsledek
- Naprosto jednoznačně. Pokud není nastavená hierchická důvěra, nemůže fungovat ani delegace pravomocí a týmová práce.
- Ano. Můžeme líp spolupracovat, můžeme se na sebe navzájem spolehnout, pomoci si.
- důležitá je vzájemná důvěra - bez důvěry nemůže být nic
- Ano, důvěra je základ pracovních (i osobních) vztahů. Bohužel není možné ji vždy vybudovat, obvykle pro naprosto rozdílné nastavení protistran, neochotu přijímat změny či jiné představy druhých nebo pro absenci empatie.
- Ano, jsou mnohem více vstřícnější v plnění práce, protože ví, že když je problém, postavím se za ně. Celková atmosféra v týmu je následně velmi příjemná, což má vliv i na pracovní výkony.
- Důvěra je absolutní nutnost pro dlouhodobou otevřenou spolupráci podřízeného a nadřízeného. Krátkodobě může fungovat i "mocenský" přístup, bývá však doprovázen ztrátou motivace.
- Ano, abychom spolu mohli pracovat.

8 Jak často a s jakým typem dotazu se na vás obracejí vaši podřízený při řešení jejich úkolů?

Textová odpověď, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

- Většinou se to týká termínů a způsobu dodávky, v případech neobvyklých diskutujeme zpravidla i způsob dosažení, metodu.
- pracovní konzultace - postupy
- Každý den něco, většinou atypické chyby, problémy, situace.
- denně, rozhodnutí, názor, doporučení
- Pokud si chtějí ověřit správnost svých rozhodnutí nebo se jedná o nestandard.
- Zejména v několika oblastech. Pokud se chtějí ujistit, že nějaký komplexní, nový či jinak nestandardní úkol provádí správným způsobem. Dále pokud úkolu nerozumí, nebo pokud se jim zdá, že provedení úkolu je neracionální, nespadá do jejich povinností a nebo si s ním neví rady.
- Zajímá je můj pohled na věc/problém, konzultace jejich návrhů na řešení, metodická podpora, pokud se jedná o složitější situaci. Záleží na období, někdy se obrací více, někdy méně. Každopádně vědí, že když si nebudou vědět s něčím rady, mohou se na mne kdykoli obrátit.
- Jsou pracovití a samostatní profesionálové, o radu / pomoc žádají zřídka, obvykle proto, že nedisponují požadovanými informacemi nebo si už nevědí rady (metodicky, technicky).
- jsou relativně samostatní, někdy si upřesňují společný postup
- Přiměřeně často, podle toho, jaké téma řešíme, zda se jedná o nováčka v týmu, nebo dlouhodobého parťáka. Zobecněno, několikrát týdně v řádu jednotek. Typ dotazů: dotaz na můj názor, dotaz - požadavek na pomoc a podporu. Mnohem častější než dotazy je výměna a diskuse k aktuálně řešeným tématům - četnost - denně.

9 Jaký máte názor na pracovní kolektiv v KB PS? Jak je pro vás důležité, aby měli vaši zaměstnanci přátelské/dobré kolegiální vztahy na pracovišti?

Textová odpověď, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

- pracovní kolektiv je v KBPS dobrý, pro mne velmi důležité
- Dobrý kolektiv je extrémně důležitý z hlediska dlouhodobé motivace, ochoty ke spolupráci, zaskočít jeden za druhého apod. Psané normy a pracovní náplně jsou rigidní a dobrý kolektiv umožňuje dostatečnou flexibilitu při plnění úkolů.

- celkem fajn. beru to jako dvě skupiny, ti co jsou 20 let a více a ti "nováčci" -řady z nich je podle mne vyhořelá..
- Pracovní vztahy v rámci KBPS hodnotím obecně jako plně korektní, vyvážené, často přátelské. Dobré vztahy na pracovišti jsou velice důležité, jsou předpokladem úspěchu jednotlivců i celé KBPS!
- Domnívám se, že prostředí je tvůrčí, vztahy jsou přes poměrně dlouhodobé vazby na velmi dobré úrovni, existuje respekt mezi jednotlivými pracovníky.
- Bohužel nejhorší za celou dobu od doby co zde pracuji. Razantním způsobem se zhoršila jak pracovní, tak osobní atmosféra. Nezkoušeným zásahem do fungující struktury vznikl chaos, který zhoršil pracovní podmínky, zkomplikoval plnění náplně práce a zhoršil tak celkově pracovní prostředí. Bohužel čím dál více kolegů se zajímá jen o sebe a o to, jak se vyhnout jakékoli práci a do týmové spolupráce je musíme nutit. Rozložení náplně práce je až extrémně nevyvážené. Je zde očividná diskriminace a šikana pracujících kolegů, kteří jsou pro chod daného úseku velmi důležití. Příjemná pracovní atmosféra je pro mne důležitá, bohužel zde již není.
- Je to malý kolektiv, kde se řada věcí dělá jednodušeji, zároveň nepřekypuje ochotou /snahou dělat věci jinak/po novu. Vztahy jsou pro mne důležité.
- Vztahy jsou dobré, liší se u konkrétních lidí. Je důležité pracovat v přátelském prostředí. Líp se pracuje, řeší problémy, připravují změny apod.
- Dobrý kolektiv, který je funkční s prostorem pro další zlepšení upozaděním svých osobních já/eg a upřednostněním týmového my. Přátelské vztahy jsou výhodou, ale mají určité hranice. Dobré kolegiální vztahy jsou nutností.
- Běžný, každý jsme nějaký. Dobré vztahy jsou rozhodně důležité.

10 Uvedte vaše silné stránky, které si myslíte, že na vás vaši zaměstnanci nejvíce oceňují.

Textová odpověď, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

- ochota vždy pomoci, poradit
- Cílevědomost, pracovní výkon a ochota naslouchat.
- přehled, podpora, otevřenost, důvěra
- Snad otevřenost a upřímnost.
- Férovost, lidskou, profesionální a odbornou zkušenost, přístup k lidem po pracovní i osobní stránce, nejsem jen vedoucí, ale parťák, který pomůže, poradí a přiloží ruku k dílu
- Jednání na rovinu, opora, přátelská komunikace
- Praxe, snaha o osobní přístup
- Zodpovědnost.
- Pracovitost, tah na branku, odpovědnost, profesionální přístup, nadhled i detail, korektnost, ochota pomoci, podpora podřízených a spoluúčast
- Nedokážu posoudit. Snad moje zkušenosti.

11 Jaký máte názor na informovanost v KB PS? Myslíte si, že je vhodné informovat zaměstnance o změnách již v procesu jejich příprav?

Textová odpověď, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

- Dobrá. Podle toho o co se jedná.
- Ano, ale v rámci možností rep. kapacit. Je dobré/zajímavé být u všeho důležitého, ale vzhledem k pracovnímu vytížení je třeba prioritizovat
- Záleží na typu změny, neexistuje univerzální odpověď.
- Informovanost je také nejhorší za celou dobu.
- Informace jsou důležité po celou dobu. Někdy vážne komunikace mezi obchodem a provozem.
- Zpravidla je to vhodné, ale někdy to není nezbytné. Vždy je to ale dobré udělat, než se takové změny začnou realizovat, předem je důležité se seznámit s názorem a náměty lidí.
- záleží na druhu změny, ale obecně si myslím, že ano, tím nepřipravujeme zaměstnancům nepříjemná překvapení

- Informovanost je obvykle dobrá. Je velice žádoucí informovat zaměstnance již v procesu příprav změn, pokud mohou ovlivnit cílový stav (pozitivně i negativně).
- Určitě ano, snažíme se o to, možná ne vždy dostatečně.
- byl bych pro větší zahrnutí do příprav procesu změn

12 Jak přijímáte náměty, návrhy a inovace od vašich podřízených?

Textová odpověď, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

- pokud mají své opodstatnění, snažím se je uvést v život
- Vítám každý návrh a iniciativu! Stěžovat si umí obecně každý, ale jen někdo je choten osobně přispět ke zlepšení věci - o to více tyto iniciativy vítám.
- Myslím, že kladně, ale nemám ráda překotné nepřipravené změny a např. i bez potřebných informací.
- Velice je vítám, ukazují na zájem o zlepšení věcí a většinou vycházejí z dobré znalosti prostředí. (Často lepší, než má vedoucí). Ne vždy je možné je však akceptovat kvůli jiným souvislostem.
- S radostí a zájmem.
- S otevřenou náručí. Naopak je motivuji, aby s inovacemi přicházeli co nejhojněji a jsou za ně nadstandardně hodnoceni.
- Pozitivně.
- Nadšeně :-)
- snažím se je získávat, ale dost často jsme bohužel zahrnutí provozem a inovace jsou na druhé koleji
- Pozitivně, jsem ráda, když mají zájem cokoli zlepšovat. Následně je shromažďujeme a předáváme dále k řešení.

13 Jakým způsobem obvykle motivujete svoje pracovníky?

Textová odpověď, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

- Důvěrou v jejich práci a volností při volbě způsobu práce.
- komunikací - vysvětlit, co je potřeba, jak budeme postupovat, co je cílem
- Uznáním, poděkováním, pochvalou, podporou osobního rozvoje, penězi, příkladem, vyjádřením nevole, jinou, pro ně osobně důležitou motivací - je důležité znát své lidi a to, co je osobně motivuje.
- Pochvalou a komunikací výkonů při určování bonusové složky mzdy
- Šírkou škálou od vyjádřením respektu před ostatními (a ponecháním si špatných zkušeností pro sebe) až po maximální snahu, aby byli za dobrou práci dobře odměněni.
- Vysvětlování, komunikace, příklady
- Jdu příkladem.
- Děkuji, chválím, snažím se vysvětlovat proč.
- snažíme se být self motivated team
- Snažím se jít příkladem, dát jim podporu v jejich práci a řešení problémů, samostatnost a možnost uplatnění vlastních myšlenek a návrhů, sdílet důležité informace, podporovat je v rozšiřování znalostí a dovedností, udělit pochvalu a odměnu (vč. společného mimopracovního setkání) atd. atd.

14 Jaký máte názor na odměnu formou pochvaly či uznání?

Textová odpověď, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

- Měla by být samozřejmostí při spokojenosti s prací zaměstnance, ale důležité pro motivaci jsou i jiné formy
- Každého potěší.
- Určitě má velký význam
- viz výše, životě důležité! Všichni jedeme na tento benzin.
- Moc důležitá, zejména, když si toho, kdo vás chválí vážíte.

- Každý je rád chválen, ale peníze jsou peníze.
- Každý zaměstnanec ji vnímá v jiné intenzitě emocí, ale nevdí určitě nikomu. Dobré slovo je nízkonákladová položka s velmi dobrým efektem.
- Záleží na každém člověku, ale dobře míněná pochvala nemůže motivaci pracovníka ublížit.
- je potřebná, ale musí být uvěřitelná
- V určitých případech je důležitější než peníze

15 Pokud by chtěl zaměstnanec v KB PS získat maximální bonusové ohodnocení, ví co pro to musí udělat? Jaké podmínky, požadavky musí splnit?

Textová odpověď, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

- ano, podmínky odměňování jsou známy
- Myslím, že obecně ano, ale do detailu asi neví, jelikož výše bonusů není automatická a jejich výpočet není mechanickou aritmetikou. Manažeři vždy zohledňují celkový výkon zaměstnance a zároveň dostupné prostředky.
- Ano.
- Ano, ví. Pracovat tak, aby byl on sám i jeho nadřízený s jeho prací spokojen a mít požadované výsledky.
- Domnívám se, že ano. Minimálně jednou ročně provádím s každým jednotlivým zaměstnancem osobní vyhodnocení jeho práce a stanovení cílů.
- Ano, ale i přes veškeré snažení a podávání maximálních výkonů ví, že je bonusové ohodnocení omezené.
- Ano, měl by
- podle mne nejsou přesně nastavené
- Problém není ani tak v neznalosti podmínek pro přiznání bonusu (to je formálně dáno stanovením ročních cílů) jako spíše v tom, že není známá (ani zaručená) výše cílového bonusu.
- Předpokládám, že ví.

16 Jaký máte názor na negativní motivaci (pokárání, ztráta bonusů)?

Textová odpověď, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

- určitě má i tato motivace v případě chybného, nedostatečného plnění pracovních povinností své místo
- Pokárání musí být vždy podloženo a přiměřené. Ztráta finančního ohodnocení je už mezi krajními prostředky.
- obecně cukr a bič dlouhodobě nefunguje
- Nemám osobní zkušenosti. Pokud ale k tomu dojde, mělo by být řádně odůvodněno a vysvětleno, jinak negativní motivace nebude mít žádný kladný efekt.
- Pokárání, pokud už k němu dojde, by se mělo odehrávat mezi čtyřma očima (obvykle na rozdíl od pochvaly). Ztráta, či snížení očekávané variabilní složky mzdy se používá, ale nikoliv (de)motivačně, ale jako reflexe nějaké události v minulosti.
- Neoblíbené, ale někdy bohužel nutné (když selže ostatní)
- Funguje, ale je to prohra zaměstnance i manažera. jednoznačně upřednostňuji pozitivní motivaci, která rozvíjí aktivitu, kreativitu, inovaci a dobré vztahy.
- V případě opakovaného závažného porušení pracovních povinností to dokážu pochopit. V okamžiku, pokud je kárání a ztráta bonusů jen prostředkem vyvrcholení dlouhodobé šikany zaměstnance, považuji to za vrcholně neprofesionální a neetické.
- Pokud si to dotyčný zaslouží, proč ne.
- I ta je v někdy nezbytná, podle mě ovšem jen v ojedinělých případech, např. při nesplnění úkolů, porušení pravidel, bezpečnosti atd. Ničivé dopady má negativní motivace, pokud je používána primárně jako motivace strachem.

17 Jak kontrolujete výkon a motivovanost vašich zaměstnanců?

Textová odpověď, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

- Nevykonávám striktní kontroly, ale udržuji si průběžný přehled o kvalitě jejich výstupů (termíny, chybovost, ochota ke spolupráci s ostatními kolegy KBPS ...) a zjišťuji jejich potřeby, postřehy, náhled na věc.
- Snažím se pravidelně komunikovat.
- 121, a že vidím, že úkoly jsou splněny
- Kontrola probíhá průběžně, z IS je výkonnost každodenně dohledatelná
- Pravidelnou komunikací se zaměstnanci
- Pravidelná komunikace, reporting
- Podle výsledků, dodržení termínů, aktivního přístupu k přijímání a řešení úkolů. Kontrola formou pravidelných schůzek, případně i zpětné vazby od třetích spolupracujících osob.
- Podle vykonané práce a nálady v týmu.
- Máme pravidelné schůzky oddělení.
- Tím, že s nimi komunikuji, dávám jim každodenní zpětnou vazbu a získávám jí od nich, vidím, co a jak dělají, jak se chovají, jak se snaží, jaké mají výsledky, vnímám, jak je hodnotí a vidí partneři v distribuci

18 Jak silným stimulem si myslíte, že je finanční ohodnocení pro vaše podřízené oproti jiným výhodám/benefitům? Vnímají vaši zaměstnanci tento stimul různě? Pokud ano, napište jak.

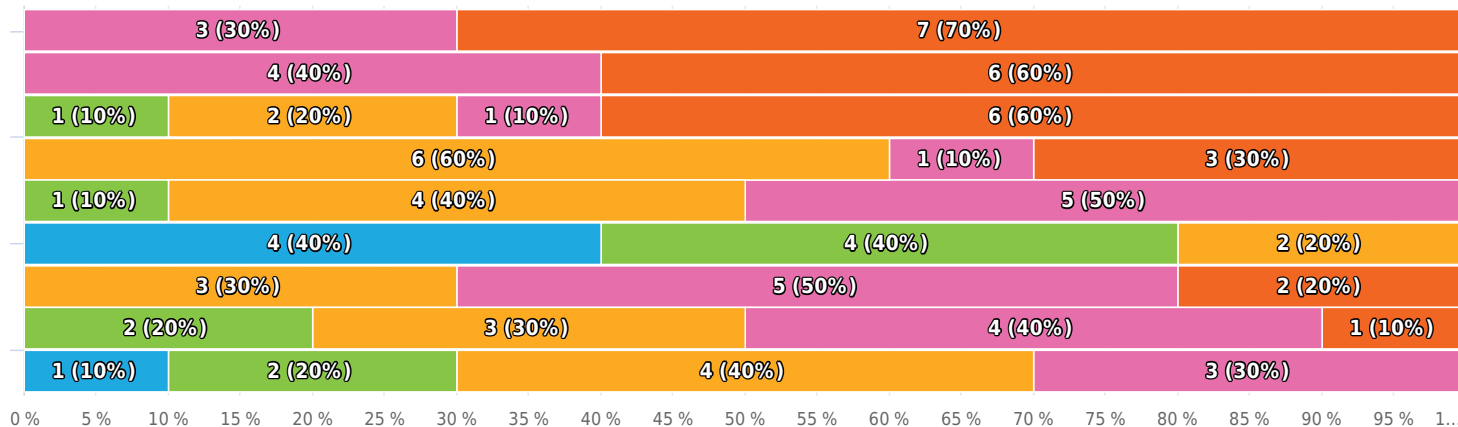
Textová odpověď, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

- Finanční ohodnocení je klíčovým očekáváním obecně všech pracovníků, mých lidí nevyjímaje. Oceňují ale i jiné benefity a někteří kladou důraz na vyvážení pracovního a soukromého života.
- Význam finančního ohodnocení je obvykle nepřímou úměrnou výši platu
- Jedná se o nejsilnější stimul pro všechny.
- Dostatečné fin.ohodnocení je podmínkou nutnou, nikoliv však postačující. Pokud nejsme schopni odměňovat kompetitivně s konkurencí, vzrůstá význam nefinančního hodnocení. Stejně tak u vyšších příjmových skupin je význam nefinančních benefitů vyšší, než u nízkopříjmových.
- Vnímáme ho stejně, finanční ohodnocení je neadekvátně nízké a působí demotivačně. Domnívám se, že je to důsledek zařazení do kategorie, která neodpovídá naší pracovní náplni.
- Pro drtivou většinu tým nejsilnějším. I ostatní benefity jsou však důležité.
- Nevím, jak je vnímají zaměstnanci. Já si myslím, že finanční ohodnocení je nejvyšší stimul.
- Ano, rozhodně se jedná o nejpodstatnější faktor. Nicméně nikoliv unifikovaně. Je to nutná, nikoliv dostačující podmínka pro spokojenost zaměstnance. Vnímání se liší velmi osobnostně, roli hraje rovněž sociální statut, věk, druh práce.
- Finanční ohodnocení je u většiny rozhodující.
- myslím si, že různě - podle dosažené seniority...

19 Uvedte prosím, jaký význam mají následující hmotné stimuly na pracovní výkon vašich podřízených na škále od 5 do 1. Čím více bodů, tím větší význam.

Matice výběru z možností, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

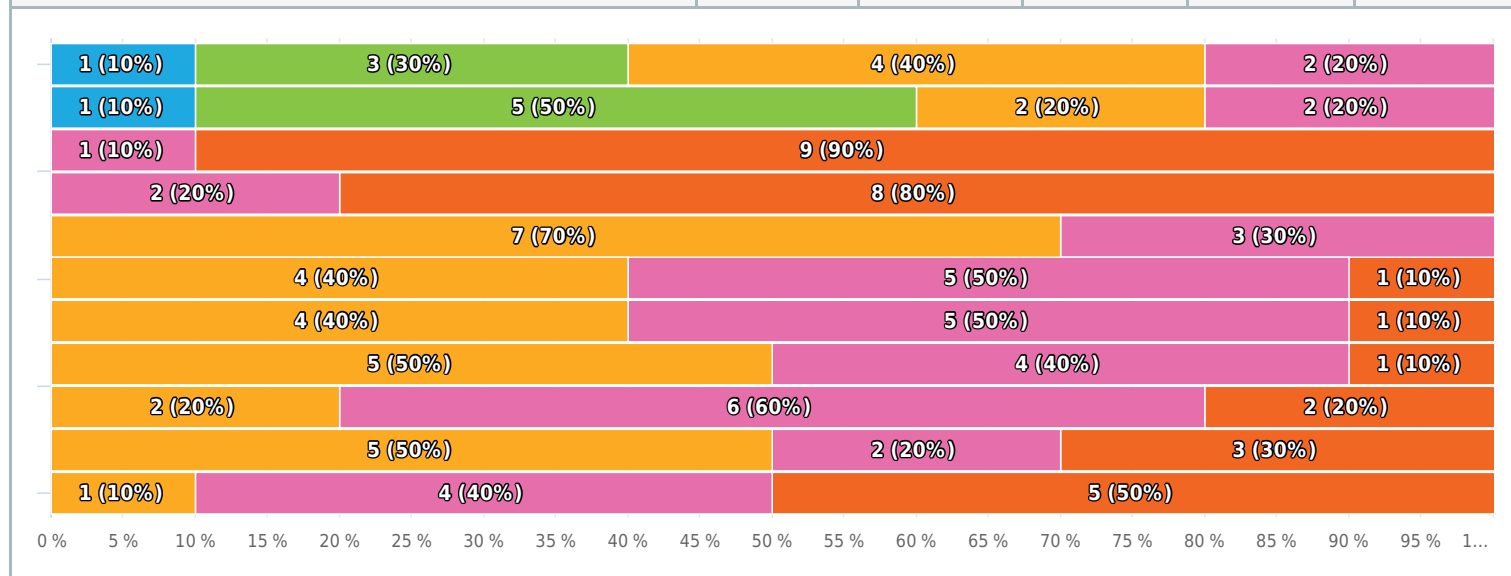
Odpověď	1	2	3	4	5
Mzda	0	0	0	3 (30,0%)	7 (70,0%)
Bonusy	0	0	0	4 (40,0%)	6 (60,0%)
Odebrání/snížení osobních bonusů	0	1 (10,0%)	2 (20,0%)	1 (10,0%)	6 (60,0%)
Stravenky	0	0	6 (60,0%)	1 (10,0%)	3 (30,0%)
Roční/mimořádný příspěvek do Cafeterie	0	1 (10,0%)	4 (40,0%)	5 (50,0%)	0
Zaměstnanecké akcie	4 (40,0%)	4 (40,0%)	2 (20,0%)	0	0
Příspěvek na penzijní spoření	0	0	3 (30,0%)	5 (50,0%)	2 (20,0%)
Příspěvek na životní pojištění	0	2 (20,0%)	3 (30,0%)	4 (40,0%)	1 (10,0%)
Prémiové podmínky a slevy na produkty skupiny KB/SG a partnerů skupiny KB/SG	1 (10,0%)	2 (20,0%)	4 (40,0%)	3 (30,0%)	0



20 Uvedte prosím, jaký význam mají následující sociální stimuly na pracovní výkon vašich podřízených na škále od 5 do 1. Čím více bodů, tím větší význam.

Matice výběru z možností, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x

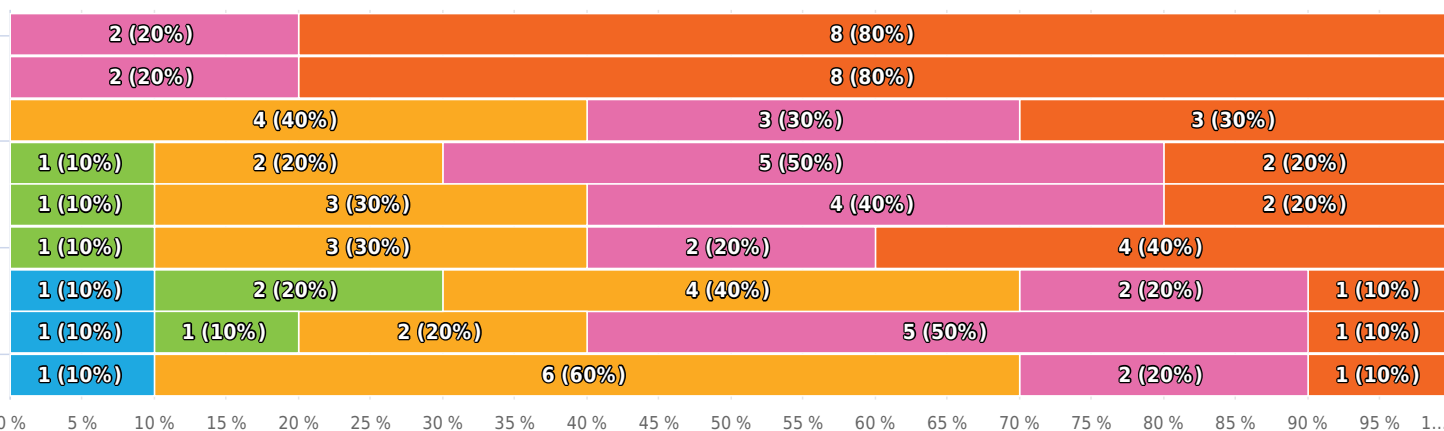
Odpověď	1	2	3	4	5
Teambuildingové akce	1 (10,0%)	3 (30,0%)	4 (40,0%)	2 (20,0%)	0
CSR aktivity (akce pro pomoc druhým)	1 (10,0%)	5 (50,0%)	2 (20,0%)	2 (20,0%)	0
5. týden dovolené	0	0	0	1 (10,0%)	9 (90,0%)
Pracovní volno s náhradou mzdy - sickess days	0	0	0	2 (20,0%)	8 (80,0%)
Pracovní prostředí (např. barevnost kanceláře)	0	0	7 (70,0%)	3 (30,0%)	0
Teplota na pracovišti	0	0	4 (40,0%)	5 (50,0%)	1 (10,0%)
Světlo na pracovišti	0	0	4 (40,0%)	5 (50,0%)	1 (10,0%)
Čerstvý vzduch na pracovišti	0	0	5 (50,0%)	4 (40,0%)	1 (10,0%)
Hluk na pracovišti	0	0	2 (20,0%)	6 (60,0%)	2 (20,0%)
Prostor na pracovišti (svoje místo)	0	0	5 (50,0%)	2 (20,0%)	3 (30,0%)
Kolektiv na pracovišti	0	0	1 (10,0%)	4 (40,0%)	5 (50,0%)





21 Uvedte prosím, jaký význam mají následující morální stimuly na pracovní výkon vašich podřízených na škále od 5 do 1. Čím více bodů, tím větší význam.



Matice výběru z možností, zodpovězeno 10 x, nezodpovězeno 0 x



Odpověď	1	2	3	4	5
Flexibilní pracovní doba	0	0	0	2 (20,0%)	8 (80,0%)
Home office	0	0	0	2 (20,0%)	8 (80,0%)
Osobní pochvala	0	0	4 (40,0%)	3 (30,0%)	3 (30,0%)
Veřejné poděkování/pochvala	0	1 (10,0%)	2 (20,0%)	5 (50,0%)	2 (20,0%)
Negativní stimulace (napomenutí, pokárání)	0	1 (10,0%)	3 (30,0%)	4 (40,0%)	2 (20,0%)
Hrozba odebrání bonusů	0	1 (10,0%)	3 (30,0%)	2 (20,0%)	4 (40,0%)
Vyhlášení a ocenění zaměstnance měsíce	1 (10,0%)	2 (20,0%)	4 (40,0%)	2 (20,0%)	1 (10,0%)
Kariérní růst	1 (10,0%)	1 (10,0%)	2 (20,0%)	5 (50,0%)	1 (10,0%)
Možnost vzdělávání	1 (10,0%)	0	6 (60,0%)	2 (20,0%)	1 (10,0%)





Nastavení dotazníku


-  Povolit odeslat vícekrát? 

-  Povolit návrat k předchozím otázkám? 

-  Zobrazovat čísla otázek? 

-  Oznámení o vyplnění dotazníku na e-mail?

-  Ochrana heslem?

-  IP omezení?

Příloha: dotazník

Dotazník pro manažery

1 Pohlaví

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- žena muž

2 Věk

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 25 - 30 let 31 - 40 let 41 - 50 let 51 let a více

3 Nejvyšší dosažené vzdělání

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Základní škola Středoškolské VŠ bakalářské VŠ magisterské

4 Jak dlouho pracujete v KB PS?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- do 1 roku 1 - 2 roky 2 - 5 let 5 let a více

5 Jak dlouho dojíždíte do vašeho zaměstnání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- do 15 min 15 - 30 min 31 - 60 min nad 60 min

6 Jak myslíte, že by se měl chovat ideální vedoucí ke svým podřízeným?

Nápověda k otázce: *Co je dobré zdůraznit a co naopak potlačit při komunikaci se zaměstnancem*

7 Je pro vás důležité, zda vám vaši podřízení důvěřují? Pokud ano, uveďte prosím proč.

8 Jak často a s jakým typem dotazu se na vás obracejí vaši podřízený při řešení jejich úkolů?

9 Jaký máte názor na pracovní kolektiv v KB PS? Jak je pro vás důležité, aby měli vaši zaměstnanci přátelské/dobré kolegiální vztahy na pracovišti?

10 Uveďte vaše silné stránky, které si myslíte, že na vás vaši zaměstnanci nejvíce oceňují.

11 Jaký máte názor na informovanost v KB PS? Myslíte si, že je vhodné informovat zaměstnance o změnách již v procesu jejich příprav?

12 Jak přijímáte náměty, návrhy a inovace od vašich podřízených?

13 Jakým způsobem obvykle motivujete svoje pracovníky?

14 Jaký máte názor na odměnu formou pochvaly či uznání?

15 Pokud by chtěl zaměstnanec v KB PS získat maximální bonusové ohodnocení, ví co pro to musí udělat? Jaké podmínky, požadavky musí splnit?

16 Jaký máte názor na negativní motivaci (pokárání, ztráta bonusů)?

Nápověda k otázce: *Popište prosím, jaké s ní máte zkušenosti.*

17 Jak kontrolujete výkon a motivovanost vašich zaměstnanců?

18 Jak silným stimulem si myslíte, že je finanční ohodnocení pro vaše podřízené oproti jiným výhodám/benefitům? Vnímají vaši zaměstnanci tento stimul různě? Pokud ano, napište jak.

19 Uveďte prosím, jaký význam mají následující hmotné stimuly na pracovní výkon vašich podřízených na škále od 5 do 1. Čím více bodů, tím větší význam.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď v každém řádku, kdy 5 = nejvýznamnější, 4 = velmi významný, 3 = významný, 2 = méně významný, 1 = zanedbatelně významný*

	1	2	3	4	5
Mzda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bonusy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odebrání/snížení osobních bonusů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stravenky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Roční/mimořádný příspěvek do Cafeterie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaměstnanecké akce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvek na penzijní spoření	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvek na životní pojištění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prémiové podmínky a slevy na produkty skupiny KB/SG a partnerů skupiny KB/SG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20 Uveďte prosím, jaký význam mají následující sociální stimuly na pracovní výkon vašich podřízených na škále od 5 do 1. Čím více bodů, tím větší význam.

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď v každém řádku, kdy 5 = nejvýznamnější, 4 = velmi významný, 3 = významný, 2 = méně významný, 1 = zanedbatelně významný

	1	2	3	4	5
Teambuildingové akce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CSR aktivity (akce pro pomoc druhým)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. týden dovolené	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pracovní volno s náhradou mzdy - sickness days	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pracovní prostředí (např. barevnost kanceláře)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teplota na pracovišti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Světlo na pracovišti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čerstvý vzduch na pracovišti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hluk na pracovišti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prostor na pracovišti (svoje místo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kolektiv na pracovišti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21 Uvedte prosím, jaký význam mají následující morální stimuly na pracovní výkon vašich podřízených na škále od 5 do 1. Čím více bodů, tím větší význam.

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď v každém řádku, kdy 5 = nejvýznamnější, 4 = velmi významný, 3 = významný, 2 = méně významný, 1 = zanedbatelně významný

	1	2	3	4	5
Flexibilní pracovní doba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Home office	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osobní pochvala	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veřejné poděkování/pochvala	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negativní stimulace (napomenutí, pokárání)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hrozba odebrání bonusů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyhlášení a ocenění zaměstnance měsíce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kariérní růst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Možnost vzdělávání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>