

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Motivační faktory ovlivňující spokojenost pracovníků na technických pozicích ve společnosti Hoffmann a Žižák s. r. o. Bakalářská práce

Eliška Štrobachová

Vedoucí práce: doc. Ing. Mgr. František Zapletal, Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Eliška Štrobachová**

Studijní program: Ekonomika a management

Specializace: Řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Motivační faktory ovlivňující spokojenost pracovníků na technických pozicích ve společnosti Hoffmann a Žižák s. r. o.**

Cíl: Cílem bakalářské práce je provést analýzu spokojenosti pracovníků na technických pozicích se stávajícím motivačním programem ve společnosti Hoffmann a Žižák s. r. o. Teoretická část je věnována motivaci pracovníků a modelování rozhodovacích problémů. V praktické části bude analyzována současná motivace pracovníků na technických pozicích ve zvolené firmě. Dále budou jednotlivé faktory ohodnoceny na základě dotazníkového šetření a bude navržen nový model pro motivaci pracovníků na technických pozicích.

Rámcový obsah:

1. Úvod a cíl práce
2. Teoretická východiska motivace
3. Metody a metodika vícekriteriálního hodnocení
4. Analýza současných motivačních faktorů ve zvolené společnosti
5. Návrh nového motivačního modelu pro pracovníky na technických pozicích ve zvolené společnosti.
6. Závěr práce

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. THAKKAR, J J. *Multi-Criteria Decision Making*. Berlin: Springer, 2021. 390 s. ISBN 978-981-33-4744-1.
2. URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolu-pracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.
3. MASLOW, A H. *Motivace a osobnost*. Praha: Portál, 2021. 432 s. ISBN 978-80-262-1728-2.
4. GUILLÉN, M. *Motivation in Organisations: Searching for a Meaningful Work-Life Balance (1st ed.)*. London: Routledge, 2021. 254 s. ISBN 978-0-429-31729-3.
5. MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 272 s. ISBN 978-80-7676-193-3.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2021

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2022

L. S.

Elektronicky schváleno dne 23. 5. 2022

Eliška Štrobachová

Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 23. 5. 2022

doc. Ing. Mgr. František Zapletal, Ph.D.

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 23. 5. 2022

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 23. 5. 2022

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnici Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne

Na tomto místě bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce doc. Ing. Mgr. Františku Zapletalovi, Ph.D. za poskytnuté rady, a dále bych chtěla poděkovat společnosti Hoffmann a Žižák za poskytnuté podklady a materiály pro praktickou část mé práce.

Obsah

Úvod.....	7
1 Teoretická východiska motivace	8
1.1 Motivace	8
1.2 Vnitřní motivace	8
1.3 Vnější motivace.....	9
2 Motivační teorie	10
2.1 Teorie Instrumentality.....	10
2.2 Maslowova hierarchie potřeb	10
2.3 Alderferova teorie ERG	11
2.4 Herzbergova dvoufaktorová teorie	12
2.5 McGregorova teorie X Y.....	13
3 Pracovní spokojenost.....	13
3.1 Finanční odměňování.....	13
3.2 Zaměstnanecké benefity	14
4 Metody a metodika vícekritériálního rozhodování.....	15
5 Praktická část – Analýza současných motivačních faktorů.....	16
5.1 Představení společnosti	16
5.2 Firemní benefity	16
5.3 Popis dotazníkového šetření	19
5.4 Interpretace výsledků	19
6 Vyhodnocení a doporučení pro analyzovanou společnost.....	31
7 Závěr.....	32
Seznam literatury	33
Seznam obrázků a tabulek.....	34
Seznam příloh	36

Seznam použitých zkratek a symbolů

MCDM Multicriteria desicion making

Úvod

Motivace zaměstnanců je klíčovým faktorem pro úspěch každého podniku nebo organizace. Motivovaní zaměstnanci nejenže plní své pracovní povinnosti lépe, ale také se snaží přinášet nové nápady a inovace do podnikových procesů. Když jsou zaměstnanci správně motivováni cítí se v práci spokojeněji a jsou méně náchylní k fluktuaci. Nicméně, motivovat zaměstnance není vždy jednoduché a vyžaduje individuální přístup. Porozumění individuálním potřebám a preferencím zaměstnanců je zásadním faktorem pro účinnou motivaci. Každý jedinec má unikátní soubor potřeb a preferencí a může reagovat odlišně na různé stimuly.

Cílem bakalářské práce je v první části vymezení pojmu motivace a motivační faktory, a následně v druhé části provedení analýzy stávajícího motivačního modelu.

V teoretické části práce se využívá literární rešerše, aby byly vysvětleny klíčové termíny a teorie, které se týkají motivace obecně a její aplikace v pracovním prostředí a dále metodika a metody vícekriteriálního rozhodování.

Praktická část této práce je založena na metodě dotazníkového šetření a využívá teoretická východiska k analýze stávajícího motivačního systému a k identifikaci úrovně spokojenosti zaměstnanců s jednotlivými motivačními faktory. Na základě těchto výsledků jsou následně navržena doporučení pro optimalizaci motivace zaměstnanců.

1 Teoretická východiska motivace

Tato kapitola se věnuje vysvětlení základnímu pojmu motivace a rozlišení mezi vnitřní a vnější motivací.

1.1 Motivace

Motiv představuje faktor, který podněcuje jedince k určitému jednání. Motivace pak odráží jak sílu, tak směr chování a zahrnuje celou řadu faktorů, které ovlivňují, jak lidé jednají. Osoby jsou motivovány tehdy, pokud věří, že jejich činnost bude pravděpodobně vést k dosažení nějakého cíle a k získání cenné odměny, která uspokojí jejich potřeby a splní jejich touhy. Pojem motivace může také označovat nejen cíle, které si jedinci stanoví, ale i způsob, jakým si své cíle volí a jak ostatní lidé usilují o změnu jejich chování. (Armstrong, 2015)

1.2 Vnitřní motivace

Vnitřní motivace vychází z našich vlastních potřeb a zájmů a jak je důležité pro naši pohodu a spokojenost. Vnitřní motivace je účinnější než vnější motivace (např. peníze nebo ocenění), protože se zakládá na naší vlastní vůli a zájmu. (Deci, Ryan, 2000) zároveň Vroom (1964) tvrdí, že pokud jsou vysoká očekávání ohledně toho, jak dobře se nám podaří dosáhnout cíle nebo jakou odměnu za to získáme, naše vnitřní motivace bude silnější. (Dědina, Cejthamr, 2005)

Účinným faktorem vnitřní motivace je možnost rozvíjet si své schopnosti. Tento motiv se vztahuje k lidské potřebě zdokonalovat se a působí zejména tehdy, když zvyšujeme své schopnosti, na kterých nám záleží nebo které posilují naše sebevědomí. (Urban, 2017)

1.3 Vnější motivace

Vnější motivace se týká vnějších faktorů, které podněcují chování jedince, jako jsou odměny, tresty nebo sociální tlak. Podle Ryana a Deciho (2000) lze vnější motivaci rozdělit do čtyř typů: vnější regulace, introjekce, identifikace a integrace. Vnější regulace je nejméně autonomním typem vnější motivace, kdy jedinec vykonává chování pouze kvůli získání odměny nebo vyhnutí se trestu. Naproti tomu introjekce je více internalizovaná forma vnější motivace, kdy jedinec vykonává chování, aby se vyhnul pocitu viny nebo studu nebo aby si zvýšil sebeúctu, ale ne nutně proto, že si cení chování samotného. Identifikace je další internalizací vnější motivace, kdy jedinec vykonává chování, protože uznává jeho hodnotu a považuje ho za osobně důležité. Nejsamostatnějším typem vnější motivace je integrace, kdy jedinec chování plně internalizuje a vnímá ho jako nedílnou součást své identity.

Je důležité si uvědomit, že zatímco vnější motivace může být v krátkodobém horizontu účinnou hnací silou chování, při nadměrném používání nebo nesprávném uplatňování může časem vést ke snížení vnitřní motivace. Proto je pro podporu dlouhodobé angažovanosti a radosti z chování zásadní vedle vnější motivace podporovat i motivaci vnitřní. (2000)

2 Motivační teorie

První přístupy k pochopení motivace pocházejí z dob řeckých filozofů, kdy bylo považováno požitkářství za hlavní hybnou sílu chování člověka. Zásadním posunem byla na počátku 20. let teorie instrumentality a později pak teorie zaměřené na obsah a proces. (Armstrong, 2015)

2.1 Teorie Instrumentality

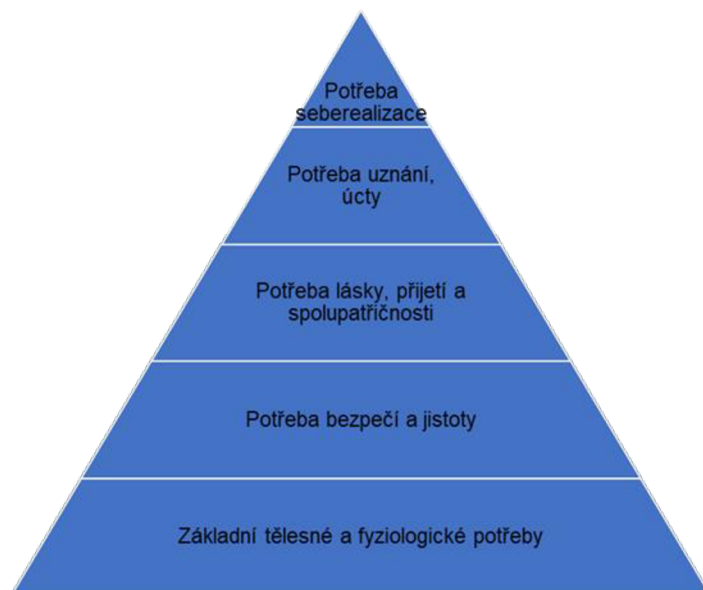
Teorie instrumentality se zaměřuje zejména na vliv finančních stimulů. Tato teorie tvrdí, že lidé budou motivováni k práci pouze tehdy, pokud jsou odměny a tresty přímo závislé na výkonu a kontrole. Tedy, lidé jsou motivováni hlavně finančními odměnami a tresty, a pokud tyto faktory nejsou dostatečně zřejmé, lidé nemají tendenci se snažit. Tato teorie nebere v úvahu vnitřní motivaci. (Kocianová, 2011)

2.2 Maslowova hierarchie potřeb

Maslowova hierarchie potřeb je jednou z nejznámějších teorií v oblasti motivace. Tuto teorii poprvé představil Abraham Maslow v roce 1954. Podle Maslowovy teorie lze lidské potřeby rozdělit do pěti kategorií, které jsou hierarchicky uspořádány. První kategorií jsou fyziologické potřeby, které zahrnují základní potřeby, jako je jídlo, voda a přístřeší. Druhou kategorií jsou potřeby bezpečí, které zahrnují potřebu jistoty a stability. Třetí kategorií jsou potřeby lásky a sounáležitosti, které zahrnují potřebu sociální interakce a kamarádství. Čtvrtou kategorií jsou potřeby úcty, které zahrnují potřebu sebeúcty a uznání od druhých. Poslední kategorií jsou potřeby seberealizace, které zahrnují potřebu osobního růstu a naplnění. Nejdříve se uspokojují potřeby nižší úrovně a pak teprve vyšší úrovně potřeb. (Maslow, 2021)

M. Guillén tvrdí, že se teorie zdá být příliš rigidní a redukcionalistická, jelikož někdy raději obětujeme potřeby nižší úrovně (jídlo, pití), abychom dosáhli potřeb vyšší úrovně (uznání). (2021)

Člověk je tvor trpící nedostatkem a díky tomu potřeba seberealizace nemůže být nikdy uspokojena. Z neuspokojené potřeby se tak stává dominantní potřeba, a to je základním motivátorem k určitému chování. (Armstrong, 2015)



Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 1 Maslowova pyramida potřeb

2.3 Alderferova teorie ERG

Tato teorie, kterou vyvinul Clayton Alderfer v roce 1969, vychází z Maslowovy hierarchie potřeb, ale má několik zásadních rozdílů. Teorie ERG uvádí, že existují tři základní lidské potřeby. (Armstrong, 2015)

Existence – Skládá se z fyziologických potřeb, ale také i zahrnuje odměny, zaměstnanecké výhody a pracovní podmínky.

Sounáležitost – Lidé potřebují mít pocit přijetí, pochopení a vlivu.

Růst – Lidé stále hledají příležitosti k tomu stát se čím mohou.

Tyto potřeby mohou být uspokojovány současně a nejsou hierarchicky uspořádány. Teorie předpokládá, že jedinci mohou ustoupit od potřeb vyšší úrovně k potřebám

nižší úrovně, pokud nejsou schopni uspokojit své potřeby vyšší úrovně. (Arnolds, Boshoff, 2002).

2.4 Herzbergova dvoufaktorová teorie

Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace je model, který vysvětluje faktory přispívající k pracovní spokojenosti a nespokojenosti. Podle této teorie existují dva typy faktorů, které ovlivňují motivaci a spokojenost zaměstnanců: hygienické faktory a motivátory. Hygienické faktory jsou základní potřeby, které musí být splněny, aby nedošlo k nespokojenosti, jako je plat, jistota zaměstnání a pracovní podmínky. Naproti tomu motivátory jsou faktory, které zvyšují pracovní spokojenost a motivaci, jako je uznání, úspěch a osobní růst. Herzberg tvrdí, že hygienické faktory k motivaci zaměstnanců nestačí a že pouze zabraňují nespokojenosti. Motivátory jsou naopak nezbytné k vytvoření pozitivního pracovního prostředí a ke zvýšení produktivity. (Armstrong, 2015)

	Faktory motivační	Faktory hygienické	
	Uznání	Pracovní podmínky	
	Úspěch	Vztahy s nadřízenými	
	Náplň práce	Vztahy se spolupracovníky	
	Odpovědnost	Mzda/plat	
Neutrální stav		Jistota práce	Spokojenost

Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 2 Schéma Herzbergovy dvoufaktorové motivační teorie

2.5 McGregorova teorie X Y

McGregorova teorie motivace je široce uznávaným rámcem pro pochopení chování pracovníků na pracovišti. Tato teorie, kterou vyvinul Douglas McGregor v 60. letech 20. století, zdůrazňuje dva protichůdné přístupy k řízení: Teorie X a teorie Y. Teorie X předpokládá, že zaměstnanci jsou od přírody líní, neradi pracují a k dosažení výsledků je třeba je nutit. Naproti tomu teorie Y předpokládá, že zaměstnanci jsou motivováni sami sebou, práce je baví a jsou ochotni převzít odpovědnost. (Lawter, Kopelman, Prottas, 2015)

3 Pracovní spokojenost

Emoce, postoje, hodnoty a potřeby hrají významnou roli při formování lidské spokojenosti. Spokojenost je subjektivní pocit, který se mění v průběhu životního vývoje a je ovlivňován specifiky různých kultur a sociálně-ekonomickou situací. Lidé různě vnímají a prožívají společenské události, své úspěchy a postavení a prestiž ve společnosti. Pracovní spokojenost je klíčovým prvkem celkové životní spokojenosti a má zásadní význam pro řízení organizace. (Kociánová, 2010)

Spokojenost s prací zahrnuje různé postoje, které jednotlivci přijímají k práci. Pokud mají jedinci kladný a pozitivní přístup k práci, znamená to, že jsou se svou prací spokojeni. Naopak, pokud mají záporný a negativní přístup k práci, svou prací jsou nespokojeni. Přístup k práci se liší od morálky, která se více týká skupiny než jednotlivce. Morálka ukazuje, do jaké míry se členové skupiny cítí přitahováni a chtějí zůstat jejími členy. (Armstrong, 2015)

3.1 Finanční odměňování

„Finanční odměňování pracovníků plní řadu motivačních funkcí. Jeho úkolem je získat a udržet kvalitní pracovníky, motivovat je k růstu výkonu či produktivity, ale zajišťovat i ‚vnitřní spravedlnost‘ v odměňování.“ (Urban, 2017, s. 116)

Peníze představují to, co lidé chtějí, ale zároveň jsou někteří lidé více motivováni penězi než jiní. Peníze slouží jako hmatatelná forma uznání pro pracovníky. Lidé,

kteří pracují pouze pro peníze, mohou považovat svou práci za méně příjemnou a mohou být také méně schopni pracovat. (Armstrong, 2015)

3.2 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity jsou důležitým faktorem motivace a spokojenosti zaměstnanců. Správně zvolený systém benefitů a odměňování přispívá k pozitivnímu vztahu zaměstnanců k zaměstnavateli a zvyšuje konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce. Ivan Macháček rozděluje zaměstnanecké benefity do sedmi skupin (2021):

- Zdravotní benefity
- Důchodové benefity
- Benefity poskytované na pracovišti
- Benefity zaměřené na využití pracovního volna
- Benefity směřující ke vzdělávání
- Platové a finanční benefity
- Benefity směřující k vybavení zaměstnance

4 Metody a metodika vícekriteriálního rozhodování

Rozhodování je systematický proces, který se skládá ze čtyř kroků: identifikace problému, odvození preferencí, vyhodnocení alternativ a určení nejlepších alternativ. Tento proces se dále dělí na tři druhy analýz: popisnou, preskriptivní a normativní. Techniky MCDM spadají především do oblasti deskriptivní a normativní analýzy, které jsou považovány za součást operačního výzkumu. Účelem operačního výzkumu je umožnit kvantitativní analýzu řešení složitých problémů pomocí matematiky, statistiky a pravděpodobnosti. Rozhodování zahrnuje identifikaci problému, shromáždění relevantních informací a odvození vhodné struktury problému. Cílem je identifikovat menší počet alternativ, které mohou být podrobněji zkoumány a vybrat nejvhodnější řešení. (Thakkar, 2021)

Typický model MCDM představuje systematický přístup k vyhodnocování, stanovování priorit a výběru nejvýhodnější alternativy ze souboru dostupných. Rozhodování rozhodovatel přijímá konečné rozhodnutí na základě zvážení jak meziatributových, tak i vnitroatributových kritérií. (2021)

Jedním, ze způsobu, jak můžeme klasifikovat metody MCDM je podle typu dat, které využívají. To znamená, že můžeme mít deterministické, stochastické nebo fuzzy MCDM metody. Někdy mohou však nastat i situace, které zahrnují kombinaci všech více uvedených metod. Dále je můžeme rozdělit dle počtu rozhodovatelů zapojených do rozhodovacího procesu. Dělí se na single metodu MCDM nebo skupinovou metodu MCDM. (Evangelos Triantaphyllou, 2013)

5 Praktická část – Analýza současných motivačních faktorů

Praktická část práce se věnuje popisu současné situace ve firmě Hoffmann a Žižák a následné analýze motivačních faktorů.

5.1 Představení společnosti

Společnost Hoffmann a Žižák byla založena v roce 1995 a zakladatelé společnosti jsou Michal Žižák, Natacha Coorevits Hoffmann a Dirk Hoffmann. Společnost Hoffmann a Žižák sídlí v Zápěch u Brandýsa nad Labem a vlastní i druhou pobočku, která se nachází v Liberci. Společnost Hoffmann a Žižák se specializuje na prodej osobních, dodávkových a nákladních vozů značky Mercedes-Benz. Dále také společnost provozuje autorizovaný servis a sklad náhradních dílů. Společnost Hoffmann a Žižák zaměstnává na servisu a skladu 61 pracovníků v Zápěch a 37 pracovníků v Liberci.

5.2 Firemní benefity

1) Dovolena

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům placenou dovolenou ve výši 5 dní nad rámec základní výměry.

2) Stravování

Každý zaměstnanec, který v daném dni odpracuje alespoň 3 hodiny má nárok na příspěvek na stravování. Na pobočce v Zápěch zaměstnavatel zaměstnancům umožňuje stravování ve firemní kantýně. Externí poskytovatel stravování je společnost Gastrofamily, která vydává teplé obědy v prostorách firemní jídelny v čase 11:00 – 13:00. Zaměstnanci si též mohou od společnosti Gastrofamily objednat i večere přímo do firemní kantýny v zatavených obalech. Příspěvek na hlavní jídlo je ve výši 67 Kč na den, na polévku je ve výši 5 Kč na den a na zákusek je ve výši 5 Kč na den. Výběr jídel probíhá v interním systému Aktion.

Na liberecké pobočce zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky ve výši 140 Kč za odpracovanou směnu.

3) Příspěvek na volnočasové aktivity

Zaměstnavatel zaměstnancům přispívá na volnočasové aktivity (sport, kultura, zdraví, dovolená) dle vlastního výběru prostřednictvím benefitní karty FlexipassCard.

Příspěvek ve výši **2 000 Kč/rok** je zaměstnancům poskytován 1x ročně.

Na příspěvek mají nárok všichni zaměstnanci, kteří nejsou k 31.12. daného kalendářního roku ve zkušební době.

4) Příspěvek za narození dítěte

Zaměstnancům náleží za narození dítěte příspěvek ve výši **3 000 Kč**.

Na příspěvek mají nárok všichni zaměstnanci, kteří nejsou ve zkušební době.

5) Příspěvek k životnímu jubileu

Zaměstnancům náleží za životní jubilea příspěvek ve výši:

20 let - 2 000 Kč

25 let - 2 500 Kč

30 let - 3 000 Kč

35 let - 3 500 Kč

40 let - 4 000 Kč

45 let - 4 500 Kč

50 let - 5 000 Kč

55 let - 5 500 Kč

60 let - 6 000 Kč

Na příspěvek mají nárok všichni zaměstnanci, kteří nejsou ve zkušební době.

6) Příspěvek za očkování proti chřipce

Zaměstnancům, kteří se nechají očkovat proti chřipce, náleží 1x ročně příspěvek ve výši **300 Kč**.

7) Odměna za doporučení nových zaměstnanců

Za úspěšné doporučení nového zaměstnance, se kterým je uzavřen pracovní poměr, náleží zaměstnanci finanční odměna v celkové výši až **25 000 Kč**. Tato odměna je rozložena na 3 části:

1. První část odměny ve výši 10 000 Kč je vyplacena v nejbližším výplatním termínu následujícím po zkušební době nového doporučeného zaměstnance.
2. Druhá část odměny ve výši 10 000 Kč je vyplacena v nejbližším výplatním termínu následujícím po uplynutí 6 odpracovaných měsíců nového doporučeného zaměstnance.
3. Třetí část odměny ve výši 5 000 Kč je vyplacena v nejbližším výplatním termínu následujícím po uplynutí 12 odpracovaných měsíců nového doporučeného zaměstnance.

8) Jazykové kurzy

Zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům účastnit se jazykových kurzů anglického a německého jazyka na pracovišti v Zápech.

Účast na kurzu podléhá s ohledem na provozní důvody schválení přímého nadřízeného.

Na liberecké pobočce aktuálně jazykové kurzy neprobíhají.

9) Zaměstnanecká Makro karta

Zaměstnanci mají možnost vystavení firemní Makro karty a její používání pro soukromé účely.

10) Zaměstnanecké slevy na produkty společnosti

Zaměstnanci mají nárok dostat na vybrané produkty společnosti zaměstnaneckou slevu.

11) Firemní pojištění odpovědnosti

Při své práci musí pracovníci servisu manipulovat s vozidly vysoké hodnoty. Pro případ, že by došlo k nějaké škodě, společnost nabízí možnost sjednání firemního pojištění odpovědnosti.

5.3 Popis dotazníkového šetření

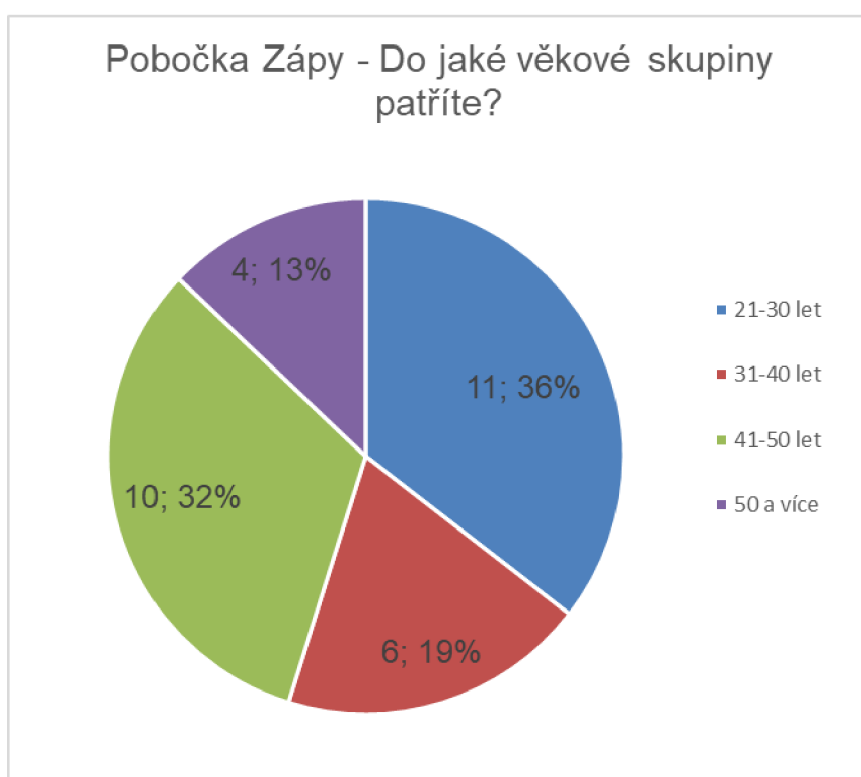
K provedení analýzy aktuálního stavu ve společnosti byla využita dotazníková metoda výzkumu. Dotazníky byly distribuovány oběma pobočkám společnosti a bylo osloveno celkem 98 pracovníků, z nichž 61 pracuje na pobočce v Zápěch a 37 pracovníků působí na pobočce v Liberci. Návratnost dotazníků byla zaznamenána 50,8 % z pobočky Zápy a 51,4 % pobočky Liberec. Při tvorbě dotazníků bylo vycházeno z teoretických poznatků a celý dotazník byl formulován srozumitelně a tak, aby se minimalizovala možná neochota pracovníků se dotazníku zúčastnit. Celé dotazníkové šetření probíhalo anonymně. Pro zpracování dotazníků byl použit software survio s cílem maximalizovat efektivitu distribuce a vyplnění dotazníků. HR oddělení společnosti mi poskytlo podporu při distribuci dotazníků, kdy byly všichni pracovníci osloveni pomocí firemního e-mailu s výzvou ke spolupráci v této výzkumné aktivitě.

5.4 Interpretace výsledků

V následujících části budou pomocí grafů a tabulek prezentovány výsledky dotazníkového šetření podle jednotlivých výzkumných otázek.

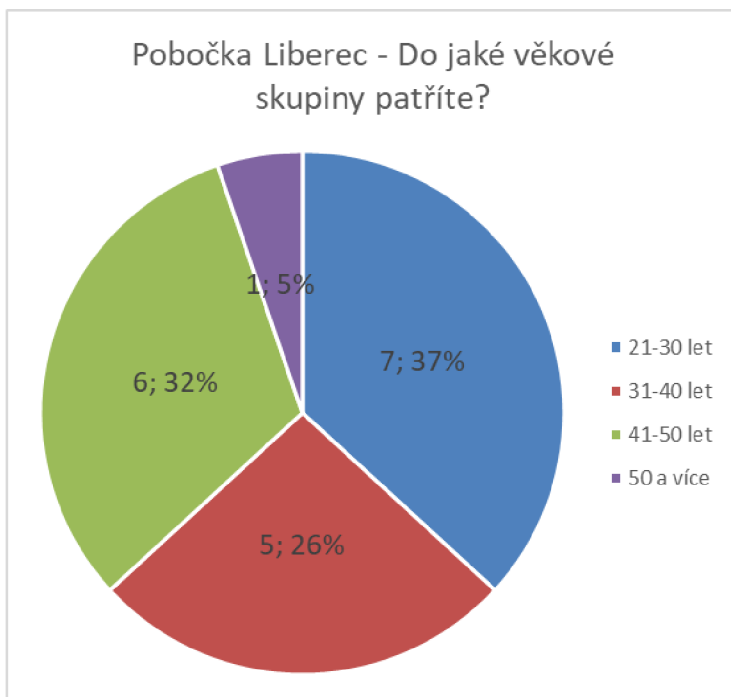
Otázka č. 1 – Do jaké věkové skupiny patříte?

Pro účely bližší definice skupiny respondentů byly formulovány otázky ohledně věkového rozpětí. Z celkového počtu respondentů bylo zjištěno, že největší skupinu tvoří respondenti ve věkovém rozmezí 21-30 let, kteří představují 36 % z celkového počtu. Druhou největší skupinou jsou respondenti ve věku 41-50 let, kteří tvoří 32 % z celkového počtu. Podobné výsledky vyšly u obou poboček společnosti viz obr. 3 a 4.



Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr 3 - Graf – Pobočka Zápy – Do jaké věkové skupiny patříte?

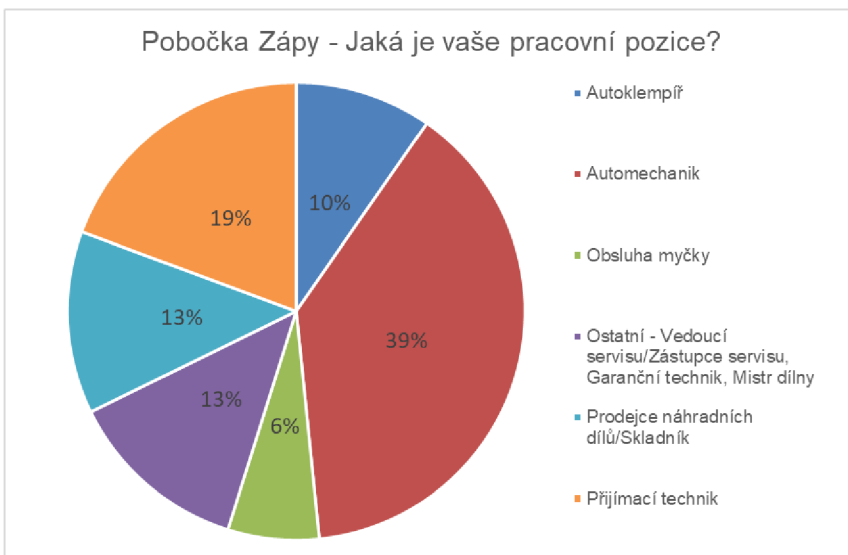


Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 4 - Graf – Pobočka Liberec – Do jaké věkové skupiny patříte?

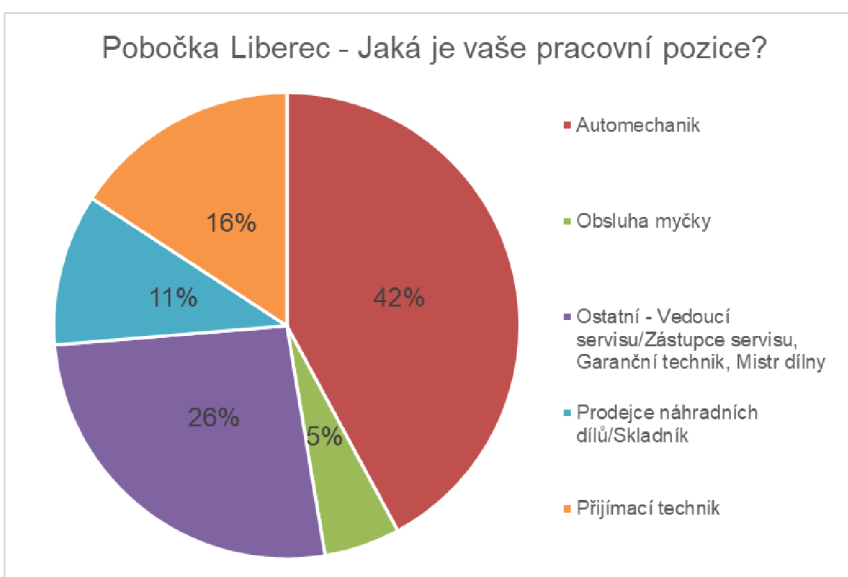
Otázka č. 2 – Jaká je vaše pracovní pozice?

Další otázka měla za úkol zmapovat pracovní pozice jednotlivých pracovníků. Na pobočce v Zápech a v Liberci tvoří největší skupinu automechanici, přičemž v Zápech toto povolání vykonává 39 % a v Liberci 42 % pracovníků, jak lze vidět na obrázcích 5 a 6. Dalšími pracovními pozicemi respondentů jsou přijímací technici, vedoucí a zástupci servisu, garanční technici, mistři dílen, prodejci náhradních dílů a skladníci, autoklempíři a obsluha myčky.



Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 5 - Graf – Pobočka Zápý – Jaká je vaše pracovní pozice?



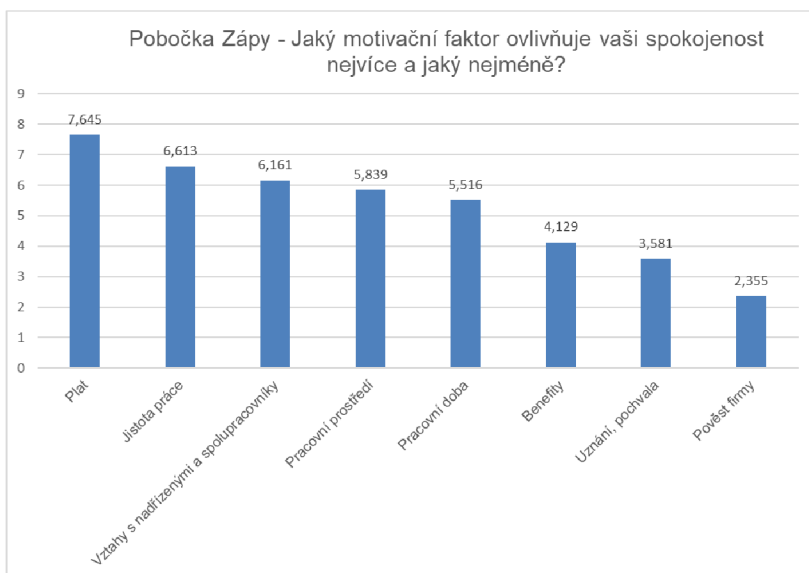
Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 6 - Graf – Pobočka Liberec – Jaká je vaše pracovní pozice?

Otázka č. 3 - Jaký motivační faktor ovlivňuje vaši spokojenost v zaměstnání nejvíce a jaký nejméně?

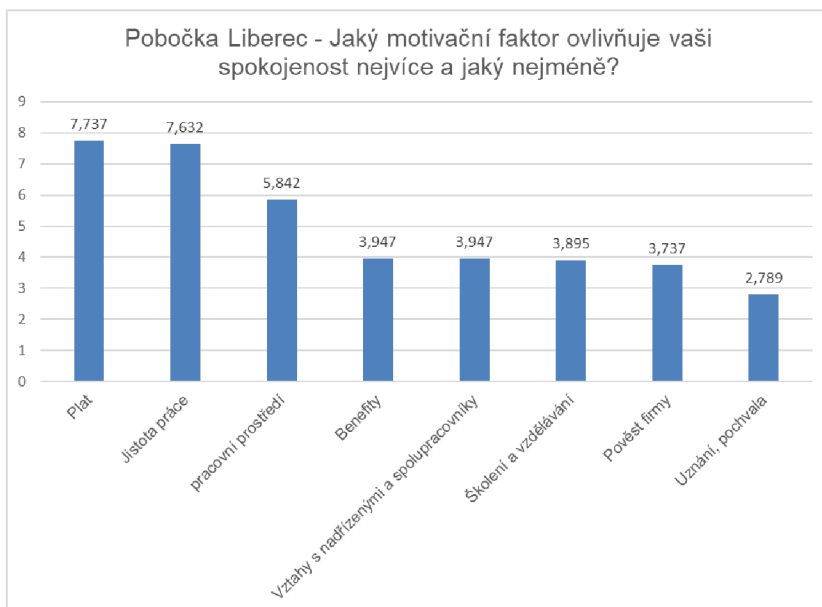
Otázka číslo 3 se věnuje motivačním faktorům, které nejvíce nebo nejméně ovlivňují spokojenost pracovníků na technických pozicích. Respondenti měli za úkol ohodnotit jednotlivé motivační faktory podle jejich vlivu na spokojenost. V obou

pobočkách se plat ukázal jako nejvýznamnější faktor ovlivňující spokojenost v zaměstnání, následovaný jistotou práce. Na rozdíl od pobočky v Zápěch, respondenti z Liberecké pobočky upřednostnili pracovní prostředí a benefity před vztahy s nadřízenými a spolupracovníky. Pověst firmy a uznání, pochvala se umístily v obou pobočkách na posledních místech.



Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 7 – Graf – Pobočka Zápě – Jaký motivační faktor ovlivňuje vaši spokojenost v zaměstnání nejvíce a jaký nejméně?



Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 8 – Graf – Pobočka Liberec – Jaký motivační faktor ovlivňuje vaši spokojenost v zaměstnání nejvíce a jaký nejméně?

Otázka č. 4 - Ohodnoťte, jak moc jste spokojen s následujícími zaměstnaneckými benefity, které společnost Hoffmann a Žižák nabízí svým zaměstnancům dle vašich preferencí.

Úkolem otázky č. 4 bylo zhodnotit spokojenost s jednotlivými zaměstnaneckými benefity, které společnost nabízí, a ohodnotit je pomocí Likertovy škály. Výsledky ukázaly, že benefitem, který získal nejvyšší hodnocení na pobočce Zápy, byl sodexo flexipass, s nímž bylo velmi spokojeno 51,6 % pracovníků. Dále bylo zaznamenáno vysoké hodnocení dotované stravy a nápojů na pracovišti, s nímž souhlasilo 45,2 % pracovníků, a 41,9 % pracovníků vyjádřilo velkou spokojenost s finanční odměnou za doporučení nového kolegy. Na druhou stranu bylo zaznamenáno vysoké procento velmi nespokojených pracovníků s parkovištěm pro zaměstnance, konkrétně až 45,2 %, a 35,5 % pracovníků vyjádřilo nespokojenost s tímto benefitem.

Na základě zjištěných dat byla prokázána vyšší celková spokojenost s nabízenými benefity na Liberecké pobočce ve srovnání s pobočkou v Zápěch. Navzdory absenci firemní kantýny v Liberci, jsou zaměstnanci velmi spokojeni s dostáváním stravenek, což potvrzuje 52,6 % respondentů. Stejně jako na pobočce v Zápěch, získal benefit SODEXO Flexipass nejlepší hodnocení, se kterým je velmi spokojeno 63,2 % zaměstnanců. Dále, s firemními akcemi vyjadřuje svou spokojenost 57,2 % pracovníků na rozdíl od pobočky v Zápěch kde vládne spíše nespokojenost.

Zdroj: (vlastní zpracování)

Tab. 1 – Pobočka Zápý – Ohodnoťte, jak moc jste spokojen s následujícími zaměstnaneckými benefity, které společnost Hoffmann a Žižák nabízí svým zaměstnancům dle vašich preferencí.

Nabízený benefit	velmi spokojen	spokojen	nespokojen	velmi nespokojen
Dotovaná stava ve firemní kantýně a nápoje na pracovišti	22,6	45,2	19,4	12,9
Firemní akce	25,8	29,0	32,3	12,9
Parkoviště pro zaměstnance	12,9	6,5	35,5	45,2
SODEXO Flexipass Card	51,6	29,0	6,5	12,9
Zaměstnanecké slevy na produkty společnosti	12,9	29,0	29,0	29,0
Jazykové kurzy AJ/NJ	32,3	16,1	25,8	25,8
Firemní pojištění odpovědnosti	38,7	25,8	12,9	22,6
Finanční dar za narození dítěte	35,5	25,8	16,1	22,6
Finanční dar za životní jubilea	35,5	22,6	16,1	25,8
Finanční odměna za doporučení nového zaměstnance	41,9	16,1	12,9	29,0
Zaměstnanecká Makro karta	25,8	25,8	19,4	29,0
Příspěvek za očkování proti chřipce	25,8	25,8	22,6	25,8

Zdroj: (vlastní zpracování)

Tab. 2 – Pobočka Liberec – Ohodnoťte, jak moc jste spokojen s následujícími zaměstnaneckými benefity, které společnost Hoffmann a Žižák nabízí svým zaměstnancům dle vašich preferencí.

Nabízený benefit	velmi spokojen	spokojen	nespokojen	velmi nespokojen
Stravenky a nápoje na pracovišti	52,6	31,6	10,5	5,3
Firemní akce	57,9	21,1	15,8	5,3
Parkoviště pro zaměstnance	42,1	42,1	5,3	10,5
SODEXO Flexipass Card	73,7	15,8	5,3	5,3
Zaměstnanecké slevy na produkty společnosti	47,4	21,1	21,1	10,5
Firemní pojištění odpovědnosti	52,6	31,6	5,3	10,5
Finanční dar za narození dítěte	36,8	31,6	5,3	26,3
Finanční dar za životní jubilea	57,9	15,8	5,3	21,1
Finanční odměna za doporučení nového zaměstnance	63,2	5,3	26,3	5,3
Zaměstnanecká Makro karta	47,4	21,1	10,5	21,1
Příspěvek za očkování proti chřipce	36,8	26,3	31,6	5,3

Otázka č. 5 - Postrádáte v portfoliu zaměstnaneckých benefitů nějaký další benefit?

Pro účely zjištění potenciálních chybějících zaměstnaneckých benefitů byla pracovníkům položena otevřená otázka, aby mohli konkrétně specifikovat, který benefit postrádají. Celkově bylo 58,1 % pracovníků v Zápěch a 52,6 % pracovníků v Liberci spokojeno a nepostrádají žádný další benefit. Zbýlých 41,9 % v Zápěch a 47,4 % v Liberci vyjádřilo zájem o následující benefity (viz tabulka 3): nejčastěji byl požadován příspěvek na penzijní spoření, příspěvek na dovolenou a sick day.

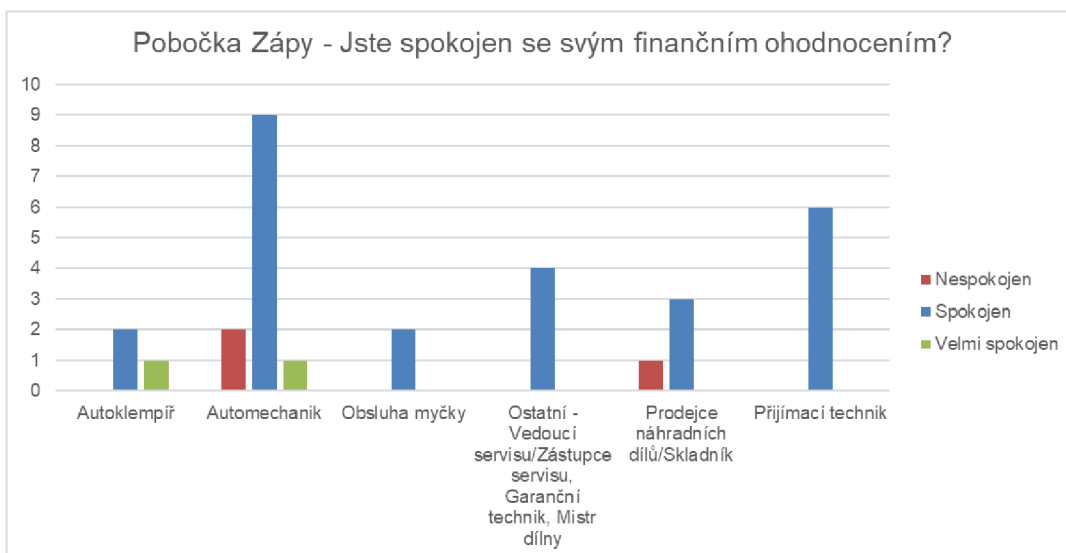
Zdroj: (vlastní zpracování)

Tab. 3 - Postrádáte v portfoliu zaměstnaneckých benefitů nějaký další benefit?

Jaký benefit postrádáte?	
Pobočka Zápý	Pobočka Liberec
Příspěvek na penzijní spoření	Příspěvek na dovolenou
Sick day	Možnost výhodného operativního leasing vozidel
Služební vozidlo	Příspěvek na dopravu
Multisport kartu	Jazykové kurzy
Příspěvek na dovolenou	Příspěvek na penzijní spoření
Příspěvek na dětské tábory	
Výhodnější leasing vozidel pro zaměstnance	

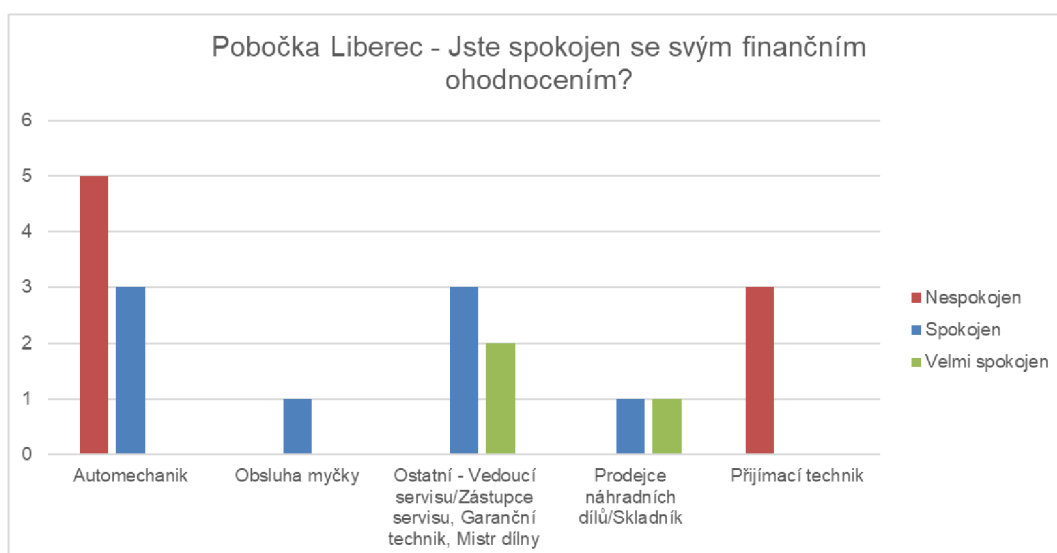
Otázka č. 6 - Jste spokojen se svým finančním ohodnocením?

Pro většinu zaměstnanců, kteří zastávají technické pozice, je finanční ohodnocení primárním faktorem. Otázka číslo 6 měla za úkol zjistit, zda jsou pracovníci spokojeni se svým finančním ohodnocením. Z celkového počtu pracovníků bylo 68 % spokojeno se svým finančním ohodnocením, zatímco 22 % vyjádřilo nespokojenost. Pobočka v Liberci zaznamenala vyšší míru nespokojenosti než pobočka v Zápěch. Nejčastěji se jednalo o pracovníky na pozicích přijímacího technika a automechanika.



Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 9 – Graf – Pobočka Zápy – Jste spokojen se svým finančním ohodnocením



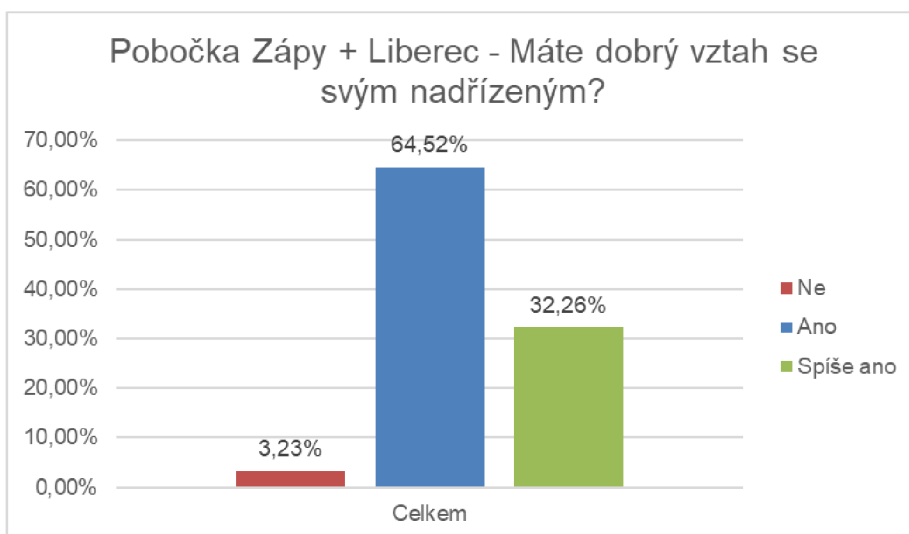
Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 10 – Graf – Pobočka Liberec – Jste spokojen se svým finančním ohodnocením?

Otázka č. 7, 8 - Máte dobrý vztah se svými spolupracovníky a nadřízeným?

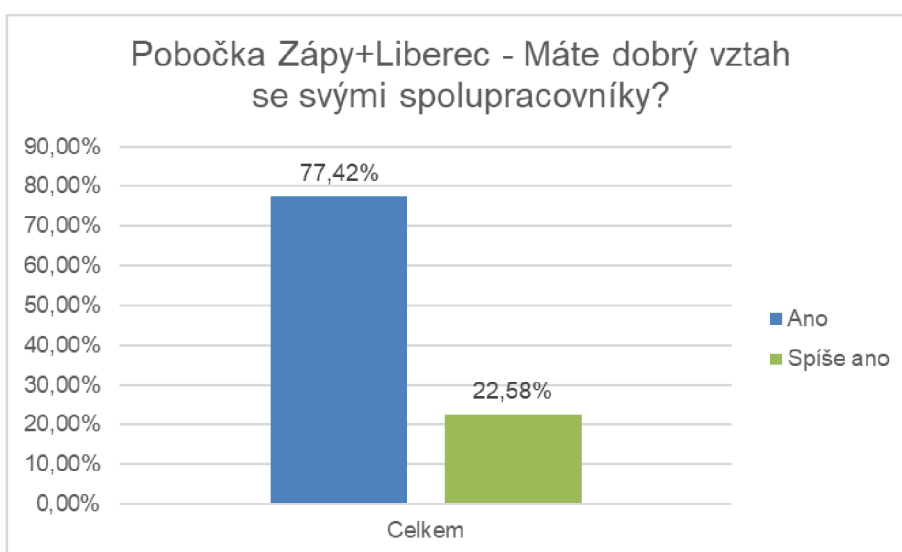
Otázky číslo 7 a 8 se soustředí na aspekty pracovních vztahů. V obou pobočkách bylo zjištěno, že vztahy na pracovišti jsou na uspokojivé úrovni a společnost se snaží tento faktor podporovat prostřednictvím firemních akcí. Konkrétně 64,52 %

pracovníků vykazuje dobrý vztah se svými nadřízenými a 77,42 % pracovníků má pozitivní vztah se svými spolupracovníky.



Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 11 – Graf – Pobočka Zápý + Liberec – Máte dobrý vztah se svým nadřízeným?

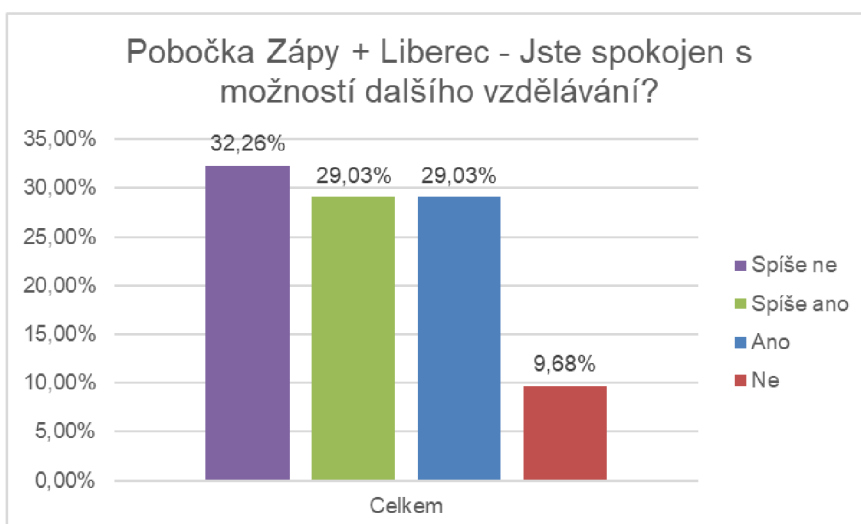


Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 12 – Graf – Pobočka Zápý + Liberec – Máte dobrý vztah se svými spolupracovníky?

Otázka č. 9 - Jste spokojen s možností dalšího vzdělávání ve společnosti Hoffmann a Žižák spol. s.r.o.?

V rámci oblasti vzdělávání se ukázalo, že 32,26 % pracovníků vyjádřilo spíše nespokojenost s nabídkou vzdělávacích možností a ocenilo by, kdyby mělo více příležitostí k dalšímu vzdělávání. Zároveň 29,03 % pracovníků bylo spokojeno a spíše spokojeno s možnostmi dalšího vzdělávání, což svědčí o určitém pozitivním trendu. Nicméně zbylých 9,68 % pracovníků vyjádřilo nespokojenost s nabízenými vzdělávacími možnostmi. Tyto výsledky naznačují, že by společnost mohla v této oblasti posílit svou nabídku a zlepšit tak celkovou spokojenost zaměstnanců.

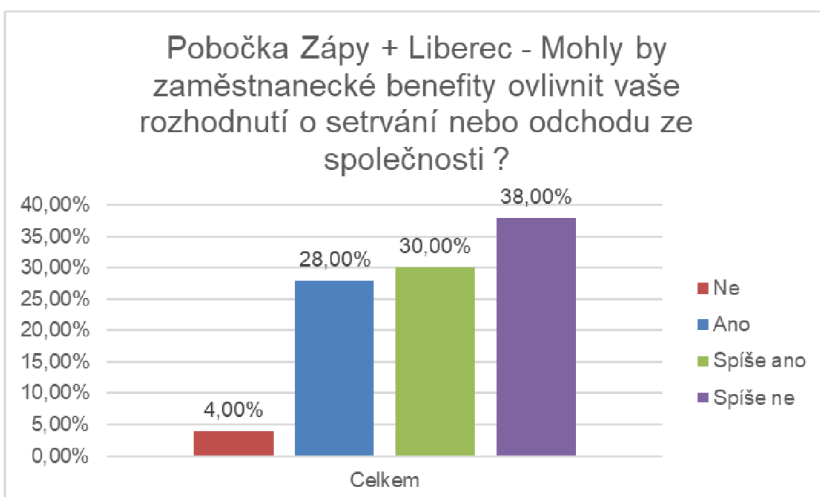


Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 13 - Graf – Pobočka Zápý + Liberec – Jste spokojen s možností dalšího vzdělávání?

Otázka č. 10 - Mohly by zaměstnanecké benefity ovlivnit vaše rozhodnutí o setrvání nebo odchodu ze společnosti Hoffmann a Žižák spol. s.r.o.?

Z doplňující otázky vyplynulo, že zaměstnanecké benefity nebyly potvrzeny jako úplně klíčový faktor. Zdá se totiž, že pracovníci přikládají větší význam finančnímu ohodnocení, které spíše ovlivní jejich rozhodnutí setrvat v dané společnosti nebo ji opustit.

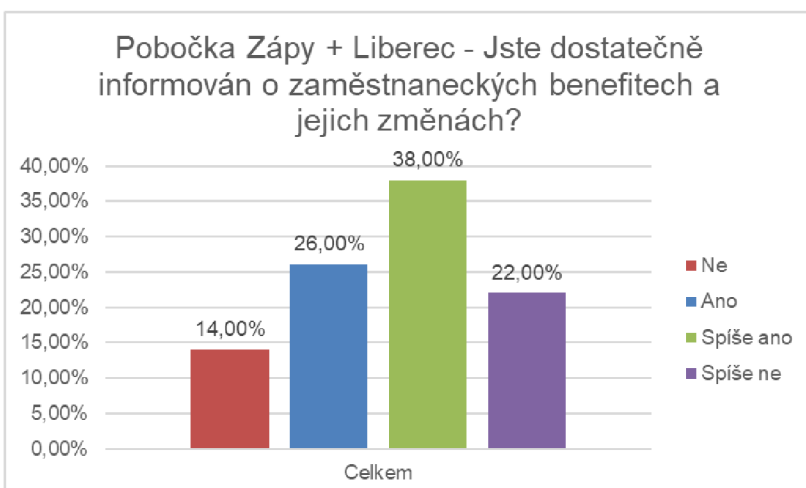


Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 14 – Graf – Pobočka Zápy + Liberec – Mohly by zaměstnanecké benefity ovlivnit vaše rozhodnutí o setrvání nebo odchodu ze společnosti

Otázka č. 11 - Jste dostatečně informován o zaměstnaneckých benefitech a jejich změnách?

Otázka číslo 11 se věnuje míře informovanosti zaměstnanců o nabízených benefitech společnosti a případných změnách v této oblasti. Z výsledků vyplynulo, že pouze 26 % pracovníků odpovědělo pozitivně na tuto otázku, zatímco 38 % odpovědělo spíše ano. Tyto výsledky ukazují na prostor pro zlepšení komunikace a informování zaměstnanců o benefitech, které jsou jim k dispozici.



Zdroj: (vlastní zpracování)

Obr. 15 – Graf – Pobočka Zápy + Liberec – Jste dostatečně informován o zaměstnaneckých benefitech a jejich změnách?

6 Vyhodnocení a doporučení pro analyzovanou společnost

Z průzkumu vyplývá, že nejvýznamnějším motivačním faktorem ovlivňujícím spokojenost pracovníků je plat, následovaný jistotou práce. Podle Herzbergovi teorie se jedná o hygienické faktory, které pouze plní to, aby nenastala nespokojenost, ale nemusí mít tak velký význam na zvýšení motivace. Se svým finančním ohodnocením bylo spokojeno 68 % pracovníků, zatímco 22 % vyjádřilo nespokojenost. Pobočka v Liberci zaznamenala vyšší míru nespokojenosti než pobočka v Zápěch, především u pracovníků na pozicích přijímacího technika a automechanika.

Ze zaměstnaneckých benefitů byla nejvyšší spokojenost se SODEXO Flexipass a možnosti stravování v obou pobočkách. Nicméně, z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že je vysoké procento pracovníků nespokojeno s parkovištěm pro zaměstnance, a proto by měla společnost zvážit diskusi se zaměstnanci na toto téma a pokusit se přijít s možností, jak parkoviště pro zaměstnance zlepšit.

Společnost by měla také zohlednit různé potřeby a preference svých zaměstnanců a nabízet jim více personalizované benefity. Podle průzkumu by nejvíce pracovníků ocenilo například příspěvek na penzijní spoření nebo sick days.

Výsledky z dotazníku ukazují na prostor ke zlepšení komunikace ohledně zaměstnaneckých benefitů. Společnost by měla pravidelně komunikovat s pracovníky ohledně nabízených benefitů a jejich změn. To může zahrnovat pravidelné emailové zprávy nebo vyvěšení aktuálních informací o benefitech na firemní nástěnku.

Většina pracovníků odpověděla v dotazníku, že jsou spíše nespokojeni s možností dalšího vzdělávání, a proto by společnost měla poskytovat pravidelná školení pro své zaměstnance, aby jim poskytla nejnovější informace a vzdělání týkající se jejich oboru a odborných dovedností. Společnost by měla aktivně informovat své zaměstnance o možnostech vzdělávání, které jsou jim k dispozici, aby mohli co nejlépe využít těchto příležitostí.

7 Závěr

Bakalářská práce se věnuje tématu motivace a motivační faktory a jejich vliv na spokojenost pracovníků na technických pozicích ve společnosti Hoffmanna Žižák spol. s.r.o., jelikož pracovníci, kteří jsou spokojeni se svou prací, jsou obvykle produktivnější a mají větší tendenci zůstat u firmy a přinášet jí tak dlouhodobou stabilitu. Spokojení zaměstnanci také přispívají ke zlepšení firemní kultury a zvyšují její atraktivitu pro potenciální nové zaměstnance. Zároveň mohou být spokojení zaměstnanci lepšími zastánci firmy, což může vést ke zlepšení jejího image a reputace. Celkově lze tedy říci, že spokojenost pracovníků je důležitým faktorem pro úspěšnou a stabilní činnost společnosti.

V úvodu práce jsou vysvětleny a popsány základní pojmy motivace, motivační teorie, pracovní spokojenost a metody vícekriteriálního rozhodování.

V praktické části byla provedena analýza současných motivačních faktorů. Pro analýzu motivačních faktorů bylo provedeno dotazníkové šetření o 11 výzkumných otázkách. Cílovou skupinou byli pracovníci servisu a skladu, a to na pobočce v Zápech a v Liberci. Zpracovávání praktické části práce právě pro tuto společnost pro mě bylo výhodou, jelikož v této společnosti už několik měsíců sama pracuji.

Z průzkumu vyplynulo, že spokojenost pracovníků nejvíce ovlivňuje motivační faktor plat a následně jistota práce. Ačkoliv většina pracovníků byla se svým finančním hodnocením spokojena, vyskytla se i nespokojenost, zejména v pobočce v Liberci. Nejvyšší spokojenost z nabízených benefitů společnosti byl SODEXO Flexipass a možnost stravování ve firemní kantýně a stravenky. Na druhé straně bylo zjištěno, že vysoké procento pracovníků bylo nespokojeno s parkovištěm pro zaměstnance. Společnost by měla nabízet více personalizované benefity a pravidelně komunikovat s pracovníky ohledně změn a nabízených benefitů. Také by měla poskytovat pravidelná školení a vytvořit interní vzdělávací program pro rozvoj odborných dovedností a vzdělání zaměstnanců. Tímto způsobem může společnost zlepšit spokojenost a motivaci svých zaměstnanců, což má pozitivní dopad na celkový výkon a úspěšnost firmy.

Seznam literatury

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy. 13. Londýn: Kogan Page Limited, 2015. ISBN 978-80-247-9883-7.

ARNOLDS, C. A. a C. BOSHOFF. Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory. *The International Journal of Human Resources Management*. 2002, **13**(4), 697-719. Dostupné z: doi:10.1080/09585190210125868

DĚDINA, Jiří a Václav CEJTHAMR. Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací. Praha: Grada, 2005. ISBN 9788024713007.

GUILLÉN, M. Motivation in Organisations: Searching for a Meaningful Work-Life Balance (1st ed.). London: Routledge, 2021. 254 s. ISBN 978-0-429-31729-3.

KOCIANOVÁ, Renata. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

LAWTER, Leanna, Richard E. KOPELMAN, a David J. PROTTAS. McGregor's Theory X/Y and Job Performance: A Multilevel, Multi-Source Analysis. *Journal of Managerial Issues* 27, no. 1/4, 2015: 84–101. <http://www.jstor.org/stable/44113685>.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 272 s. ISBN 978-80-7676-193-3.

MASLOW, A H. Motivace a osobnost. Praha: Portál, 2021. 432 s. ISBN 978-80-262-1728-2.

RYAN, Richard M. a Edward L. DECI. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *University of Rochester*, 2000, 14. doi:10.1006

THAKKAR, J J. Multi-Criteria Decision Making. Berlin: Springer, 2021. 390 s. ISBN 978-981-33-4744-1.

TRIANANTAPHYLLOU, Evangelos. Multi-criteria Decision Making Methods: A Comparative Study. 1. Louisiana, U.S.A.: Springer US, 2013. ISBN 9781475731576.

URBAN, J. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada, 2017. 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Maslowova pyramida potřeb.....	11
Obr. 2 Schéma Herzbergovy dvoufaktorové motivační teorie	12
Obr 3 - Graf – Pobočka Zápý – Do jaké věkové skupiny patříte?.....	20
Obr. 4 - Graf – Pobočka Liberec – Do jaké věkové skupiny patříte?	21
Obr. 5 - Graf – Pobočka Zápý – Jaká je vaše pracovní pozice?.....	22
Obr. 6 - Graf – Pobočka Liberec – Jaká je vaše pracovní pozice?.....	22
Obr. 7 – Graf – Pobočka Zápý – Jaký motivační faktor ovlivňuje vaši spokojenost v zaměstnání nejvíce a jaký nejméně?.....	23
Obr. 8 – Graf – Pobočka Liberec – Jaký motivační faktor ovlivňuje vaši spokojenost v zaměstnání nejvíce a jaký nejméně?.....	23
Obr. 9 –Graf – Pobočka Zápý – Jste spokojen se svým finančním ohodnocením	27
Obr. 10 – Graf – Pobočka Liberec – Jste spokojen se svým finančním ohodnocením?.....	27
Obr. 11 – Graf – Pobočka Zápý + Liberec – Máte dobrý vztah se svým nadřízeným?.....	28
Obr. 12 – Graf – Pobočka Zápý + Liberec – Máte dobrý vztah se svými spolupracovníky?	28
Obr. 13 - Graf – Pobočka Zápý + Liberec – Jste spokojen s možností dalšího vzdělávání?	29
Obr. 14 – Graf – Pobočka Zápý + Liberec – Mohly by zaměstnanecké benefity ovlivnit vaše rozhodnutí o setrvání nebo odchodu ze společnosti	30
Obr. 15 – Graf – Pobočka Zápý + Liberec – Jste dostatečně informován o zaměstnaneckých benefitech a jejich změnách?.....	30

Seznam tabulek

Tab. 1 – Pobočka Zápý – Ohodnotte, jak moc jste spokojen s následujícími zaměstnaneckými benefity, které společnost Hoffmann a Žižák nabízí svým zaměstnancům dle vašich preferencí.	25
Tab. 2 – Pobočka Liberec – Ohodnotte, jak moc jste spokojen s následujícími zaměstnaneckými benefity, které společnost Hoffmann a Žižák nabízí svým zaměstnancům dle vašich preferencí.	25
Tab. 3 - Postrádáte v portfoliu zaměstnaneckých benefitů nějaký další benefit? .	26

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník – Pobočka Zápý	37
Příloha 2 Dotazník – Pobočka Liberec	40

Příloha 1 Dotazník – Pobočka Zápy

Dobrý den,

mé jméno je Eliška Štrobachová a jsem studentkou bakalářského studia na Škoda Auto Vysoké škole, obor Řízení lidských zdrojů. Momentálně pracuji na své bakalářské práci s názvem "Motivační faktory ovlivňující spokojenost zaměstnanců na technických pozicích ve společnosti Hoffmann a Žižák spol. s.r.o.". Ráda bych Vás požádala o spolupráci a o vyplnění anonymního dotazníku, jehož výsledky budou použity v praktické části mé bakalářské práce.

Předem vám děkuji za ochotu a za váš čas.

1. Do jaké věkové skupiny patříte?

Do 20 let

21-30 let

31-40 let

41-50 let

50 a více

2. Jaká je vaše pracovní pozice?

Automechanik

Autoklempíř

Obsluha myčky

Prodejce náhradních dílů/Skladník

Přijímací technik

Ostatní – Vedoucí servisu/Zástupce servisu, Garanční technik, Mistr dílny

3. Jaký motivační faktor ovlivňuje vaši spokojenost v zaměstnání nejvíce a jaký nejméně? Seřadte následující motivační faktory dle vašich preferencí.

Jistota práce

Plat

Pracovní prostředí

Školení a vzdělávání

Pracovní doba

Benefity

Uznání, pochvala

Vztahy s nadřízenými a spolupracovníky

Pověst firmy

4. Ohodnotte, jak moc jste spokojen s následujícími zaměstnaneckými benefity, které společnost Hoffmann a Žižák nabízí svým zaměstnancům dle vašich preferencí. (1 – velmi nespokojen, 2 -nespokojen, 3 – spokojen, 4 – Velmi spokojen)

Firemní akce - 1 2 3 4

Dotovaná strava ve firemní kantýně a nápoje na pracovišti – 1 2 3 4

Parkoviště pro zaměstnance – 1 2 3 4

Zaměstnanecká Makro karta – 1 2 3 4

Zaměstnanecké slevy na produkty společnosti – 1 2 3 4

SODEXO Flexipass Card – 1 2 3 4

Jazykové kurzy AJ/NJ – 1 2 3 4

Příspěvek za očkování proti chřipce – 1 2 3 4

Firemní pojištění odpovědnosti – 1 2 3 4

Odměna za doporučení nového zaměstnance – 1 2 3 4

Finanční dar za narození dítěte – 1 2 3 4

Finanční dar za životní jubilea – 1 2 3 4

5. Postrádáte v portfoliu zaměstnaneckých benefitů nějaký další benefit?

Ne

Ano – Jaký?

6. Jste spokojen se svým finančním ohodnocením?

Velmi spokojen

Spokojen

Nespokojen

Velmi nespokojen

7. Máte dobrý vztah se svými spolupracovníky?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

8. Máte dobrý vztah se svým nadřízeným?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

9. Jste spokojen s možností dalšího vzdělávání ve společnosti Hoffmann a Žižák spol. s.r.o.?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

10. Mohly by zaměstnanecké benefity ovlivnit vaše rozhodnutí o setrvání nebo odchodu ze společnosti Hoffmann a Žižák spol. s.r.o.?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

11. Jste dostatečně informován o zaměstnaneckých benefitech a jejich změnách?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

Příloha 2 Dotazník – Pobočka Liberec

Dobrý den,
mé jméno je Eliška Štrobachová a jsem studentkou bakalářského studia na Škoda Auto Vysoké škole, obor Řízení lidských zdrojů. Momentálně pracuji na své bakalářské práci s názvem "Motivační faktory ovlivňující spokojenost zaměstnanců na technických pozicích ve společnosti Hoffmann a Žižák spol. s.r.o.". Ráda bych Vás požádala o spolupráci a o vyplnění anonymního dotazníku, jehož výsledky budou použity v praktické části mé bakalářské práce.
Předem vám děkuji za ochotu a za váš čas.

1. Do jaké věkové skupiny patříte?

Do 20 let

21-30 let

31-40 let

41-50 let

50 a více

2. Jaká je vaše pracovní pozice?

Automechanik

Autoklempíř

Obsluha myčky

Prodejce náhradních dílů/Skladník

Přijímací technik

Ostatní – Vedoucí servisu/Zástupce servisu, Garanční technik, Mistr dílny

3. Jaký motivační faktor ovlivňuje vaši spokojenost v zaměstnání nejvíce a jaký nejméně? Seřadte následující motivační faktory dle vašich preferencí.

Jistota práce

Plat

Pracovní prostředí

Školení a vzdělávání

Pracovní doba

Benefity

Uznání, pochvala

Vztahy s nadřízenými a spolupracovníky

Pověst firmy

4. Ohodnotte, jak moc jste spokojen s následujícími zaměstnaneckými benefity, které společnost Hoffmann a Žižák nabízí svým zaměstnancům dle vašich preferencí. (1 – velmi nespokojen, 2 - nespokojen, 3 – spokojen, 4 – Velmi spokojen)

Firemní akce - 1 2 3 4

Stravenky a nápoje na pracovišti – 1 2 3 4

Parkoviště pro zaměstnance – 1 2 3 4

Zaměstnanecká Makro karta – 1 2 3 4

Zaměstnanecké slevy na produkty společnosti – 1 2 3 4

SODEXO Flexipass Card – 1 2 3 4

Příspěvek za očkování proti chřipce – 1 2 3 4

Firemní pojištění odpovědnosti – 1 2 3 4

Odměna za doporučení nového zaměstnance – 1 2 3 4

Finanční dar za narození dítěte – 1 2 3 4

Finanční dar za životní jubilea – 1 2 3 4

5. Postrádáte v portfoliu zaměstnaneckých benefitů nějaký další benefit?

Ne

Ano – Jaký?

6. Jste spokojen se svým finančním ohodnocením?

Velmi spokojen

Spokojen

Nespokojen

Velmi nespokojen

7. Máte dobrý vztah se svými spolupracovníky?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

8. Máte dobrý vztah se svým nadřízeným?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

9. Jste spokojen s možností dalšího vzdělávání ve společnosti Hoffmann a Žižák spol. s.r.o.?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

10. Mohly by zaměstnanecké benefity ovlivnit vaše rozhodnutí o setrvání nebo odchodu ze společnosti Hoffmann a Žižák spol. s.r.o.?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

11. Jste dostatečně informován o zaměstnaneckých benefitech a jejich změnách?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Eliška Štrobahcová		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Motivační faktory ovlivňující spokojenost pracovníků na technických pozicích ve společnosti Hoffmann a Žižák s. r. o.		
VEDOUCÍ PRÁCE	doc. Ing. Mgr. František Zapletal, Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2023
POČET STRAN	44		
POČET OBRÁZKŮ	15		
POČET TABULEK	3		
POČET PŘÍLOH	2		
STRUČNÝ POPIS	<p>Práce se zaměřuje na motivaci a motivační faktory ovlivňující spokojenost pracovníků na technických pozicích ve společnosti Hoffmann a Žižák. V teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy, jako jsou motivace, teorie motivace, pracovní spokojenost a vícekritériální rozhodování. Praktická část obsahuje analýzu současných motivačních faktorů, která byla provedena dotazníkovým šetřením. Z průzkumu vyplynulo, že spokojenost pracovníků nejvíce ovlivňuje plat a jistota práce. I když většina pracovníků byla se svým finančním ohodnocením spokojena, nespokojenost se objevila, zejména v pobočce v Liberci. Pracovníci byli nejvíce spokojeni s benefitem SODEXO Flexipass, ale byla zaznamenána nespokojenost s parkovištěm pro zaměstnance. Společnost by měla nabízet více personalizovaných benefitů, komunikovat s pracovníky ohledně změn a nabízených benefitů a pravidelně poskytovat školení pro zvýšení odborných znalostí a dovedností.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Motivace, Motivační faktory, Spokojenost pracovníků, zaměstnanencké benefity, Motivační model		

ANNOTATION

AUTHOR	Eliška Štrobachová		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Motivational factors influencing employee satisfaction in technical positions at Hoffmann a Žižák s. r. o.		
SUPERVISOR	doc. Ing. Mgr. František Zapletal, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2023
NUMBER OF PAGES	44		
NUMBER OF PICTURES	15		
NUMBER OF TABLES	3		
NUMBER OF APPENDICES	2		
SUMMARY	<p>The thesis focuses on the motivation and motivational factors affecting the satisfaction of employees in technical positions at Hoffmann and Žižák. In the theoretical part, basic concepts such as motivation, motivation theory, job satisfaction and multi-criteria decision making are explained. The practical part contains an analysis of current motivational factors, which was carried out by means of a questionnaire survey. The survey revealed that salary and job security are the most influential factors on employee satisfaction. Although most workers were satisfied with their financial remuneration, dissatisfaction emerged, especially in the Liberec branch. Workers were most satisfied with the SODEXO Flexipass benefit, but dissatisfaction with employee parking was noted. The company should offer more personalized benefits, communicate with workers about changes and benefits offered, and provide regular training to increase professional knowledge and skills.</p>		
KEY WORDS	Motivation, Motivation factors, Employee satisfaction, Employee benefits, Motivation model		