

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Péče o zaměstnance a firemní strategie

Bc. Markéta Oborná

© 2017 ČZU v Praze

Souhrn:

Tato kvalifikační práce se ve své teoretické části zaměřuje na vytvoření celkového obrazu o současném pracovním trhu v České republice, a zejména v Ústeckém kraji, s ohledem na pracovní normy, na vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a na firemní strategii podniků. Dále je v práci věnován prostor systému péče o zaměstnance v České republice, na který poté navazuje praktická část psaná v souvislosti s chodem společnosti Pierburg, s.r.o. Na příkladu společnosti Pierburg, s.r.o. je představen konkrétní příklad firemní strategie a konkrétní systém péče o zaměstnance. Dále je v této práci analyzován průzkum spokojenosti zaměstnanců dané společnosti, na tuto analýzu navazují určitá navržená řešení a opatření, která vycházejí z výsledků tohoto průzkumu.

Klíčová slova:

podnik; koncern; pracovně-právní vztah; zaměstnavatel; zaměstnanec; péče o zaměstnance; firemní strategie; trh práce; zaměstnanost; nezaměstnanost; zaměstnanecké benefity; kvalifikace; pracovní právo

Cíl a metodika:

Hlavním cílem této kvalifikační práce je vymezení základních pojmů z oblasti pracovního práva, se kterými se dále pracuje v navazujících kapitolách teoretické i praktické části. Díky představení systému péče o zaměstnance v podmínkách České republiky a podle právních dokumentů je možné vytvořit si celkový pohled na problematiku systému péče o zaměstnance jako o aktuálním tématu, které nás denně ovlivňuje. Další kapitoly, jako jsou psychologie práce a firemní strategie, mají za cíl informovat o možnostech interního nastavení postoje vůči zaměstnancům v každém jednotlivém podniku.

Ve své druhé, tedy praktické části, je cílem představení vybraného výrobního podniku působícího v automobilovém průmyslu, jeho firemní strategii a konkrétního nastavení péče o zaměstnance. V rámci praktické části práce obsahuje analýzu průzkumu spokojenosti zaměstnanců vybraného podniku, ze které potom vycházejí návrhy možností, jak nespokojenost zaměstnanců v určité oblasti lze vyřešit. Kvůli možnosti vytvoření si komplexního obrazu je zde i kapitola věnována prostředí, v kterém se daný průmyslový podnik nachází, tedy Ústeckému kraji a jeho obecným charakteristikám, ekonomickým

ukazatelům, informacím o největších místních zaměstnavatelích a také vývoji současné situaci na trhu práce v dané lokalitě.

Představená práce je rozdělena do dvou částí, z nichž první je teoretická a druhá praktická. První část se svými kapitolami je vypracovaná s pomocí odborné literatury, platných právních dokumentů, analýz a internetových zdrojů. Druhá praktická část a její kapitoly jsou o informacích o konkrétním podniku, jehož charakteristiky a informace o něm byly převzaty z internetových stránek a dostupných zdrojů.

Práce obsahuje soubor grafů a tabulek, které dotváří celkový pohled na danou tematiku díky měřitelným výsledkům. V první části této práce převažuje deskriptivní metoda, pomocí které mají být vysvětleny pojmy pro další části práce. V teoretické části byla použita metoda komparativní a to z toho důvodu, aby lépe vynikly rozdíly a odlišné hodnoty při analýze průzkumu spokojenosti zaměstnanců.

Teoretická část:

Tato kvalifikační práce ve své teoretické části obsahuje základní pojmy týkající se problematiky péče o zaměstnance a firemní strategie, na které je dále navazováno v části praktické. Pracuje se zde s pojmy, jako jsou například povinná, smluvní nebo dobrovolná péče o zaměstnance, psychologie práce, firemní kultura či rozvoj zaměstnanců. V teoretické práci převažuje deskriptivní metoda.

Praktická část:

Praktická část této kvalifikační práce navazuje na část teoretickou a snaží se výše zmiňované pojmy, jako jsou například konkrétní zvolená firemní strategie a péče o zaměstnance, historie podniku a jeho cíle a poslání, ukázat na praktickém příkladu výrobní společnosti se sídlem v Ústeckém kraji. Právě kvůli lokalitě společnosti je zde věnována i kapitola regionu Ústecka. Dále byl v rámci praktické části zpracován dotazník spokojenosti zaměstnanců ve společnosti, jehož výsledky jsou popsány v Závěru práce. V této části kvalifikační práce převažuje metoda komparativní z toho důvodu, aby bylo možné porovnávat jednotlivé měřitelné výsledky.

Závěr:

Z uvedených údajů, které jsou obsaženy v této kvalifikační práci vyplývá, že péči o zaměstnance a nastavení vhodné firemní strategie, by se měla věnovat každá společnost, které záleží na spokojenosti jejich zaměstnanců a chápe je jako důležitou součást svého úspěchu. V dnešní době jsou to právě lidské zdroje, které tvoří přidanou a velice cennou hodnotu každé společnosti. Zaměstnávání schopných a spokojených zaměstnanců je právě podmíněno nastavením správné podnikové strategie a využití či uplatňování různých druhů personálních politik, které budou obsahovat kvalitní systém vzdělávání a zaškolování zaměstnanců, motivování a spravedlivé odměňování zaměstnanců při jejich pracovním výkonu a poskytování atraktivních benefitů, které zaměstnance budou spolu s výplatou dostatečnou satisfakcí za odvedenou práci. Vedení společnosti musí nutně zvolit takové podnikové cíle, které budou dosažitelné, atraktivní, konkurence schopné a motivující. Dále je vedení společnosti povinné dobře své zaměstnance s těmito zvolenými cíli seznámit a vysvětlit jim, proč jsou pro společnost důležité. Jedině pokud bude na obou stranách pochopení, bude i právně nastavena a pochopena firemní strategie a kultura.

Ve svém obsahu se tato kvalifikační práce zabývala firemními strategiemi a formou péče o zaměstnance v podmínkách České republiky. Obě tyto velké kapitoly byly v praktické části této kvalifikační práce implementovány a ukázány na konkrétním výrobním zahraničním podniku. Teoretická část obsahovala základní pojmy pracovního práva podle české legislativy a příslušné pojmy témat péče o zaměstnance a firemních strategií jako jsou například motivace, vzdělávání zaměstnanců, bezpečnost a ochrana zdraví při práci či zaměstnanecké benefity. V praktické části této práce byla potom předchozí teorie naznačena na příkladu konkrétní společnosti, kde byla představena historie společnosti, její interní hierarchie, cíle, poslání a v neposlední řadě i zpracované výsledky z průzkumu spokojenosti zaměstnanců. Toto dotazníkové šetření si kladlo za cíl zjistit, zda v očích zaměstnanců zaměstnavatel dodržuje své povinnosti vůči nim, ať už jsou to ty, které plynou z legislativních dokumentů České republiky nebo ty, které plynou z interní kolektivní smlouvy dané společností.

Dotazníkové šetření, které proběhlo koncem září roku 2016, odhalilo jak spokojenost, tak také nespokojenost zaměstnanců v určitých oblastech jejich pracovního výkonu a podmínek. Celkově z dotazníkového šetření vyplynuly nespokojenosti konkrétně

například s kapacitou parkovacích míst, která je v současné době nedostatečná, dále s nízkou kvalitou podávaných pokrmů v místním závodním stravovacím zařízení a také problém s teplotou uvnitř výrobních hal a celkově s kvalitou ovzduší na pracovištích. Vedení tyto zjištěné nedostatky zhodnotilo na setkání se zaměstnanci, které proběhlo po vyhodnocení výsledků průzkumu spokojenosti, a nastínilo určité možnosti řešení popsané ve výše zmíněných kapitolách. Ve společnosti takových rozměrů není snadné vyhovět všem individuálním požadavkům každého jednotlivého pracovníka, nicméně existují určitá řešení těchto problémů, jejichž implementaci vedení přislíbilo. Implementace a realizace každého řešení jednotlivých nedostatků bude určitý čas trvat, nicméně alespoň jeden nedostatek již vedení společnosti vyřešilo už začátkem nového kalendářního roku 2017 a tím bylo navýšení dnů dovolené ze zákonných čtyř týdnů na celkových pět týdnů.

Použitá literatura:

AMBROSOVÁ, H., a kol., *Abeceda personalisty*. 4. vyd. Olomouc: Anag, spol.s.r.o., 2011. ISBN 978-80-7263-646-4.

ARMSTRONG, M. 2000. *Personální management*. Praha : Grada Publishing, 2000. str. 968/s. 114. ISBN 80-7169-914-5.

BĚLOHLÁVEK, F. 1996. *Organizační chování*. 1.vydání. Olomouc: Rubico. 343 s., ISBN 80-85839-09-1.

BYARS, L. L.; RUE, L.W.: *Human Resource Management*. 2.vydání. Homewood: Irwin, 1987. 531 s. ISBN 0-256-03630-6.

DRUCKER, P. F. 1994. *Věk diskontinuity. Obraze měnící se společnosti* 1.vydání. Praha: Management Press. 377 s.

DEDOUCHOVÁ, M. 2001. *Strategie podniku*. 1.vydání. Praha: C.H. Beck. 256 s. ISBN 80-7179-603-4.

Dvořáková Zuzana a kol.: *Management lidských zdrojů*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck. s. 231-235. ISBN 978-80-7400-347-9.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

- FOOT, M., HOOK, C. *Personalistika*. Computer Press, 2002. 490 s. ISBN 807-22-651-56.
- HRONÍK, F. 1999. *Jak se nespálit při výběru zaměstnanců. Podrobný průvodce výběrovým řízením*. 1.vydání. Brno, Computer Press. 311 s. ISBN 80-7226-161-4.
- KOCIÁNOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 224 s. ISBN 978-80-247-2497-3.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdroj: základy moderní personalistiky*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta, VODÁK, Josef. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: Grada, 2011. 240 s. ISBN 978-80-247-3651-8.
- LUKÁŠOVÁ, R.; NOVÝ, I. a kol. 2004. *Organizační kultura*. 1.vydání. Praha: Grada. 176 s. ISBN 80-247-0648-2.
- NĚMEC, V. 1998. *Řízení a ekonomika firmy*. 1.vydání. Praha:Grada Publishing. 320 s. ISBN 80-7169-613-7.
- NOVÝ, I., SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy*. 2. vydání. 2006, s. 288, ISBN 80-247-1705-0.
- PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: Základní kurz*. 2. vydání. Slaný: Melandrium, 2007, s. 117. ISBN 97880-861-75-52-2.
- PILAŘOVÁ, Irena. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 128 s. ISBN 978-80-247-2042-5.
- SCHEIN, E.H. 1969. *Psychologie organizace*. 1.vydání. Praha: Orbis. 161 s.
- SCHEIN, E. H.1987. *The Art of Managing Human Resources*. New York: Oxford University Press, 297 s.