

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Teze bakalářské práce

Motivační mechanismus v řízení podniku

Autor: Regina Gamaley

Vedoucí bakalářské práce: prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.

© 2015 ČZU v Praze

Motivační mechanismus v řízení podniku

Souhrn

Práce se zabývá motivací a motivačním programem. Hlavním cílem této bakalářské práce byla analýza motivačního systému v restauraci Loft N8. V teoretické části jsou definovány základy řízení lidských zdrojů, motivace a jiné pojmy, které jsou podstatné pro analýzu motivačních mechanismů v podniku. Teoretická část je zpracována na základě dostupné literatury. Druhá část bakalářské práce bude vlastní práce. V této části budou popsány základní údaje o restauraci Loft N8 včetně konkurence, struktury zaměstnanců, mzdách, produktech atd. Následně bylo provedeno dotazníkové šetření zaměřené na motivační mechanismus v podniku.

Klíčová slova: motivace, motivační procesy, management, vedení lidí, vedoucí, komunikace, kolektiv.

Cíl práce a metodika

Hlavním cílem této bakalářské práce je analýza motivačního systému ve zvolené společnosti. Pro svoji práci jsem si vybrala restauraci Loft N8, která se nachází v Praze. Loft N8 nabízí evropská jídla a jídla ze zemí Společenství nezávislých států (SNS). Dál se nabízejí vodní dýmky a míchané alkoholické nápoje. Kromě toho jsou nabízeny služby jako karaoke, firemní večírky apod. V restauraci pracuje 15 lidí, 9 z nich jsou číšníci a servírky, 3 jsou kuchaři a 3 majitelé.

Jak jsem již uváděla, práce zaměstnanců je velice důležitým prvkem v daném průmyslu, a ve své práci bych chtěla hlavně zjistit, jak jsou motivováni zaměstnanci v této restauraci.

Pro svoji práci jsem si stanovila následující dílčí cíle:

- Definovat co je řízení lidských zdrojů a motivace na základě literární rešerše
- Popsat restauraci Loft N8 a její základní údaje.
- Provést průzkum mezi zaměstnanci daného podniku
- Zhodnotit motivační systém v daném podniku
- Zkusit nabídnout vlastní řešení pro možné nedostatky motivačního systému dané firmy

Struktura bakalářské práce se bude skládat z teoretické a praktické části. Teoretická část bude obsahovat literární rešerši. V literární rešerši se pokusím definovat základy řízení lidských zdrojů, motivace a další pojmy, které jsou podstatné pro analýzu motivačních mechanismů v podniku.

Druhá část bakalářské práce bude vlastní práce, neboli praktická. Ve čtvrté kapitole budou popsány základní údaje o restauraci Loft N8 včetně konkurence, struktury zaměstnanců, mzdách, produktech atd. Dále bych chtěla uvést základní informace o průzkumu, který budu provádět.

Výsledky průzkumu a celé analýzy budou uvedeny v páté kapitole. Na základě těchto výsledků se pokusím stanovit úroveň motivačního systému v restauraci Loft N8 a v případě nedostatků doporučit možná řešení.

Pro psaní bakalářské práce budou používány jak primární tak i sekundární zdroje. Pro literární rešerši bude použita hlavně odborná literatura a odborné články věnované řízení lidských zdrojů. Informace budou čerpány ze zdrojů jak v knižní tak i online podobě a jak v

českém tak i v anglickém jazyce. Popis údajů o Loft N8 bude probíhat na základě dostupných informací na internetových webových stránkách a poskytnutých informací od podniku. Pro analýzu motivačního systému podniku budou použita data získaná přímo od společnosti. Na základě dotazníku budou získány informace o spokojenosti a motivovanosti zaměstnanců v práci.

Je také nutné brát v úvahu, že informace v této bakalářské práci mohou být k termínu odevzdání již neaktuální a zastaralé. Restaurační průmysl je velice dynamickým průmyslem, a proto nelze vyloučit, že může dojít ke změnám situace na trhu nebo k výrazným rozdílům ve stavu společnosti.

Teze

Je známo, že dnes je pro všechny organizace důležité vědět, jak jejich zaměstnanci pracují, jaké mají pracovní podmínky, v jakých týmech pracují, jaké mají manažery, jakými vůbec jsou zaměstnanci a tak dále. Lidský faktor dnes hraje velice významnou roli, což se ukazuje v rozšíření a dbání na takzvaném oddělení Human Resources, neboli oddělení řízení lidských zdrojů. To znamená, že jedním ze základních prvků jakékoliv organizace je práce člověka v této dané organizaci. Organizace jsou ochotné zvyšovat efektivitu práce zaměstnanců. Efektivita práce záleží na různých faktorech, ale asi nejhlavnějším faktorem je chuť člověka pracovat. Právě kvůli tomu, se organizace snaží podporovat zaměstnance, aby zaměstnanci chtěli pracovat. Práce, která byla provedená s nadšením, bude pravděpodobně dokonalejší a efektivnější.

V době, kdy požadavky od zaměstnanců jsou náročnější, motivace zaměstnanců hraje více a více důležitou roli v dnešní business-sféře. Zaměstnanci mají snadnější možnosti například hledání nové práce a tímto i změna zaměstnavatele. Což nutí zaměstnavatele nejenom přitáhnout nového zaměstnance, ale i si ho udržet v této organizaci. Na druhé straně jsou náročné i požadavky od zaměstnavatelů, což také nutí zaměstnavatele vytvářet odpovídající odměny a příjemné pracovní podmínky. Přijatelné odměny a pracovní podmínky nevznikají jenom kvůli konkurenci na trhu, ale i z důvodu zvyšování důrazu na lidská práva a společenskou zodpovědnost. Tento faktor svědčí o důležitosti a významnosti daného tématu v rozvoji nejenom business-sféry, ale i celého lidstva. Právě kvůli tomu jsem si vybrala daná témata pro svoji bakalářskou práci.

Motivace může existovat v různých druzích a každého člověka nemůže motivovat stejná věc, která naopak motivuje jiného. Každý člověk má svoje potřeby, svoje hodnoty a tak dále. Kvůli tomu neexistuje jenom jeden způsob jak správně motivovat lidi. Proto by měla každá organizace pravidelně monitorovat motivační procesy a znát důkladně své zaměstnance. Vztah ke svým zaměstnancům má vliv i na image firmy. Firma s dobrým jménem bude jednoznačně více konkurenceschopná v lákání uchazečů o práci.

Hlavním cílem této bakalářské práce byla analýza motivačního systému v restauraci Loft N8. Na základě literární rešerše a výsledků průzkumu lze stanovit, že motivační systém v daném podniku je na dobré úrovni. Tento fakt se potvrzuje konkurenceschopnými podmínkami práce. Relativně vysoká spokojenost zaměstnanců dále ukazuje na dobrou motivovanost.

Samozřejmě jsou oblasti, zlepšením kterých může vedení firmy významně zvýšit motivaci pracovníků. Podle výsledků průzkumu je nejdůležitějším stimulem pro práci tým a vztahy na pracovišti. Pro většinu zaměstnanců Loft N8 není jenom pracovištěm, ale také místem pro setkání se svými krajany, kamarády a spolužáky. Z tohoto důvodu je mým hlavním návrhem zavedení častých teambuildingových akcí, které mohou pozitivně ovlivnit další vylepšení vztahů mezi všemi zaměstnanci a následovně většinu motivačních faktorů.

Obecně dá se říct, že motivace a spokojenosti zaměstnanců má přímý vliv na spokojenost zákazníka, což je hlavním cílem každé společnosti, zejména v gastronomickém průmyslu.

Seznam použitých zdrojů

ARMSTRONG, Michael, TAYLOR, Stephen. *Armstrong's handbook of human resource management practice – 13th Edition*. Kogan Page. 880 str. 2014, E-ISBN 978 0 7494 6965 8

ARMSTRONG, Michael. *A Handbook of Employee Reward Management and Practice – 2nd edition*, Kogan Page Publishers, 560 str. 2007. ISBN-13 978 0 7494 4962 9

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků - Jak z odměňování učinit zdroj úspěšnosti podniku*. Grada Publishing a.s., 448 str. 2009. ISBN: 978-80-247-2890-2

BERELSON, Bernard. STEINER, Gary. *Human Behavior: An Inventory of Scientific Findings*. New York, Harcourt Brace Jovanovich. 712 str. 1964, ISBN-13: 978-1131038995

DONELLY James H., GIBSON James L., IVANCEVICH John M. *Management*. 824 str. 1997. ISBN: 978-80-7169-422-9

DUBRIN, Andrew J. *Essentials of Management, 9th Edition*, Cengage Learning. 684 str. 2011. ISBN-13: 978-0538478236

FREY, Bruno S., OSTERLOH, Margit. *Successful Management by Motivation: Balancing Intrinsic and Extrinsic Incentives*. Springer Science & Business Media. 299 str. 2002. ISBN 978-3-662-10132-2

HALÍK, J. *Vedení a řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada. 128 str. 2008 ISBN 978-80-247-2475-1

MATHIS, Robert L., JACKSON, John H. *Human Resource Management, 13th Edition*. South-Western Cengage Learning, 657 str. 2010. ISBN-13: 978-0-538-45315-8

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR. *Mezi benefity v ČR dominuje vzdělávání*. Tiskové zprávy. 28. 8. 2014. Online: <http://www.spcr.cz/tiskove-zpravy/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani>

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*, Grada Publishing a.s. 2012. 208 str. ISBN: 978-80-247-4151-2

TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách. 1. vyd.* Praha: Grada Publishing, 2004. 172 s. ISBN 80-247-0405-6

VEBER, Jaromír a kolektiv. *Management - Základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita. 2. Aktualizované.* Management Press. 736 str. 2011. ISBN: 9788072612000

VEBER, Jaromír a kolektiv. *Management. Základy, prosperita, globalizace.* Praha: Management Press. 704 str. 2000. ISBN: 80-7261-029-5

VOCHOZKA, Marek., MULAČ, Petr. a kolektiv. *Podniková ekonomika.* Grada Publishing a.s., 576 str., 2012. ISBN: 978-80-247-4372-1