UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
Pedagogická fakulta
Katedra společenských věd

Aneta Kyselicová
III. ročník – prezenční studium

Obor: německý jazyk – společenské vědy

Personalistika

Bakalářská práce

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Dora Assenza, Ph.D.

OLOMOUC 2011

Prohlášení
Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracoval(a) samostatně na základě uvedených pramenů a literatury.

V Olomouci dne 2. května 2011 podpis…….

Poděkování

Velmi ráda bych poděkovala všem, kteří mi byli při tvorbě této práce nápomocni. Především bych chtěla poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Ing. Doře Assenze, Ph.D. za vedení práce, za pomoc a rady při vypracovávání. Dále mé velké poděkování patří Mgr. Ivě Veselé, která mi poskytla veškeré potřebné informace o společnosti AVX Czech Republic s. r. o. a zajistila mi osobní rozhovory se zaměstnanci a tím jsem mohla realizovat svůj výzkum ve společnosti.

OBSAH

ÚVOD 4
1. Pojetí a význam personální práce 5
1.1. Pojem personální práce 5
1.2. Úkol personální práce 6
2. Personální činnosti 8
3. Charakteristika vybrané společnosti 11
3.1. Historie 12
3.2. Výkon personální práce 13
3.3. Péče o pracovníky 15
3.4. Vzdělávání pracovníků 17
3.5. Motivace zaměstnanců AVX 20
3.6. Získávání a výběr pracovníků. 21
4. Adaptace pracovníků ve Společnosti AVX Czech Republic s. r. o. 22
4.1. Výzkum 22
4.2. Cíl výzkumu 22
4.3. Užitá metoda výzkumu 22
4.4. Výběr respondentů 23
4.5. Provedení výzkumu 23
4.6. Průběh rozhovoru 24
4.7. Odpovědi respondentů 26
4.8. Rozdělení respondentů podle jejich odpovědí 35
4.9. Závěr výzkumu 41
ZÁVĚR 43
SEZNAM LITERATURY 44
PŘÍLOHY 45

ÚVOD

Personální práce, nebo také moderněji nazývané řízení lidských zdrojů je činnost podniku, na kterou by se v dnešní složité době nemělo zapomínat a ani by se tato činnost neměla zanedbávat. Pouze spokojený a pozitivně motivovaný zaměstnanec dokáže přinést podniku požadovaný přínos. Právě proto se poslední dobou klade na personální řízení čím dál větší důraz. Společnosti s kvalitním konceptem personálního řízení získávají významnou konkurenční výhodu, navíc pak podnik funguje efektivně.

Cílem této bakalářské práce je přiblížení a vysvětlení funkce personální práce v podnicích a také seznámení s fungováním řízení lidských zdrojů v konkrétní firmě.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí - části teoretické a praktické. V teoretické části je vysvětlena podstata personální práce. Dále jsou zde rozebrány úkoly personální práce a samozřejmě také jednotlivé personální činnosti.

V praktické části se pokusím převést teoretické poznatky na příkladu společnosti AVX Czech Republic s.r.o. , která má sídlo pobočky v Lanškrouně. Personální úsek se zde skládá ze tří útvarů, které jsou všechny podřízeny manažerovi lidských zdrojů. Manažer lidských zdrojů v AVX tedy řídí personální útvar, útvar vzdělávání a rozvoje a současně recepci. V personálním útvaru pracují vedoucí personálního úseku a dva personalisté, v útvaru vzdělávání a rozvoje jsou vedoucí útvaru a další dva trenéři, kteří zajišťují výcvik operátorů *(viz Příloha č. 2 – Organizační struktura personálního útvaru AVX)*. Součástí praktické části je také výzkum, který se bude týkat adaptace nových technicko-hospodářských pracovníků (THP).

1. Pojetí a význam personální práce

Podnik, nebo jakákoliv jiná organizace mohou fungovat jen tehdy, podaří-li se shromáždit, propojit, uvést do pohybu a využívat materiální zdroje - například stroje a jiná zřízení, materiál a energie. Dále jsou to finanční zdroje, informační zdroje a lidské zdroje. Neustálé shromažďování, propojování a využívání těchto čtyř zdrojů je základním úkolem podnikového řízení.

Řízení lidských zdrojů tvoří tu část podnikového řízení, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v pracovním procesu. Zaměřuje se tedy na získávání, formování, fungování, využívání, organizování a propojování činností a výsledků práce člověka v pracovním procesu, také se zaměřuje na jeho pracovní schopnosti, pracovní chování, vztah k vykonávané práci, vztah k podniku a spolupracovníkům.

1.1. Pojem personální práce

V praxi i v odborné literatuře nalezneme termíny jako personální práce, personalistika, personální administrativa, personální řízení, nejmoderněji také řízení lidských zdrojů. Často se stává, že se mezi těmito termíny příliš nerozlišuje. Pro praktické účely může být zcela lhostejné, jak tuto činnost nazveme, ale v teorii se přece jenom rozlišuje. Termíny personální práce či personalistika se používají spíše pro nejobecnější označení této činnosti, zatímco personální administrativa, personální řízení a řízení lidských zdrojů se používají spíše k charakterizování vývojové úrovně a koncepce personální práce.

Nejmodernější pojetí personální práce tedy bývá označováno termínem řízení lidských zdrojů. Vyznačuje se především tím, že klade důraz na strategický aspekt personální práce. Věnuje tedy zvýšenou pozornost perspektivě, formuluje dlouhodobé, obecné a komplexně pojaté cíle personální práce provázené s ostatními podnikovými cíli, hledá a navrhuje cesty směřující k jejich dosažení. Proto se ve zvýšené míře zajímá o vnější podmínky formování a fungování podnikové pracovní síly, a to především v bezprostředním zázemí podniku. Dalším charakteristickým

rysem je to, že stále větší část konkrétní personální práce je delegována na vedoucí pracovníky všech úrovní, především na liniové manažery.[1]

1.2. Úkol personální práce

Hlavním úkolem podnikového řízení je, aby byl podnik výkonný, úspěšný na trhu a dosahoval žádoucího zisku a aby se jeho výkon a postavení na trhu neustále zlepšovaly. Tomuto úkolu samozřejmě slouží také personální práce a to tím že:

- **Hledá nejvhodnějšího spojení člověka s pracovními úkoly a neustále toto spojení vylepšuje.**

Nejedná se pouze o to, najít pro určitou práci vhodného člověka s potřebnými znalostmi, dovednostmi, zkušenostmi a dalšími vlastnostmi, ale také najít pro konkrétního člověka takové pracovní úkoly, které by jeho pracovní schopnosti optimálně využívaly, přinášely mu uspokojení z vykonané práce a také pozitivně ovlivňovaly jeho výkon.

- **Usiluje o optimální využívání pracovníků podniku.**

Jedná se především o optimální využívání fondu pracovní doby a pracovních schopností pracovníků.

- **Formuje pracovní skupiny (týmy) a usiluje o efektivní způsob vedení lidí a zdravé mezilidské vztahy.**

Pracovní skupiny by měly být vytvářeny nejen s ohledem na odbornost jednotlivých pracovníků, ale dává se ohled i na jejich osobnost a charakterové vlastnosti. Vztahy v pracovní skupině totiž ovlivňují výkon skupiny i jejich členů a v neposlední řadě pak i stabilitu skupiny.

- **Zajišťuje personální a sociální rozvoj pracovníků podniku.**

V personální práci musíme mít neustále na paměti, že člověk je pro nás nejen pracovní silou, ale že má své vlastní potřeby, zájmy, životní a pracovní cíle, které je potřeba respektovat. Je to ostatně i v zájmu podniku, protože péče o personální a sociální rozvoj pracovníků se odráží na jejich výkonu a jejich vztahu k zaměstnavateli.[2]

---

[1] KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů.* 3. vydání. Praha: Management Press, 2001. 367s. ISBN 80-7261-033-3

[2] KOUBEK, J.: *Personální práce v malých podnicích.* 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2003. 248 s. ISBN 80-247-0602-4

- **Dodržování všech zákonů v oblasti práce, zaměstnávání lidí a lidských práv a vytváření dobré zaměstnavatelské pověsti organizace**.

V centru pozornosti personální práce by vždy mělo být dodržování zákonů a pravidel slušnosti hodnocení pracovníků

Tato personální činnost má zjistit, jak pracovník vykonává svou práci, jaké má pro ni předpoklady, jaký je jeho rozvojový potenciál, projednat s ním hodnocení a rozhodnout o opatřeních vyplývajících z hodnocení.[3]

[3] KOUBEK, J.: *Personální práce v malých podnicích.* 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2003. 248 s. ISBN 80-247-0602-4

2. Personální činnosti

Mezi personální činnosti patří:

- Vytváření a analýza pracovních míst

Patří sem definování a vytváření pracovních úkolů; dále sem patří zkoumání povahy práce, pracovních úkolů a vytváření pracovních podmínek na jednotlivých pracovních místech a z toho vychází zpracování popisů pracovních míst, specifikace pracovních míst a také aktualizace těchto materiálů.

- Personální plánování

Zabývá se odhadováním a plánováním potřeby pracovníků v podniku a jejího pokrytí a plánování personálního rozvoje pracovníků.

- Získávání, výběr a následné přijímání pracovníků

Jsou to činnosti, které mají zajistit, aby volná pracovní místa v podniku přilákala dostatečné množství odpovídajících uchazečů o práci a aby z těchto uchazečů byli vybráni a přijati jedinci s nejlepšími předpoklady pro vykonávání práce na obsazovaných pracovních místech.

Podmínky pro získávání pracovníků jsou **vnitřní** a **vnější**. Vnitřní podmínky získávání pracovníků se vztahují k organizaci a patří sem například význam, úspěšnost, prestiž a pověst organizace, ale také mezilidské vztahy a sociální klima. Do vnějších podmínek získávání pracovníků lze zařadit demografické, ekonomické, sociální a technologické podmínky.

Zaměstnance lze získávat z **vnitřních zdrojů** a nebo z **vnějších zdrojů**. Obsazování pracovních míst z vnitřních zdrojů bývá méně nákladné než obsazování z vnějších zdrojů. Vnitřní zdroje pracovníků mohou tvořit úspěšní pracovníci nebo lidé, kteří chtějí přejít na novou pozici. Do vnějších zdrojů získávaní zaměstnanců patří volné pracovní síly na trhu práce, absolventi škol a nebo zaměstnanci jiných organizací. Nové zaměstnance lze získávat z vnějších zdrojů pomocí inzerátů v mediích,

internetové inzerce, také pomocí speciálních agentur. Mezi další metody získávání nových pracovníků patří spolupráce s úřady práce, se vzdělávacími institucemi nebo doporučení uchazeče, nabídky uchazečů, vývěsky a letáky.[4]

- Rozmísťování pracovníků; ukončování pracovního poměru

V této činnosti se jedná o zařazování pracovníků na konkrétní pracovní místa, jejich povyšování, převádění na jinou práci, přeřazování na nižší funkci a také sem patří propouštění.

- Odměňování

Do odměňování patří vlastní finanční odměny a další nástroje ovlivňující pracovní výkon a motivování pracovníků, včetně organizace a poskytování zaměstnaneckých výhod.

- Vzdělávání a rozvoj pracovníků

Tato personální činnost zahrnuje identifikaci potřeb vzdělávání a to může být uskutečněno podle vzdělávacích programů, popřípadě vlastní organizací procesu vzdělávání.
Vzdělávání je proces, během něhož člověk získává a rozvíjí nové znalosti, dovednosti, schopnosti a postoje. Dá se také říci, že je to rozvoj znalostí.[5]

- Pracovní vztahy

Zde se jedná především o organizaci jednání mezi vedením podniku a představiteli zaměstnanců tedy odbory. Může to být pořizování a uchovávání zápisů z jednání, zpracování informací o jednáních, dohodách, ale i zlepšování vztahů mezi podnikem a pracovníky i mezi pracovníky navzájem.

[4] KOCIÁNOVÁ, R.: *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80- 247-2497-3

[5] KOCIÁNOVÁ, R.: *Personální činnosti a metody personální práce.* 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80- 247-2497-3

- Péče o pracovníky

Jsou to činnosti zaměřené na pracovní prostředí, bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Patří sem i otázky pracovní doby a pracovního režimu, záležitosti sociálních služeb jako je stravování, sociálně-hygienické podmínky práce, podnikové starobní důchody, kulturní a sportovní aktivity pracovníků atd.[6]

Péči o pracovníky lze rozdělit do tří skupin:
- **povinná péče o pracovníky** je daná zákony, předpisy nebo kolektivními smlouvami
- **smluvní péče o pracovníky** je daná kolektivními smlouvami uzavřenými v organizaci
- **dobrovolná péče o pracovníky** je výrazem sociální politiky zaměstnavatele.

Péče o pracovníky v nejširším pojetí obsahuje:
- pracovní dobu a pracovní režim
- pracovní prostředí
- bezpečnost práce a ochranu zdraví
- personální rozvoj pracovníků
- služby poskytované pracovníkům na pracovišti a služby poskytované rodinám pracovníků
- péče o životní prostředí[7]

- Personální informační systém

Personální informační systém se zabývá zjišťováním, uchováváním, zpracováním a analýzou informací týkajících se pracovníků, práce, mezd a sociálních záležitostí.[8]

[6] KOUBEK, J.: *Personální práce v malých podnicích.* 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2003. 248 s. ISBN 80-247-0602-4

[7] KOCIÁNOVÁ, R.: *Personální činnosti a metody personální práce.* 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80- 247-2497-3

[8] KOUBEK, J.: *Personální práce v malých podnicích.* 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2003. 248 s. ISBN 80-247-0602-4

3. Charakteristika vybrané společnosti

Společnost AVX Czech Republic s. r. o. se sídlem v USA je předním světovým výrobcem pasivních elektronických součástek, a to zejména keramických a tantalových kondenzátorů (tvoří 41% celkových tržeb společnosti AVX) a příbuzných výrobků například Konektorů. Výroba tantalových kondenzátorů je natolik významná, že lanškrounský závod tvoří spolu se závodem Paingntonu (Velká Británie) a závodem v San Salvadoru tantalovou divizi. Základním materiálem tantalových kondenzátorů je kov tantal v práškovém stavu. Právě tyto kondenzátory jsou z mnoha druhů kondenzátorů jedny z nejspolehlivějších, neboť po velmi dlouhou dobu nemění své vlastnosti. Ve srovnání s jinými druhy při stejném objemu mají největší kapacitu a hodí se pro malé a náročné přístroje. Řada výrobků z různých odvětví obsahuje právě tyto kondenzátory, ať už se jedná o telekomunikace, automobilový průmysl, spotřební elektroniku, lékařství, vojenství či kosmetickou elektroniku. Více než třetina z celkového množství tantalových kondenzátorů se nachází v mobilních telefonech (velký rozmach nyní probíhá ve východní Evropě), v dílech počítačů (diskové jednotky, CD ROM atd.), v elektronickém vybavení vozidel, televizorech, videích atd.

Společnost AVX Czech Republic s. r. o. je dceřinou společností britské AVX Limited, která spadá do struktury americké společnosti AVX Corporation se sídlem v Jižní Karolíně na východním pobřeží.

3.1. Historie

AVX Corporation byla založena 1971 v USA. V roce 1976 založila v Anglii dceřinou AVX Limited. O jedenáct let později, v roce 1987 vznikla Tantalová divize AVX, do niž, jak bylo výše uvedeno, patří i lanškrounský závod. Kořeny společnosti AVX však sahají až do roku 1922, kdy vznikla americká společnost Radiola Wireless Corporation, která byla později přejmenována na AEROVOX. Společnost AEROVOX se právě v roce 1971 rozdělila na několik částí, z nichž jedna je AVX.

Od roku 1989 vlastní AVX majoritním podílem japonská společnost Kyocera Corporation. Společnost Kyocera Corporation založil Dr. Kazuo Inamori v roce 1956 v japonském Kjótu s cílem vyrábět keramické výrobky zejména pro elektroniku. V současnosti má Kyocera Corporation včetně AVX přes 66 500 zaměstnanců. Po celém světě pracuje pro AVX asi 14 600 zaměstnanců. V České republice má AVX okolo 3,5 tisíce zaměstnanců. Je držitelem certifikace ISO 9001:2000 Systém řízení jakosti, ISO/TS 16949 Systém řízení jakosti (splňující požadavky automobilového průmyslu), ISO 14001 Systém řízení ochrany životního prostředí a Sony green partner award uděleno firmám splňujícím požadavky firmy SONY na ochranu životní prostředí.[9]

Členění AVX

AVX Corporation má nyní 20 závodů a také centrální sklady ve třinácti zemích světa. Dva z těchto závodů jsou v České republice - v Uherském Hradišti a v Lanškrouně. V České republice působí společnost AVX úředně již téměř dvacet let. Dne 2. června 1992 byla v Praze založena společnost AVX Czechoslovakia spol. s. r. o. se sídlem v Lanškrouně, která byla později přejmenována na AVX Czech Republic s. r. o. Tato společnost řídí veškeré aktivity AVX v celé ČR.

[9] *Fakta o AVX Czech Republic s.r.o*. Fakta o AVX Czech Republic s.r.o. 2007-. Lanškroun.

3.2. Výkon personální práce

Jak bylo zmíněno již v úvodu, personální úsek se skládá ze třech útvarů, které jsou všechny podřízeny manažerce lidských zdrojů. Tato manažerka lidských zdrojů řídí personální útvar, útvar vzdělávání a rozvoje a současně recepci *(viz Příloha č. 2)*.

Personální útvar se zabývá těmito činnostmi:
zajištění náboru a výběru zaměstnanců do dělnických profesí včetně zadání inzerce, přijímání zaměstnanců do pracovního poměru, rozvazování pracovního poměru, vedení personální agendy, sem patří personální databáze, hlášení pro státní instituce atd., zpracování personálních analýz (o struktuře zaměstnanců atd.), přeřazování pracovníků, pracovně – právní poradenství pro zaměstnance, řešení případných stížností, zajištění dopravy pro zaměstnance (jeden s poskytovaných benefitů), vedení agendy k dopravě; sem patří rozmístění zaměstnanců do autobusů, řešení vzniklých problémů, fakturace atd., vedení agendy poskytnutých dalších benefitů pro pracovníky (např. rehabilitaci, rekondici, doplňky z lékárny do výše 1 100,- Kč/zaměstnanec za rok) a zajištění stravovacích a kantýnských služeb.

Vzdělávací útvar provádí:
zajištění odborných školení pro technicko-hospodářské pracovníky, metodické vedení zaškolování operátorů (příprava testů, přezkušování zaměstnanců), zajištění periodických školení podle zákona (sledování termínů, sjednávání školení s lektory, pozvánky) např. školení BOZP, požární ochrany, řidičů referentských vozidel, svářečů atd., vedení evidence o zaškolování a dbá na aktuálnost školící databáze, zajištění kursů anglického jazyka pro zaměstnance, příprava tréninkového plánu, identifikace tréninkových potřeb zaměstnanců včetně tréninku z oblasti kvality, metodické vedení procesu hodnocení pracovníků, sledování a analýza fluktuace zaměstnanců, zajišťování exkurzí ve firmě, praxí a stáží studentů, agenda spojená s projektem financovaným z ESF, spolupráce s personálním manažerem při výběrových řízení na pozice THP, posledním z úkolů vzdělávacího útvaru je zpracování různých personálních analýz podle potřeb.

Recepce má za úkol:
evidovat přijatou i odeslanou poštu, přijímat a evidovat návštěvy, zpracovávat příchozí telefonní hovory, spolupracovat při zajišťování některých periodických školení, kooperovat s manažerem lidských zdrojů při administraci výběrových řízení na pozice THP.

Mezi hlavní činnosti personálního útvaru AVX patří vytváření plánů a prognóz nabídky a poptávky lidských zdrojů. Velká pozornost se věnuje náboru zaměstnanců uchazeči jsou seznámeni s výhodami i nevýhodami zaměstnání. Během krátké exkurze v provozu poznají také charakter a podmínky práce. Při obsazování volných pracovních míst využívá společnost AVX také vnitřních zdrojů. Často provádí vnitřní nábor, který umožňuje zaměstnancům postup na lepší pracovní místa. Při výběru pracovníků strategicky významných pozic podnik spolupracuje i s externími pracovníky.

Vytváření a analýza pracovních míst
Získávání a výběr pracovníků
Přijímání pracovníků
Adaptace pracovníků
Hodnocení pracovníků
Odměňování pracovníků
Vzdělávání a rozvoj pracovníků
Péče o pracovníky.

3.3. Péče o pracovníky

V AVX v rámci personálního marketingu spolupracují se středními a vysokými školami.

Noví zaměstnanci AVX projdou mnoha školeními, aby byli odborně způsobilí pro svou práci. Účastníkům kurzů angličtiny jsou plně hrazeny náklady na výuku, ale do kurzů chodí mimo pracovní dobu. Dále AVX přispívá zaměstnancům na zdravotní péči (např. rehabilitační masáže a rekondiční cvičení) a podporuje sportovní aktivity zaměstnanců - pronájmem tělocvičny.

Další věcí, kterou můžeme zařadit mezi péči o zaměstnance je čerpání benefitu na péči o zdraví. Každý zaměstnanec, který v AVX pracuje nepřetržitě po dobu minimálně tří let a není na mateřské nebo rodičovské dovolené, má nárok na částku 1 100 Kč za rok, určenou na péči o zdraví. Seznam míst, kde je možné tyto služby čerpat najdou zaměstnanci na nástěnkách.

AVX má mnoho zaměstnanců, kteří nejsou místní, ale dojíždí ze vzdálenosti do 80 km, někteří zaměstnanci dojíždí i ze vzdálenějších míst například až z Polska. Proto má AVX v Lanškrouně sjednány dohody s dopravci a zajišťuje pro své zaměstnance dopravu autobusy. Tuto dopravu využívá 70% zaměstnanců z přibližně 100 měst a obcí a poskytuje více než 200 zastávek. Zaměstnanci si cení toho, že zastávky jsou vytvářeny blízko jejich bydliště a mají nepatrné čekající doby.

AVX se stará o své zaměstnance také během pracovní doby. Funguje zde systém nápojových automatů, které jsou umístěny na vhodných místech. Pracovníci mají k dispozici dvě kantýny s potravinami, ovocem, nápoji, sladkostmi; tyto kantýny fungují po celý den a částečně i v noci. Zaměstnanci mohou navštěvovat jídelny v areálu AVX mají k dispozici dvě jídelny, které nabízejí osm druhů obědů a čtyři druhy jídel na pozdní večeře. Více než polovinu ceny teplého jídla hradí zaměstnavatel.

Jelikož je AVX velká společnost je pro ni velice důležité dostatečně pečovat o své pracovníky. Podle zjištěných informací mohu posoudit, že je zde péče o

zaměstnance na velmi dobré úrovni a je na ní kladen velký důraz. I z výrazů ve tvářích zaměstnanců je vidět jejich spokojenost a pozitivní naladění na výkon práce.[10]

[10] *Motivační soustava AVX Czech Republic s.r.o.* Motivační soustava AVX Czech Republic s.r.o. 2009-. Lanškroun

3.4. Vzdělávání pracovníků

Stejně jako ostatní společnosti, také AVX čelí mnoha vnějším vlivům, které je nutí k přizpůsobování schopností svých zaměstnanců. Kteří tedy musejí přizpůsobovat své schopnosti měnícím se podmínkám na svých pracovních místech ve společnosti. Předpokládá se u nich flexibilita k dalšímu vzdělávaní v rámci společnosti. Nové schopnosti, které v AVX získají, současně také posilují postavení společnosti na trhu.

Proškolování probíhá ve dvou kategoriích zaměstnanců:

a) dělnických profesí
b) technicko-hospodářských

Při nástupu do nové funkce v AVX prochází každý zaměstnanec, úvodním zaškolením. Všichni nově přijatí zaměstnanci jsou shromážděny v učebně školícího centra a jsou postupně seznamování s:

a) úvodními informacemi o firmě
b) školením personálního útvaru - zde je zařazeno seznámení s pracovním řádem a podněcování inovací
c) bezpečností a ochranou zdraví při práci, s požární ochranou a systému EMS (enviromentální politiky)
d) politikou jakosti

Zaškolování dělníků

Zaškolování nových dělnických pracovníků probíhá **na konkrétním pracovišti**. Obsah zaškolení na každou výrobní operaci je dán v „listu zaškolení“ (stanoven cíl, délka zaškolení, příslušné předpisy). Tento „list zaškolení“ je zpracován pro každou výrobní operaci detailně. Nový zaměstnanec je zaškolován za pomocí instruktora, ti jsou jmenováni na každé výrobní operaci, instruktor se zaškolovanému věnuje po dobu stanovenou v listu k zaškolování; nejdříve se mu věnuje více intenzívně, dále pak nový zaměstnanec pracuje pod dohledem instruktora. Zhruba po 3 měsících je zaškolení operátora ukončeno, pokud je zaškolení úspěšné, pak zaměstnanec obdrží certifikát.

Dále jsou dělníci zaškolováni **procesem certifikace.** Toto zaškolení obsahuje ústní zkoušku, kterou provádí trenér a zahrnuje část všeobecnou, týkající se např. ochrany zdraví při práci, tak i část odbornou, která se týká přímo provádění výrobní operace. Proces certifikace dále zahrnuje písemný test, praktickou zkoušku a hodnocení pracovního výkonu.

Jedenkrát ročně prochází operátoři **přezkoušením**, toto přezkoušení je písemné a vyhodnoceno s výsledkem uspěl nebo neuspěl.

Další zaškolení probíhá na základě toho, zda Zaměstnanec při výkonu své práce prokazuje dostatečné vědomosti, pokud ne, pak je podle rozhodnutí vedoucího pracovníka opakovaně proškolen.

Trénink THP zaměstnanců

THP zaměstnanci prochází programem zaškolení. Hlavní body zaškolení stanovuje nadřízený pracovník. Po třech měsících je zaškolení ukončeno bez procesu certifikace.

Tito zaměstnanci se také musí podle svého funkčního zařazení účastnit školení kvality, ta jsou daná v tzn. „matici školení“. Jednotlivé školení kvality jsou přesně definované pro každou funkci na každém oddělení, to je požadavek normy ISO/TS 16 949:2002, na kterou je společnost AVX certifikována.

Jedenkrát ročně je sestavován plán vzdělávání s platností od 1.7. do 30.6. na základě identifikace tréninkových potřeb. Tyto potřeby jsou identifikovány na příslušném formuláři všemi vedoucími pracovníky nebo prostřednictvím hodnocení pracovníků, které také probíhá 1x ročně.

Další vzdělávání se provádí podle potřeby vzdělávání v průběhu roku, která nebyla zařazena do plánu a řeší se individuálně. Je zde zařazeno vysíláni zaměstnanců na všechna odborná školení, jako je například školení účetních nebo personalistů. Tato odborná školení se realizují na základě objednávky, kterou schvaluje nadřízený a po té finanční manažer a manažer nákupu.

Významnou součást vzdělávání v AVX tvoří výuka angličtiny, kromě funkce vzdělávání plní také funkci jednoho z benefitů pro zaměstnance. Kursy jsou pro zaměstnance bezplatné a konají se mimo pracovní dobu zaměstnanců.

Kromě odborných, jazykových školení a školení z oblasti kvality, společnost AVX zajišťuje pro vybrané pracovníky ze středního i top managementu trénink v oblasti soft skills (komunikace, týmová spolupráce). Ty se nyní daří realizovat také s pomocí peněz z ESF, které společnost AVX v loňském roce získala.

3.5. Motivace zaměstnanců AVX

Zaměstnanci v AVX jsou motivování nejen hmotně, ale podle mých postřehů je v dnešní době řídícím pracovníkům zdůrazňován také význam nehmotných nástrojů motivace, např. pochvaly, hodnocení pracovníků. V roce 2008 bylo odsouhlaseno průměrné roční navýšení mzdy o 8 %, v roce 2010 3% průměrné navýšení, které bylo vyplaceno jednorázovou odměnou. Zaměstnanci jsou také motivováni k podávání návrhů na zlepšení kvality a za návrhy na inovaci; ne všechny tyto návrhy jsou odsouhlaseny a odměněny. Další odměny jsou poskytnuty za splnění zvlášť náročného úkolu. Zaměstnanci jsou také motivováni benefity, do kterých patří například příspěvek na rehabilitační masáže nebo příspěvek na dioptrické brýle. AVX přispívá svým zaměstnancům na obědy, dopravu, a ubytování.[11]

V AVX začínají upřednostňovat motivaci pochvalou, která zaměstnance dokáže povzbudit a potěšit spíše psychicky. Myslím si, že je velmi dobré, že se v dnešní době rozmáhá tento druh motivace pomocí pochvaly. Pro dobrý výkon zaměstnance je v některých případech i lepší než hmotná odměna. Podle mě tato pochvala přispívá i k psychické vyrovnanosti zaměstnanců. Pokud nějaké firmy nemají dostatek prostředků na finanční motivaci svých zaměstnanců, určitě by měly klást důraz na motivaci pochvalou.

[11] *Motivační soustava AVX Czech Republic s.r.o.* Motivační soustava AVX Czech Republic s.r.o. 2009-. Lanškroun

3.6. Získávání a výběr pracovníků

V AVX jsou veškerá nová pracovní místa inzerována na nástěnkách uvnitř firmy. Tyto nástěnky jsou volně přístupné všem zaměstnancům a jsou na nich vyvěšené všechny potřebné a důležité informace. Dále jsou nová pracovní místa zveřejňována v místním i celostátním tisku (Mladá fronta dnes, Hospodářské noviny) a na internetu.

4. Adaptace pracovníků ve Společnost AVX Czech Republic s. r. o.

4.1. Výzkum

Tématem výzkumu pro, který jsem se rozhodla, je adaptace nových pracovníků a adaptace žen po mateřské dovolené ve společnosti AVX. Nejprve bych chtěla zmínit, co to vlastně adaptace je. Adaptace je vyrovnání se jedince s prací a vlivy okolí, závisí kromě osobních charakteristik člověka rovněž na profesní úrovni, na pracovních zkušenostech a splněných očekávání a také na podmínkách adaptace ze strany společnosti. Člověk, který je adaptovaný je identifikovaný s prací a se sociálním prostředí, lze taktéž předpokládat, že bude na pracovní pozici spokojenější a stabilizovaný.[12]

4.2. Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu bylo zjistit, zda se cítí dotazované osoby adaptované, jak je přijali spolupracovníci po jejich nástupu do společnosti, zda jsou v AVX spokojeni nebo ne. Hlavním cílem bylo porovnat adaptaci nových pracovníků a žen, které se do společnosti vrátily po mateřské dovolené. Měla jsme možnost vést rozhovor s pánem, který ze společnosti odešel a po dvou letech se vrátil. V tomto případě je také zajímavé porovnání adaptace a opětovné přijetí kolegy nebo nadřízenými.

4.3. Užitá metoda výzkumu

Rozhodla jsem se, že tento výzkum nebudu provádět písemnou formou pomocí dotazníků, ale strukturovaným rozhovorem s vybranými pracovníky. Myslím si, že tímto způsobem získám od pracovníků více informací a osobní kontakt je určitě lepší než anonymní vyplnění dotazníku. Během rozhovorů také mohu požádat o upřesnění odpovědí respondentů. A také z celkového vystupování a chování respondentů mohu usoudit, zda jsou opravdu adaptováni a spokojeni nebo nejsou, což bych pomocí dotazníků určitě nezjistila. Ve společnosti AVX jsem spolupracovala s Mgr. Ivou Veselou (vedoucí útvaru rozvoje a vzdělávání), která mi poskytla veškeré informace o společnosti a také mi zajistila osobní schůzky s novými pracovníky a ženami, které se vrátily po mateřské dovolené. Personální oddělení rovněž využilo můj výzkum

[12] KOCIÁNOVÁ, R.: *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80- 247-2497-3

k zjištění problematik adaptace nových pracovníků, a následně se snaží vylepšit proces adaptace pro další budoucí pracovníky. Chtěla bych zmínit, že na adaptaci nových pracovníků je v AVX kladen velký důraz a velice podrobně se mu personální oddělení věnuje. Z vlastní zkušenosti mohu říci, že v některých jiných firmách se této problematice téměř nevěnují, což si myslím, že není správné. Pro každou firmu je důležité, aby správně fungovala a byla úspěšná na trhu k tomu, podle mého názoru, z velké míry přispívá spokojenost zaměstnanců na pracovišti. Pokud jsou zaměstnanci na svém pracovišti i v kolektivu kolegů spokojeni a nemají velké množství stresu, je to dobré nejen pro ně, ale především pro firmu. Spokojený pracovník rovná se kvalitně odvedená práce.

4.4. Výběr respondentů

Výběr respondentů pro účast v šetření byl záměrný. Do vzorku dotazovaných osob byli vybráni pracovníci, kteří nastoupili do společnosti v roce 2010. Pro zjištění cíle jsem o účast při rozhovoru požádala 8 respondentů, z nichž pět byli noví pracovníci a dvě byly ženy, které se do společnosti vrátili po mateřské dovolené. Jeden pracovník se do společnosti vrátil po dvou letech. Všichni respondenti jsou THP pracovníci, nikoliv dělníci.

4.5. Provedení výzkumu

Jak jsem již zmínila, informace od jednotlivých respondentů byly zjišťovány rozhovorem. Respondenti byli dotazováni jednotlivě a každý rozhovor trval do 30 minut. Rozhovory byly odlišné podle individuality jednotlivých respondentů.

Před rozhovory jsem si připravila základní osnovu otázek, které však nebyly vždy kladeny popořadě, záleželo na odpovědích dotazovaných a na situaci. U některých rozhovorů bylo lepší určitou otázku položit na začátku, u jiných situace napomohla tomu, aby otázka zazněla až v závěru rozhovoru. Někteří respondenti byli tak komunikativní a ochotní, že odpověděli i na nepoložené otázky. Musím říci, že jsem byla velice mile překvapená, jak byli všichni respondenti vstřícní a otevřeně odpovídali na otázky.

4.6. Průběh rozhovoru

Na začátku jsem se představila, uvedla jsem, co studuji za školu a jaké téma bakalářské práce jsem si zvolila. Dále jsem respondentům sdělila téma mého výzkumu a co je jeho cílem. Poprosila jsem dotazované osoby o představení pozice, kterou v této organizace zaujímají a požádala jsem respondenty o sdělení data nástupu do společnosti. V hlavní fázi rozhovoru jsem jim položila následující otázky k zodpovězení.

Otázky k rozhovorům jsem si rozdělila do sedmi částí:

1) úvodní školení
2) uvedení na pracoviště
3) příručka pro zaměstnance
4) proces adaptace
5) prostředí
6) spokojenost v práci
7) další

Znění otázek u rozhovorů bylo následující.

1) Úvodní zaškolení

Co říkáte na obsah a formu úvodního zaškolení?

- dostatek, relevantnost, srozumitelnost informací,
- profesionálnost, vstřícnost a odbornost školitele
- délka školení

2) Uvedení na pracoviště

Jak probíhalo Vaše uvedení na pracoviště?

- kdo Vás uvedl (personalista, nadřízený)
- představení kolegům

3) Příručka pro zaměstnance

Vnímáte příručku pro nové zaměstnance jako užitečnou? A proč?

- Použil/a jste ji?

4)Proces adaptace

Kdo se Vám nejvíce věnoval v průběhu zaškolování ? (kolega, nadřízený)

Na koho jste se obracel v případě potřeby získání informací ?

Po jak dlouhé době jste se cítil/a plně adaptovaný a připravený dobře vykonávat svoji práci?

5) Prostředí

Je vybavení, zázemí a celkové prostředí Vašeho pracoviště dostačující pro výkon Vaší funkce? popř. co je nevyhovující?

Jak se k Vám po nástupu chovali a stavěli kolegové? Pomáhali Vám – ochotně, sami od sebe nebo na požádání? (rozdíl po MD či při jiném nástupu)

6) Spokojenost v práci

Jste spokojen/a s prací v AVX?

- Co se Vám zde líbí / nelíbí a proč?

7) Další

Chodíte na kursy AJ? Jste spokojen s úrovní výuky AJ?

Jakým způsobem nejčastěji komunikujete s nadřízeným ? (osobně, porady, maily,...)

Považujete komunikaci s nadřízeným (kolegy) za dostatečnou ?

Na závěr rozhovoru jsem dala respondentům možnost se vyjádřit k tématům, které v mých otázkách nezazněly. Pokud měli zájem, mohli vyjádřit další své názory. Při rozloučení jsem respondentům poděkovala za jejich čas a ochotu zúčastnit se mého rozhovoru.

4.7. Odpovědi respondentů

Rozhovor s respondentem číslo 1.

Prvním respondentem byl muž, který vykonává funkci technického mistra.

Nastoupil do společnosti AVX v září 2010.

Úvodní zaškolení

Úvodním zaškolením si samozřejmě prošel. Informace na úvodním školení pro něj byly srozumitelné a dostatečné. Úvodní školení trvalo zhruba celé dopoledne.

Uvedení na pracoviště

Pracovník byl na své pracoviště uveden personalistou. Již před nástupem byl představen svým kolegům, kteří ho velice vřele přijali.

Příručka pro zaměstnance

Pracovník tuto příručku obdržel, ale neměl potřebu jí použít, protože veškeré potřebné informace získával od svého spolupracovníka.

Proces adaptace

V průběhu zaškolování se dotazovanému pracovníkovi nejvíce věnoval kolega, který mu poskytoval i veškeré další potřebné informace. Na otázku po jak dlouhé době se cítil plně adaptovaný? Respondent odpověděl, že je stále se co učit, ale že v této době se už cítí plně adaptovaný.

Prostředí

Vybavení, zázemí a celkové prostředí svého pracoviště zaměstnanec shledává jako vyhovující a dostačující pro výkon své funkce. Kolegové byli po jeho nástupu velice vstřícní.

Spokojenost na práci

Zaměstnanec je s prací spokojen, líbí se mu systém stravování především to, že jídelna je přímo v budově společnosti a nemusí se docházet nikam mimo budovu. Naopak, jako malé mínus uvádí parkování, které není přímo u budovy AVX.

Další

Respondent nenavštěvuje kurzy anglického jazyka, protože na jeho pozici není angličtina zatím potřeba. S nadřízeným nejčastěji komunikuje osobně a tuto komunikaci považuje jako dostatečnou.

K tomu to respondentovi bych chtěla ještě dodat, že rozhovor s ním byl velice pozitivní a uvolněný

Rozhovor s respondentem číslo 2.

Druhým dotazovaným byl také muž, který má na starost technický úsek.

Do společnosti nastoupil v září 2010.

Úvodní zaškolení

Úvodní školení respondent shledává jako srozumitelné a délku školení hodnotí jako přiměřenou.

Uvedení na pracoviště

Dotyčného pána na pracoviště uvedl jeho nadřízený, který ho také představil novým kolegům.

Příručka pro zaměstnance

Pro dotazovaného byla tato příručka zbytečná, protože veškeré potřebné informace získával od svých kolegů.

Proces adaptace

V průběhu zaškolování se mu nejvíce věnoval jeho nadřízený, na kterého se obracel v případě potřeby získání informací. Dnes se cítí již plně adaptovaný.

Prostředí

Vybavení, zázemí a celkové prostředí svého pracoviště zaměstnanec dnes shledává jako vyhovující a dostačující pro výkon své funkce. Ale trvalo asi měsíc po jeho nástupu do funkce, než bylo plně vybaveno. Všichni spolupracovníci jsou ochotni a rádi pomohou.

Spokojenost v práci

S práci je tento zaměstnanec spokojen. Jedinou věcí, kterou shledává jako negativní, je, že ve společnosti není možnost platového růstu.

Další

Respondent navštěvuje kurzy angličtiny a hodnotí jejich úroveň jako průměrnou. S nadřízenými komunikuje výhradně osobně a pro jeho potřeby je tato komunikace dostatečná.

Rozhovor s respondentem číslo 3.

Třetím respondentem je muž, který má ve společnosti AVX na starosti výrobu.

Do AVX nastoupil v červenci 2010, do společnosti se vrátil po dvou letech, kdy pracoval v jiné firmě. Pán nastupoval na jinou funkci, než kterou vykonával před dvěma lety.

Úvodní zaškolení

Tento zaměstnanec prošel zkrácenou verzí zaškolení, jelikož všechny potřebné informace už znal z úvodního školení, kterým již prošel při prvním nástupu do společnosti. Tuto zkrácenou verzi zaškolení shledává jako dostačující.

Uvedení na pracoviště

Pracovníka kolegům představil jeho nadřízený. Již před nástupem na nové místo docházel na prohlídky výroby a to z důvodu, že se jednalo o nově začínající výrobu ve společnosti.

Příručka pro zaměstnance

Příručku pracovník obdržel i do ní nahlédl, ale myslí si, že je dobrá pro lidi, kteří do společnosti nastupují poprvé. V jeho případě mu přijde zbytečná.

Proces adaptace

V průběhu zaškolování se respondentovi nejvíce věnoval kolega a také bylo za potřebí samostudium. Pokud potřeboval získat některé informace, obracel se na kolegu. Ted momentálně se cítí plně adaptovaný, ale než začal své práci dobře rozumět trvalo tři až čtyři měsíce.

Prostředí

Vybavení, zázemí i celkové prostředí svého pracoviště hodnotí jako vyhovující. A své pracovní místo měl hned po nástupu plně vybavené.

Spokojenost v práci

Zaměstnanec je s svou prací spokojen a ve společnosti se mu líbí nastavený systém, který všichni zaměstnanci dodržují. Jako mínus byla opět zmíněna nemožnost platového růstu.

Další

Navštěvuje kurzy anglického jazyka, i když ho při své práci moc nepotřebuje. Se svým nadřízeným komunikuje na poradách a osobní formou a tuto komunikaci považuje za dostatečnou.

K tomuto respondentovi bych chtěla ještě zmínit, že byl velice komunikativní a sdělil mi hodně informací o práci, kterou vykonává. Také se pochlubil tím, že v AVX je spokojenější než v předcházejícím zaměstnání. A sdělil mi podrobnější informace o výkonu své funkce v předchozím zaměstnání.

Rozhovor s respondentem číslo 4.

Čtvrtým respondentem mého výzkumu je muž, který ve společnosti AVX vykonává funkci technického mistra. Do společnosti nastoupil v říjnu 2010.

Úvodní zaškolení

Úvodní školení pro něj bylo dlouhé, ale užitečné. V porovnání s bývalou firmou bylo toto školení věcné, připravené a neobsahovalo zbytečné informace. Školitelé byli profesionální.

Uvedení na pracoviště

Zaměstnanec byl uveden na pracoviště svým nadřízeným a ten ho také představil ostatní spolupracovníkům.

Příručka pro zaměstnance

Příručku moc nevyužil, spíše se ptal nadřízeného. Když cokoliv potřeboval vědět, zavolal nadřízenému a ten mu vše sdělil.

Proces adaptace

V procesu adaptace zaměstnanci nejvíce pomáhal nadřízený a kolega. Někdy se ještě objeví věci, které nezná, ale už se neztratí. Nicméně zaškolení stále probíhá.

Prostředí

Po nástupu do funkce svůj stůl zaměstnanec obdržel až za 14 dní. Uvedl, že na svém pracovním místě tráví pouze 10% času stráveného v práci, převážně se pohybuje ve výrobě. V jeho začátcích mu kolegové ochotně pomáhali.

Spokojenost v práci

Respondent měl ze začátku obavy, jestli to ve velké firmě zvládne. Jako výhodu v AVX uvádí: stabilitu, jistotu. Člověk je zde více odkázaný na spolupráci, tzn. že nejde vše hned. Další pozitivum je klid na práci.

Další

Kurzy angličtiny pracovník navštěvuje. A s nadřízeným komunikuje osobně nebo na společných poradách.

Rozhovor s respondentem číslo 5.

Pátým respondentem je žena, která má v AVX na starosti zákaznický servis. Do společnosti nastoupila v listopadu 2010.

Úvodní zaškolení

Úvodní školení pro ní nebylo dlouhé a informace velice přínosné, protože není z oboru elektro. Proto pro ní byly veškeré informace nové.

Uvedení na pracoviště

Zaměstnankyni na pracoviště uvedla kolegyně, seznámila jí s oddělením a s kolegy a seznámila jí s tím, co se kde dělá.

Příručka pro zaměstnance

Příručka pro zaměstnance pro ní po jejím nástupu do firmy byla velice přínosná.

Proces adaptace

V průběhu zaškolování se pracovnici věnovali kolegové, za které nastupovala na danou pozici. Když potřebovala získat informace, obracela se na svoji kolegyni.

Asi tak po třech měsících se cítila adaptována, v podstatě po skončení zkušební doby, opadal stres a měla již větší samostatnost. Zaškolování vzhledem k neustálým změnám v procesech probíhá nepřetržitě, ale podstatu svoji funkce zvládá.

Prostředí

Pracovnice není spokojená s pomalým počítačem a uvítala by v kanceláři rádio, ale to bohužel nedovoluje vedoucí oddělení. Po jejím nástupu do funkce byli všichni spolupracovníci ochotní pomoci; postupem času některých spolupracovníků vstřícnost upadla, tak si pro své dotazy vybírala vstřícnější kolegy.

Spokojenost v práci

Ze začátku byla pracovnice ve stresu, nevěděla, co si může dovolit a co ne a to zejména ve zkušební době. Později bylo vše v pořádku. Není úplně spokojena se stravováním, přijde jí to jako školní jídelna.

Další

Kurzy anglického jazyka navštěvuje; je spokojená, ale uvítala by více konverzace. Se s svým nadřízeným komunikuje osobně, ale i mailem. Tuto komunikaci považuje za dostatečnou. Co považuje za nedostatečné, je komunikace s kolegy.

Rozhovor s respondentem číslo 6.

Sedmým respondentem je muž, který má v AVX na starosti nákup a zásobování. Do společnosti nastoupil v září 2010.

Úvodní zaškolení

Pro tohoto respondenta vstupní školení nebylo moc dlouhé. Většinu informací, které byly na úvodním školení sdělovány, znal již před nástupem, protože si něco o AVX přečetl a protože o kondenzátorech věděl dost ze školy.

Uvedení na pracoviště

V den nástupu si ho kolega převzal na personálním oddělení, uvedl na pracoviště a představil ostatním spolupracovníkům. Vše již měl nachystané pro svoji práci.

Příručka pro zaměstnance

Pracovník tuto příručku hodnotí velice pozitivně. Ve svých začátcích ve firmě s ní hodně pracoval a byla mu dobrým pomocníkem například při objednávání obědů. Ale také si myslí, že je tato příručka psaná až moc jednoduše.

Proces adaptace

V průběhu zaškolování se mu nejvíce věnoval kolega, který mu sděloval v případě potřeby nejvíce informací, nejčastěji se na něj obracel s žádostí pomoci. Na svoji hlavní pracovní náplň se cítil zaškolený (adaptovaný) po poslední inventuře, což je cca 3 – 4 měsíce po nástupu do AVX.

Prostředí

Respondent je se svým pracovištěm spokojen, jedinou výtkou je, že má pomalý počítač. Po svém nástupu neměl žádné problémy s ostatními kolegy.

Spokojenost v práci

Svou práci v AVX hodnotí jako v pohodě a bez zbytečného stresu, je to pro něj vyrovnaná. Strach má pouze ze školení v anglickém jazyce, které ho čeká. Chtěl by zlepšit spolupráci se skladníky, kterou zajišťuje externí firma. Se skladníky prý vychází málokdo, nestěžuje si jen on, ale i ostatní.

Další

Kurz anglického jazyka považuje za pouze udržovací formu, nepociťuje zlepšení, ale to by uvítal, protože se má v blízké době školit v anglickém jazyce. Se svým nadřízeným komunikuje osobně a každé ráno se účastní porady. Tuto komunikaci považuje za vyhovující.

Rozhovor s respondentem číslo 7.

Sedmým respondentem je žena po mateřské dovolené, která se do společnosti vrátila červnu 2010. Její funkcí v AVX před jejím odchodem na mateřskou dovolenou byla práce v laboratoři. Po návratu do firmy dostala jinou funkci a tou je samostatný technolog.

Úvodní zaškolení

Vstupním školením tato pracovnice prošla až v půlce června s nově nastupujícími operátory. Toto školení hodnotí jako ztracené dopoledne, protože všechny informace již znala.

Uvedení na pracoviště

Uvedení na pracoviště se chopil nadřízený. Na svém pracovišti měla už vše připravené (počítač, stůl). S většinou kolegů se zaměstnankyně již znala, s těmi ostatními se v průběhu času seznámila. Vše probíhalo bez problémů.

Příručka pro zaměstnance

Příručku pro zaměstnance paní neobdržela a neví, že existuje.

Proces adaptace

V průběhu zaškolování se jí nejvíce věnoval kolega. A pokud potřebovala nějaké informace obracela se na svého kolegu a nadřízeného. Po čtyřech až šesti měsících se cítila plně adaptována.

Prostředí

S prostředím je spokojená, obdržela nový počítač. Jako nevýhodu uvádí, že nemají v kanceláři okno. A dalším negativem je, že kolem této kanceláře vede průchozí ulička a to občas ruší při práci. Po jejím nástupu se k ní kolegové chovali velice vstřícně.

Spokojenost v práci

Zaměstnankyně je se svojí prací spokojená, dříve pracovala v laboratoři, protože je chemik. Ale uvedla, že jí tato změna funkce a nevadí a práce v laboratoři jí ani moc nechybí.

Další

Respondentka navštěvuje kurzy anglického jazyka a je spokojená, jenom by uvítala trochu více konverzace.

Se svým nadřízeným nejčastěji komunikuje osobně a tato komunikace je pro ní dostatečná.

Rozhovor s respondentem číslo 8.

Osmým respondentem je žena po mateřské dovolené, její návrat do AVX se uskutečnil v lednu 2010. A vykonává funkci technického mistra.

Úvodní zaškolení

Toto zaškolení jí přišlo zbytečné a to především informace, které se týkaly podniku. A zaškolení trvalo celé dopoledne.

Uvedení na pracoviště

Tato pracovnice byla pět let na mateřské dovolené a po celou tuto dobu byla v kontaktu se svými kolegy a chodila je navštěvovat do práce, ti jí sdělovali novinky a změny tykající se práce, tím pádem měla po celou dobu své nepřítomnosti přehled, o dění ve společnosti. Po jejím návratu se počítalo s tím, že veškeré věci týkající se výkonu její funkce, zná a na pracovišti nebyla znovu zaškolena.

Příručka pro zaměstnance

Tuto příručku po svém návratu do společnosti neobdržela.

Proces adaptace

Nejvíce informací získávala od svých kolegů. A plně adaptovaná se cítila po jednom až dvou měsících.

Prostředí

Po jejím návratu z mateřské neměla připravené pracovitě a musela sedět u volného stolu. Než bylo její pracoviště dostatečně vybavené trvalo asi 14 dní.

Spokojenost v práci

Tato pracovnice je v práci také spokojná, jenom jí vadí, že vykonává více práce, než má v popisu práce.

Další

Kurzy anglického jazyka navštěvuje. Jelikož má doma malé děti, tak jí vadí, že hodiny strávené na kurzu musí nadělávat. Se svým nadřízeným nejčastěji komunikuje osobně a tato komunikace je pro ní dostatečná.

4.8. Rozdělení respondentů podle jejich odpovědí

Žena po mateřské dovolené/nový zaměstnanec

Žena po mateřské dovolené	Nový zaměstnanec
Respondent č. 7 Respondent č. 8	Respondent č. 1 Respondent č. 2 Respondent č. 3 Respondent č. 4 Respondent č. 5 Respondent č. 6

Úvodní zaškolení

Spokojenost/nespokojenost

Spokojenost s úvodním zaškolením	Nespokojenost
Respondent č. 1 Respondent č. 2 Respondent č. 3 Respondent č. 4 Respondent č. 5 Respondent č. 6	Respondent č. 7 Respondent č. 8

Komentář:

Všichni nově nastupující zaměstnanci byli s úvodním zaškolením spokojeni. Ženy, které se do společnosti vrátily po mateřské dovolené, hodnotí toto zaškolení jako zbytečné, protože si zaškolením už jednou prošly a dané informace znají.

Uvedení na pracoviště

Nadřízený/kolega/personalista

Nadřízený	Kolega	Personalista
Respondent č. 2 Respondent č. 3 Respondent č. 4 Respondent č. 7	Respondent č. 5 Respondent č. 6 Respondent č. 8	Respondent č. 1

Komentář:

Většina dotazovaných byla na své pracoviště uvedena svým nadřízeným. Pouze prvního respondenta uvedl na pracoviště personalista. A respondenty č. 5., 6., a 8. uvedl kolega.

Příručka pro zaměstnance

Obdržel(a)/ neobdržel(a)

Obdržel(a)	Neobdržel(a)
Respondent č. 1 Respondent č. 2 Respondent č. 3 Respondent č. 4 Respondent č. 5 Respondent č. 6	Respondent č. 7 Respondent č. 8

Komentář:

Příručku pro zaměstnance obdrželi všichni nově nastupující zaměstnanci. Ženy po mateřské dovolené tuto příručku neobdržely a vůbec se s ní ani nesetkaly. Pro respondenty č. 5, 6, byla tato příručka velice přínosná a hodnotí ji kladně. Naopak respondenti č. 1, 2, 3, 4 příručku moc nevyužili a potřebné informace získávali spíše od svých spolupracovníků.

Proces adaptace

Plně adaptováni/ informace od kolegů

Plně adaptováni
Respondent č. 1
Respondent č. 2
Respondent č. 3
Respondent č. 4
Respondent č. 5
Respondent č. 6
Respondent č. 7
Respondent č. 8

Informace od kolegů
Respondent č. 1
Respondent č. 3
Respondent č. 4
Respondent č. 5
Respondent č. 6
Respondent č. 7
Respondent č. 8

Komentář:

Všichni respondenti se v dnešní době cítí plně adaptováni. Většina respondentů získávala potřebné informace od svých kolegů. Pouze respondent č. 2 veškeré informace získával od nadřízeného. A respondent č. 7 získával informace od kolegy a také od nadřízeného.

Prostředí

Hned po nástupu plně vybavené pracoviště/ nevybavené pracoviště

Hned po nástupu vybavené pracoviště
Respondent č. 1
Respondent č. 3
Respondent č. 6
Respondent č. 7

Hned nevybavené pracoviště
Respondent č. 2
Respondent č. 4
Respondent č. 5
Respondent č. 8

Komentář:

Polovina respondentů měla při svém nástupu do společnosti své pracoviště plně vybavené. Druhá polovina naopak své pracoviště při nástupu neměla připravené. Na vybavení svého pracoviště museli zaměstnanci čekat nejdéle měsíc, do té doby měli provizorní stůl.

Spokojenost v práci

Spokojenost/ nespokojenost s…..

Spokojenost
Respondent č. 1
Respondent č. 2
Respondent č. 3
Respondent č. 4
Respondent č. 5
Respondent č. 6
Respondent č. 7
Respondent č. 8

Nespokojenost s ……..

Respondent č. 1 uvádí jako negativum to, že je parkoviště vzdáleno od hlavní budovy společnosti.
Pro respondenty č. 2 a 3 je negativum, že ve firmě není možnost platového růstu.
Respondentka č. 5 není spokojena se stravováním ve firmě.
Respondent č. 6 není spokojen se spoluprácí se skladníky.
Respondentka č. 8 shledává jako mínus to, že musí vykonávat více práce, než má v popisu práce.

Komentář:
Všechny dotazované osoby jsou se svou prací spokojeni. Respondenti č. 4 a 7 při rozhovoru neuvedli, že by s něčím byli nespokojeni. Jako největší zmíněné negativum bych hodnotila, nemožnost platového růst. Toto minus uvedli dva respondenti č. 2 a 3. Myslím si, že zbývající důvody nespokojenosti nejsou až tak závažné a dají se rozumně vyřešit.

Kurzy AJ, komunikace s nadřízeným

Všechny dotazované osoby kromě respondenta č. 1 navštěvují kurzy anglického jazyka, někteří tento kurz navštěvují, aniž by anglický jazyk potřebovali při své práci, jako například respondent č. 3. Respondentka č. 7 a 5 by v kurzu angličtiny uvítaly více konverzace. Jelikož studuji cizí jazyk tak musím říci, že dostatečná konverzace je při výuce cizího jazyka nejdůležitější.

Všichni respondenti se svými nadřízenými komunikují osobně. A dalším nejčastějším způsobem komunikace s nadřízeným prostřednictvím mailu nebo na poradách.

4.9. Závěr výzkumu

Jak jsem již uvedla na začátku, u jednotlivých dotazovaných jsem zjišťovala jakým způsobem u nich probíhala adaptace a zda jsou ve společnosti AVX spokojeni. Každou část odpovědí jsem okomentovala. V závěru svého šetření se pokusím veškeré zjištěné informace shrnout.

V rámci šetření jsem vedla rozhovor s osmi zaměstnanci. Dvě z nich byly ženy po mateřské dovolené a zbylých šest noví pracovníci.

S úvodním školením byli noví pracovníci spokojeni, jenom pro ženy po mateřské dovolené bylo zbytečné. Z toho vyplývá, že úvodní školení je v AVX na dobré úrovni a jsou při něm sděleny všechny potřebné informace a není ani příliš zdlouhavé. Myslím si, že ve struktuře a provedení úvodního školení není potřeba v AVX nic měnit.

Pracovníci byli na své pracoviště uváděny především svým nadřízeným a byli s tímto uvedením spokojeni. Myslím si, že v tomto směru také nemusí dojít k žádné změně či vylepšení.

Příručku pro zaměstnance obdrželi všichni nově nastupující pracovníci, ženy po mateřské dovolené příručku vůbec neobdržely. Pro většinu respondentů byla tato příručka zbytečná, jelikož veškeré potřebné informace získávali od svých kolegů či

nadřízeného. Myslím si, že tato příručka pro zaměstnance je velice praktická, ne vždy jsou totiž spolupracovníci ochotni sdělovat veškeré základní informace (stravování, doprava atd.). Určitě bych tuto příručku novým zaměstnancům nadále poskytovala.

V dnešní době se všichni respondenti cítí plně adaptováni. Řekla bych, že adaptace u nových pracovníků trvala v průměru dva až čtyři měsíce. A myslím si, že doba adaptace se odvíjí od náročnosti vykonávané funkce, povahy zaměstnance a také celkové atmosféry na pracovišti.

Co se týče vybavenosti pracoviště po nástupu pracovníků, měla polovina respondentů hned po nástupu své pracoviště vybavené a polovina nikoliv. Myslím si, že v tomto případě by byla potřeba nápravy.

Všichni respondenti jsou s prací v AVX spokojeni. Byla jsem velice překvapená, že jsem narazila na samé spokojené zaměstnance, kteří byli také velice vstřícní a komunikativní. Domnívám se, že kdybych do svého výzkumu zařadila dělníky, taky by se určitě objevili někteří nespokojení zaměstnanci. Podle mě by výzkum zaměřený na adaptaci dělníků byl také zajímavý a získala bych více odlišných odpovědí a snad i negativních. Rozšíření tématu adaptace zaměstnanců o dělníky by bylo určitě dobré třeba pro mou budoucí diplomovou práci.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo přiblížení a vysvětlení funkce personální práce v podnicích a také seznámení s fungováním řízení lidských zdrojů v konkrétní firmě a to ve společnosti AVX Czech Republic s. r. o., tento cíl byl naplněn.

Mým zjištěním v teoretické části práce bylo, že všichni respondenti jsou se svojí současnou prací spokojeni a jsou také spokojeni s celkovým pracovním prostředím společnosti. Pro firmu je velice pozitivním přínosem mít spokojené zaměstnance. Jak jsem již zmínila, domnívám se, že pokud bych do svého výzkumu vybrala spíše adaptaci zaměstnanců na dělnických pozicích, nebyl by výsledek výzkumu tak pozitivní. Hlavním rozdílem v adaptaci THP (technicko hospodářští pracovníci) pracovníků, je odlišnost v adaptaci žen po mateřské dovolené a nových pracovníků. Pro pracovnice, které se do společnosti vrátily po mateřské dovolené byl nástup jednodušší než pro nově nastupující zaměstnance a to především z důvodu znalosti firemního prostředí a spolupracovníků. Zaměstnankyně byly i během své mateřské dovolené v kontaktu se svými kolegy, pro ně bylo pozitivním přínosem při návratu do firmy.

Provádění personální činnosti je ve společnosti AVX důkladné a na dobré úrovní. Na personální činnosti je zde kladen velký důraz a personální pracovníci se snaží udělat zaměstnanců pracovní prostředí co nejpozitivnější a nejpříjemnější.

SEZNAM LITERATURY

KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů*. 3. vydání. Praha: Management Press, 2001. 367s.
ISBN 80-7261-033-3

KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů*. 2. vydání. Praha: Management Press, 1998. 350 s. ISBN 80-85943-51-4

KOUBEK, J.: *Personální práce v malých podnicích.* 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2003. 248 s. ISBN 80-247-0602-4

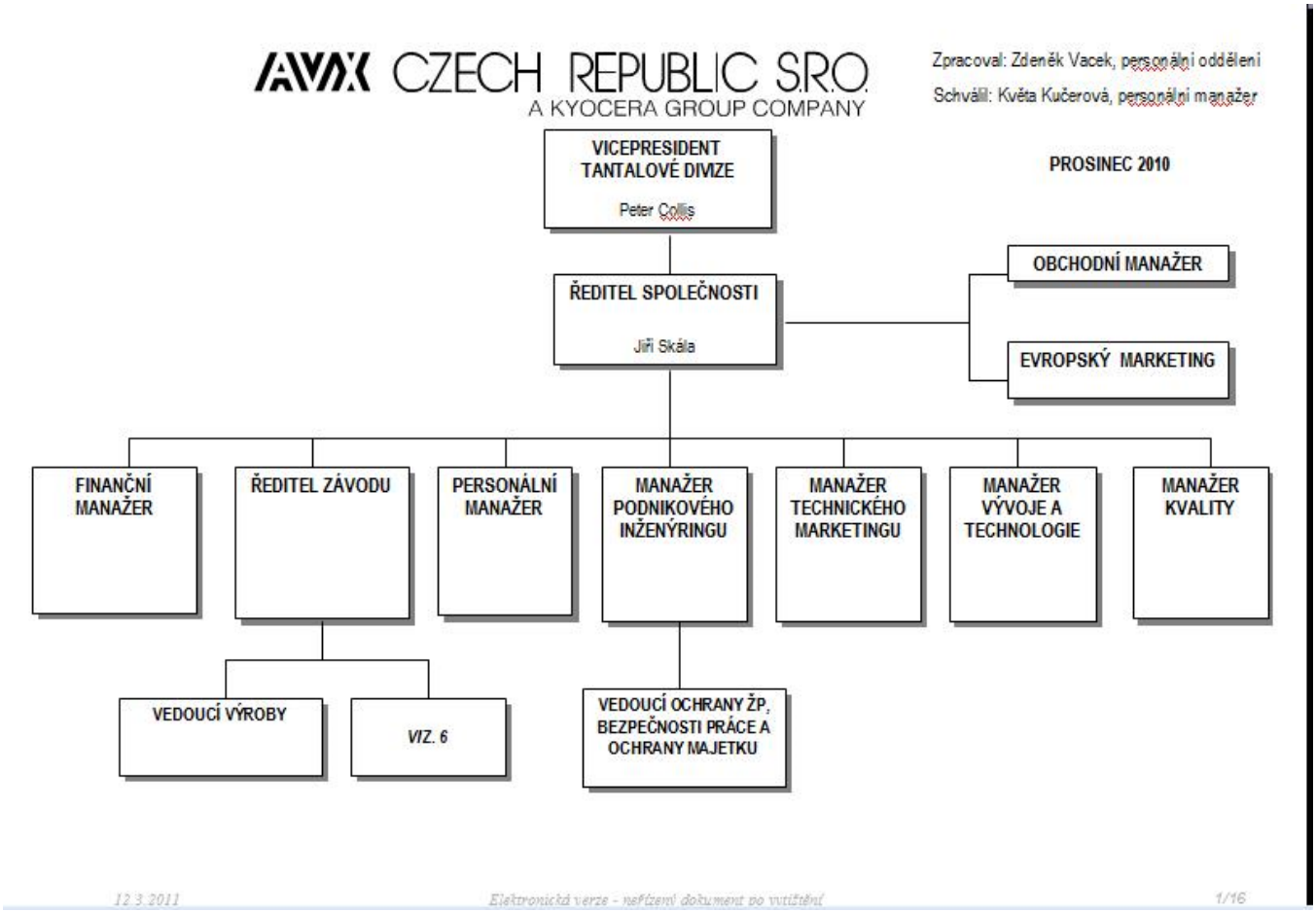
KOCIÁNOVÁ, R.: *Personální činnosti a metody personální práce.* 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80- 247-2497-3

Fakta o AVX Czech Republic s.r.o. Fakta o AVX Czech Republic s.r.o. 2007-. Lanškroun.

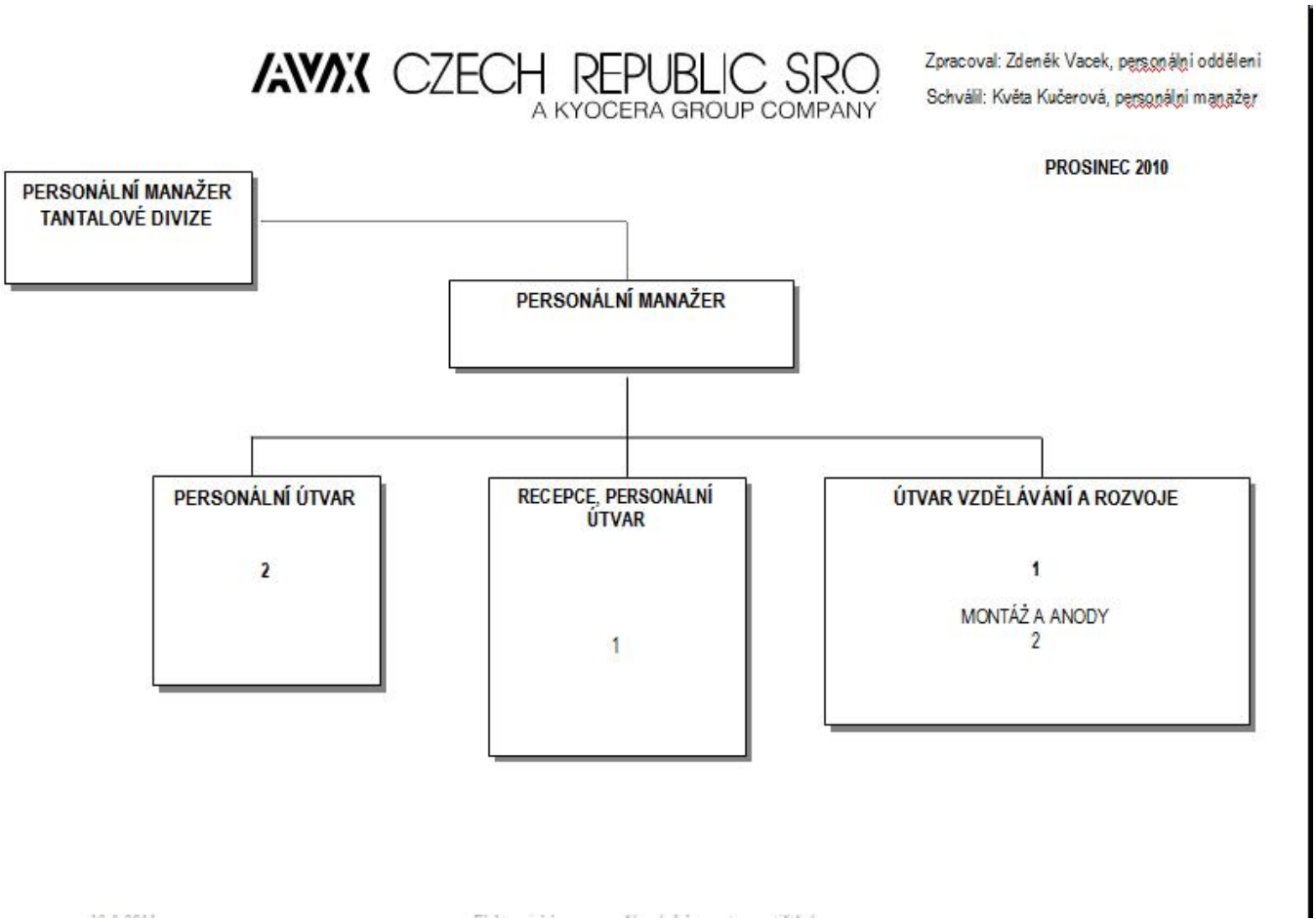
Motivační soustava AVX Czech Republic s.r.o. Motivační soustava AVX Czech Republic s.r.o. 2009-. Lanškroun

PŘÍLOHY

Příloha č. 1



Příloha č. 2


AVX CZECH REPUBLIC S.R.O.
A KYOCERA GROUP COMPANY
Zpracoval: Zdeněk Vacek, personální oddělení
Schválil: Květa Kučerová, personální manažer
PROSINEC 2010
PERSONÁLNÍ MANAŽER TANTALOVÉ DIVIZE
PERSONÁLNÍ MANAŽER
PERSONÁLNÍ ÚTVAR
2
RECEPCE, PERSONÁLNÍ ÚTVAR
1
ÚTVAR VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE
1
MONTÁŽ A ANODY
2

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Aneta Kyselicová
Katedra:	Společenských věd
Vedoucí práce:	Ing. Dora Assenza, Ph.D.
Rok obhajoby:	2011

Název práce:	Personalistika
Název v angličtině:	Personalism
Anotace práce:	Cílem této bakalářské práce je přiblížení a vysvětlení funkce personální práce v podnicích a také seznámení s fungováním řízení lidských zdrojů v konkrétní firmě. Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí - části teoretické a praktické. V teoretické části je vysvětlena podstata personální práce. Dále jsou zde rozebrány úkoly personální práce a samozřejmě také jednotlivé personální činnosti. V praktické části se pokusím převést teoretické poznatky na příkladu společnosti AVX Czech Republic s.r.o. , která má sídlo pobočky v Lanškrouně.
Klíčová slova:	Personalistika, Personální činnosti, Adaptace pracovníků, AVX Czech Republic s. r. o.
Anotace v angličtině:	The aim of this work is to approach and explain the function of personnel work in enterprises, as well as familiarization with the functioning of human resources in a particular company. The thesis is divided into two parts - theoretical and practical. In the theoretical part, he nature of personnel work. Further challenges are discussed, and personnel work, of course, individual personnel actions. The practical part will try to convert theoretical knowledge on the example of AVX Czech Republic s.r.o. Who has established branches in Lanskroun.
Klíčová slova v angličtině:	Pesonalism, Personnel activities, adaptation of workers, AVX Czech Republic s. r. o.

Přílohy vázané v práci:	AVX Czech Republic s. r. o. - struktura AVX - struktura personálního oddělení v AVX
Rozsah práce:	48 stran
Jazyk práce:	Český jazyk