

Vyšší odborná škola České Budějovice
Bachelor of Business

**Projekt ze Strategického řízení lidských
zdrojů**

Pracovní prostředí – ochranné pomůcky

Jiří Vávra

2007/2008

Obsah:

1 ÚVOD	4
2. LITERÁRNÍ REŠERŠE	5
2.1 Činnost personálního úvaru	7
2.2. Péče o pracovníky	9
2.3 Personální řízení ve střeňí firmě	11
3. HYPOTÉZY	12
4. MATERIÁL A METODY	13
4.1 Materiál	13
4.1.1 STAREKO CZ Písek s. r. o.	13
4.1.2 Činnosti společnosti	13
4.1.3 Hospodářské výsledky	14
4.1.4 Organizační schéma podniku	14
4.2 Metody	15
5. VÝSLEDKY A DISKUSE	17
5.1 Zjištěné výsledky z dotazníku	18
5.2 Shrnutí do celkových výsledků	27
5.3 Návrhy na opatření	27
6. ZÁVĚŘ	28
6.1 Jak se vyplnily hypotézy?	28
6.2 Hlavní očekávané přínosy	28

1. ÚVOD

Téma „Pracovní prostředí – ochranné pomůcky“ jsem si vybral záměrně proto, protože je mi celkem blízké. Již od šestnácti let jsem každé léto chodil na brigády do stavební firmy. Vím tedy, že ochranné prostředky jsou velice důležité a nutné je používat.

Ve svém projektu se budu zabývat právě problematikou ochranných prostředků, jejich využíváním a jejich kvalitou. Základním zdrojem mých informací bude dotazník, který jsem sestavil dle svých zkušeností z letních brigád. Očekávám, že po shrnutí všech informací budu schopen určit jestli jsou zaměstnanci spokojeni s ochrannými prostředky, popřípadě jaké ochranné prostředky postrádají.

V teoretické části popisuji například jak má firma pečovat o zaměstnance, nebo jak by mělo probíhat personální řízení ve středně velké firmě. V praktické části uvádím výsledky z dotazníků a to vše doplňuji o grafické znázornění procentuálních výsledků jednotlivých ochranných prostředků. Dále se zabývám návrhy na opatření a stanovuji hlavní očekávané přínosy mého dotazníkového šetření.

Podkladová data tvořila především odborná literatura a odborné internetové stránky.

2. LITERÁRNÍ REŠERŠE

„Požadavky nově se utvářejícího prostředí mění nároky na kvalitu řízení firem ve všech oblastech managementu. Zkušenosti mezinárodního managementu však prokazují, že faktory rozhodující o tom, která firma dosáhne špičkové úrovně nebo standardní úrovně výkonnosti, nebo která firma v ekonomické soutěži neuspěje, jsou výsledkem, jsou schopnosti organizace pracovat efektivně s lidskými zdroji. Kvalitní, odborně schopný a vysoce výkonný personál, včetně kvalitních manažerů, je cílem všech procesů v oblasti personálního řízení firmy a současně je také vysoce žádaným a atraktivním objektem trhu práce. Mají-li se české firmy vyrovnat s nároky nového prostředí, je nutné aby se měnily přístupy managementu k utváření lidských zdrojů, na které je pohlíženo ve stále větší míře jako na lidský kapitál firmy. Předpokládá to, že znalosti a postupy metod personálního managementu se musí stát součástí kompetencí každého řídicího pracovníka. Nejde však o to, aby liniový manažeři nahrazovali personalisty – specialisty, předpokládá se i široce uplatňovaný systém používání externích poradenských služeb, včetně poradenských služeb vlastního podnikového personálního útvaru. Pozitivní vliv v tomto směru má i působení zahraničních firem uplatňujících progresivní formy managementu, které se stávají inspirací pro chování českých firem.“ [1]

„Lidské zdroje jsou specifickou činností v rámci organizace, která se zabývá řízením lidského kapitálu v organizaci, tedy řízením zaměstnanců jako celku. Liší se od manažerského řízení, že řídí zaměstnance jako celek a poskytuje manažerům nástroje, kterým mohou přímo i nepřímo působit na růst a udržení produktivity práce. Lidské zdroje se vyvinuly z personalistiky, kdy neustálý konkurenční tlak organizace a firmy donutil, aby se dlouhodobě a strategicky věnovaly rozvoji svých zaměstnanců, neboť si uvědomily, že nahradit zaměstnance je velice složité a v mnohých firmách se stávají jedinou a podstatnou konkurenční výhodou.“ [2]

„Mnoho firem stále ještě přistupuje k lidem jen jako k surovině, napsal před nedávnou dobou Brian Friedman, přední světový odborník v oblasti lidských zdrojů. Chtěl tak upozornit na velkou chybu, které se podniky dopouštějí. Zbavují se významné kompetitivní výhody, protože péče o kvalitní personál se odrazí ve vyšší kvalitě všech procesů ve firmě - od řízení financí po obsluhu výrobní linky. Současná doba vyžaduje systematický rozvoj lidských zdrojů (tj. těch vlastností, schopností a dovedností lidí, které jsou důležité pro výkon práce). Kurz je zaměřen na problematiku uceleného a trvalého zlepšování personálních procesů, a to jak z hlediska řízení samotných personálních útvarů, tak z hlediska zlepšování péče o zaměstnance na všech úrovních firemní hierarchie.“ [3]

„Řízení lidských zdrojů v podnicích se stává stále důležitějším faktorem úspěchu. Personalisté a HR manažeři tak ve spolupráci s ostatními manažery řídí to nejcennější ve firmě – lidské zdroje. Účastní se výběru vhodných pracovníků, spolu s manažery mají možnost pracovníky vést a motivovat a vytvářet tak podmínky pro kvalitní spolupráci a společný úspěch.“ [4]

Můj názor na tuto tematiku je, že lidský potenciál patří k nejcennějšímu majetku společnosti i firem, protože informace a znalosti jsou nejcennějším zbožím na trhu. Úkolem personální práce by pak mělo být vytváření maximálních podmínek pro využití právě lidského potenciálu. Maximálními podmínkami myslím například pracovní prostředí, vybavení ochrannými prostředky, možnost dalšího vzdělávání, styl řízení atd. .

2.1 Činnost personálního útvaru

Personální útvar ve firmě vytváří určité koncepce činností, které vycházejí z personální politiky (nebo se podílí na tvorbě koncepce) a současně zpracovává a řídí metodiku jejich uplatňování. Personální útvar je zodpovědný za zajišťování, organizaci, koordinaci a kontrolu těchto činností. Progresivní trendy vývoje v této oblasti se projevují v tom, že stále ve větší míře přechází realizace personálních metod a postupů na liniový management a těžištěm práce personálního útvaru se stává koncepční, analytická a metodická činnost a na ni navazující poradenství.

Z hlediska obsahu a zaměření činností se odlišuje výkon tzv. personálních činností v užším slova smyslu (jedná se o personální agendy, které zabezpečují základní činnosti vztahující se k personálu firmy) a vlastní personální řízení, které je zaměřeno na formování lidských zdrojů jako realizace zásad podnikové personální politiky. Oblasti můžeme vymezit následujícím způsobem:

- *Plánování pracovníků* (jedná se o plánování potřeby pracovníků, jejich počtu, profesní a kvalifikační struktury, plánování procesů zabezpečujících změnu struktury i počtu).
- *Získávání, výběr a rozmisťování pracovníků* (jde o určení způsobu a metod pokrytí potřeb pracovníků, metody vnějšího i vnitřního výběru pracovníků, zařazování do pracovních činností, orientace nových zaměstnanců, ukončování pracovního poměru, atd.).
- *Hodnocení pracovníka* (zpracování metod hodnocení pracovníka a jeho organizace jako součást řízení výkonu pro potřebu personálního rozvoje organizace i plánování osobního rozvoje pracovníků).
- *Hodnocení práce a popis pracovních míst* (provádí se analýza pracovních míst a určení požadavků pracovních činností pro potřebu řízení pracovního procesu a organizace práce, řízení kvalifikačních aktivit a odměňování).
- *Podnikové vzdělávání* (analýza a identifikace potřeb vzdělávání, jeho plánování příprava, organizace, atd.).

- *Odměňování* (vytváření nástrojů pracovní stimulace, mzdových systémů a odměn nemzdového charakteru, konstrukce systému zaměstnaneckých výhod).
- *Pracovní vztahy, kolektivní vyjednávání* (sem patří např. jednání zaměstnavatelů a odborů, příprava kolektivních smluv a dohled nad jejich dodržováním, vedení pracovněprávních agend, kontrola dodržování pracovněprávních předpisů).
- *Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovní podmínky* (bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zajišťování zdravotní péče, kontrola pracovních podmínek).
- *Sociální péče a aktivity volného času* (organizace sociálních služeb, organizace aktivit volného času).
- *Personální informační systém* (tvorba, udržování a rozvíjení personálního informačního systému pro potřeby firmy i jiné instituce, personální administrativa).
- *Komunikace, informovanost a styl vedení ve firmě* (analýza komunikační úrovně a informovanost zaměstnanců, využívání vnitropodnikových komunikačních médií, analýza stylu vedení pracovníků a jeho vlivu na utváření pracovních postojů a úroveň spolupráce ve firmě).

2.2 Péče o pracovníky

Formování pracovních schopností a pracovních postojů zaměstnanců předpokládá utvářet ty stránky lidských zdrojů, které přímo ovlivňují výkonnost organizace. Jedním z faktorů je systém odměňování, ten zabezpečuje vazbu základních prvků tohoto systému na výkon a kvalitu práce pro firmu. Vývoj v této oblasti ve vyspělých zemích začal postupně klást důraz také na zabezpečování potřeb pracovníků, které nejsou bezprostředně spojeny s vlastním výkonem práce, ale mají velký význam pro utváření pocitu spokojenosti pracovníků a jejich stabilitu v organizaci. I když neexistuje přímý vztah mezi spokojeností a výkonem zaměstnanců, praxe dokázala, že spokojený pracovník ochotněji akceptuje požadavek na kvalitu a kvantitu výkonu práce, než pracovník frustrovaný a nespokojený, je ve větší míře identifikován s firmou a jejími cíli a je méně vnímá možnosti nabídek práce ze strany konkurenčních firem na trhu práce. Úroveň péče o zaměstnance vypovídá o významu, jaký zaměstnavatel přikládá pracovní síle. Nalezneme příklady, kdy zaměstnavatel považuje za dostatečné, respektuje-li zaměstnanec pracovní právní předpisy. Někteří si ovšem uvědomují, že nadstandardní podmínky zaměstnání představují účinný prostředek personálního marketingu a motivace k práci. Snaží se například dotazníkovým průzkumem zjistit motivační strukturu zaměstnanců a hledají cesty, jak sladit možnosti firmy a potřeby personálu. Péče o pracovníky zahrnuje různorodou paletu opatření a služeb. Někdy bývají tyto služby nazývány také službami sociálního charakteru a programy jejich poskytování jsou označovány jako sociální program firmy realizující zásady tzv. sociální politiky vůči zaměstnancům. V posledním období v souladu s vývojem ve vyspělých zemích se i u nás prosazuje pro tyto aktivity termín poskytování zaměstnaneckých výhod (benefitů).

Zaměstnavatel je využívá k tomu, aby:

- Se firma stala atraktivnější a kde lidé chtějí pracovat.
- Stabilizovat pracovníky.
- Předcházet únavě a stresu v práci a redukovat jejich vliv na výkon.
- Motivovat k práci.
- Zvýšit spokojenost s prací.
- Zkvalitnit pracovní život.
- Posilovat loajalitu a vědomí závazku zaměstnanců vůči firmě.
- Poskytovat některým zaměstnancům daňově zvýhodněný způsob odměny.

2.3 Personální řízení ve střední firmě

Střední firmy plní spolu s malými firmami v hospodářství nezastupitelnou funkci. Dynamizují rozvoj, posilují konkurenční prostředí, vytvářejí podstatnou část hrubého národního produktu, zaměstnávají obvykle více než polovinu pracovní síly a stabilizují demokratický vývoj společnosti.

Při personálním řízení malá a střední firma očekává, že její zaměstnanec splní řadu požadavků. Přeje si zaměstnávat kvalifikovanou a mnohostranně použitelnou pracovní sílu. Za to oproti velké firmě nabízí:

- Osobní přístup a atmosféru důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.
- Prostor, kde je větší vstřícnost akceptovat spojení pracovního a osobního života.
- Prostor pro autonomní a flexibilní nasazení.
- Práci v malých skupinách, kde jsou příjemnější osobní vztahy.

Shrneme-li, jde o podmínky, které pozitivně působí na spokojenost s prací. Je však důležité zmínit se také o stinných stránkách, které např. jsou:

- Menší jistota pracovního místa.
- Nižší mzdy.
- Menší rozsah zaměstnaneckých výhod.
- Minimální investice do vzdělávání a rozvoje.

3. HYPOTÉZY

Předpokládané hypotézy práce jsou:

- Používají pracovníci stavební firmy ochranné prostředky, které jim firma poskytuje ?
- Jsou pracovníci spokojeni s kvalitou ochranných prostředků ?
- Postrádají pracovníci stavební firmy nějaké ochranné prostředky ?

4. MATERIÁL A METODY

4.1 Materiál

4.1.1 STAREKO CZ Písek s. r. o.

Firma STAREKO CZ Písek s. r. o. byla založena roku 1997 čtyřmi společníky. Tato firma se zabývá silničním stavitelstvím. Do konce roku 2004 firma sídlila v Městském areálu MS Písek, odkud přestěhovala sídlo do Ražic. Nové sídlo se snaží zrekonstruovat tak, aby co nejvíce vyhovovalo po technické i personální stránce povaze podnikání.

Firma zaměstnává cca 20 zaměstnanců a je vybavena základní mechanizací potřebnou pro stavební činnost. Dále se firma snaží zvyšovat profesní úroveň zaměstnanců, včetně všech základních školení, které jsou potřebná pro chod firmy. Při realizaci staveb firma klade důraz na kvalitu prováděných prací, zejména pak dodržování technologických postupů, dodržování smluvených termínů a cen. V roce 2005 získala firma certifikát jakosti ISO 9001/2001.

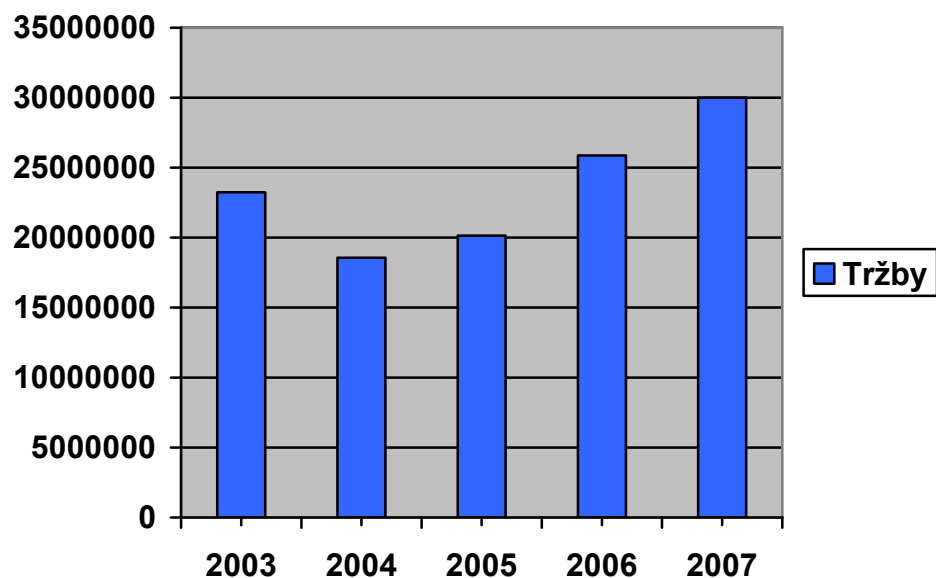
4.1.2 Činnost společnosti

Mezi činnosti společnosti patří:

- Výstavba, rekonstrukce a opravy městských a obecních komunikací.
- Zemní práce.
- Výstavba a opravy lesních cest.
- Překládky inženýrských sítí.
- Stavba a rekonstrukce kanalizací, vodovodů a plynovodů.
- Opravy překopů a výtluků, ruční pokládka obalovaných směsí.
- Stavby a opravy chodníků.
- Pokládka zámkové a kamenné dlažby.
- Stavby z kamene, opěrné zdi, podezdívky.

4.1.3 Hospodářské výsledky

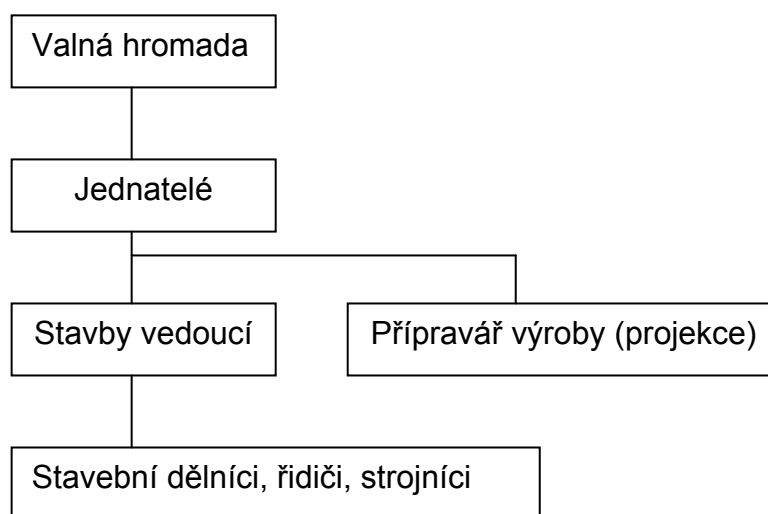
Tabulka č. 1 Tržby



Zdroj: Vlastní pozorování

4.1.4 Organizační schéma podniku

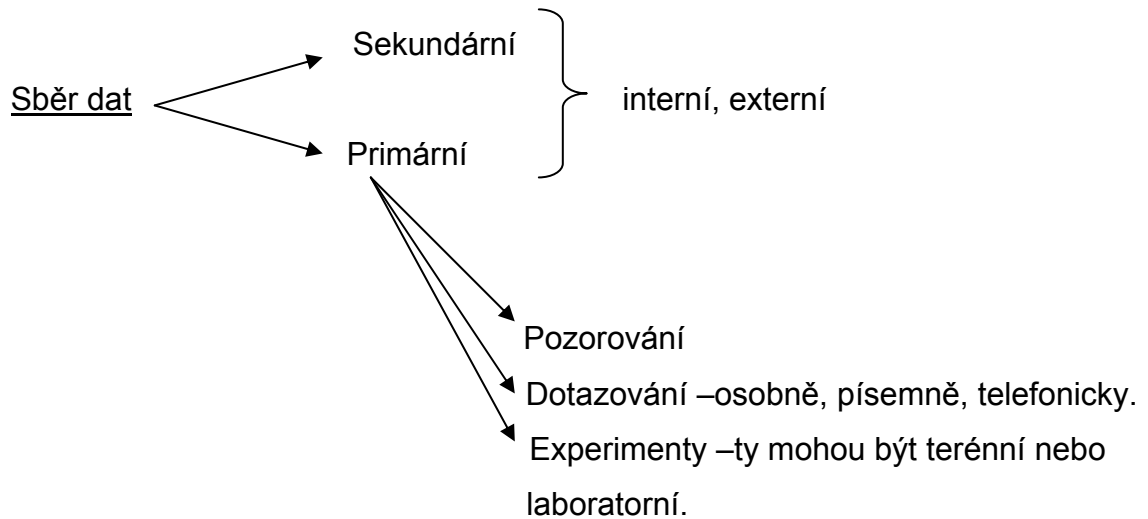
Schéma č. 1 Organizační struktura firmy STAREKO CZ Písek s. r. o.



Zdroj: Vlastní pozorování

4.2 Metody

Schéma č. 2 Sběr dat



Zdroj: Vlastní tvorba

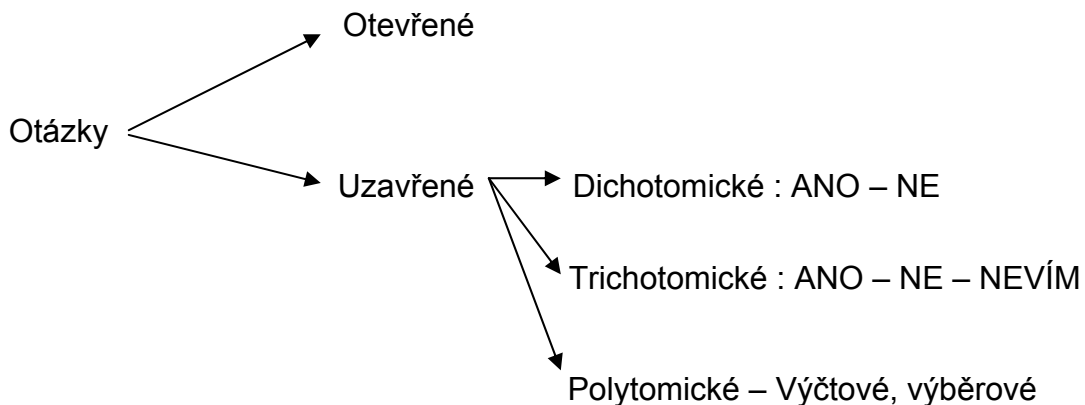
Sekundární data: jsou to data, která byla použita pro jiný účel, než pro který byla původně shromážděna.

Vnitřní sekundární data jsou například: účetní evidence, personální evidence, kniha jízd, evidence majetku nebo databáze zákazníků.

Vnější sekundární data tvoří především rozhlas, televize, rádio, internet, statistický úřad, atd..

Primární data: jsou data shromážděná pro účel daného výzkumu. Jsou získávána vlastním výzkumem.

Schéma č. 3 Typy otázek



Zdroj: Vlastní tvorba

Příkladem otevřené otázky může např. být : Jakým způsobem se dopravujete do školy? V otevřených otázkách se dotazovaná osoba může vyjádřit vlastními slovy a podle vlastního uvážení. *Výhodami* těchto otázek pak je možnost získání odpovědí, které nemusely napadnout tvůrce dotazníku, věrněji zachycují pohled respondenta na danou otázku, nutí respondenta k hlubšímu zamyšlení nad tématem.

Nevýhodami tohoto typu otázek pak může být, že volnost odpovědi může vést k následnému znesnadnění co se týče zpracování, může být také obtížné tyto odpovědi prezentovat.

Výčtové otázky: Tento typ otázek nabízí možnost výběru několika alternativ zároveň. Příkladem může být otázka: Které služby nejvíce postrádáte v naší nabídce: - squash

- tenisové kurty
- posilovnu

Výběrové otázky: Ty umožňují výběr pouze jedné možnosti.

Příklad: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

5. VÝSLEDKY A DISKUSE

Pro společnost STAREKO CZ Písek s. r. o. jsem sestavil tento typ dotazníku:

Tabulka č. 2 Dotazník spokojenosti zaměstnanců

Dotazník spokojenosti zaměstnanců (ochranné prostředky)

1) Poskytuje Vám firma ochranné prostředky ? **ANO** **NE**

2) Používáte tyto ochranné prostředky ? **ANO** **NE**

3) Jste spokojeni s kvalitou ochranných prostředků ?

Rukavice	1	2	3	4	5	1 – výborná 2 - velmi dobrá 3 - dobrá 4 - nedostatečná 5 - špatná
Pracovní kalhoty	1	2	3	4	5	
Vesty - výstražné	1	2	3	4	5	
Bundy	1	2	3	4	5	
Vesty	1	2	3	4	5	
Přilby	1	2	3	4	5	
Brýle	1	2	3	4	5	
Boty	1	2	3	4	5	

4) Jaké ochranné prostředky postrádáte ?

5.1 Zjištěné výsledky z dotazníku

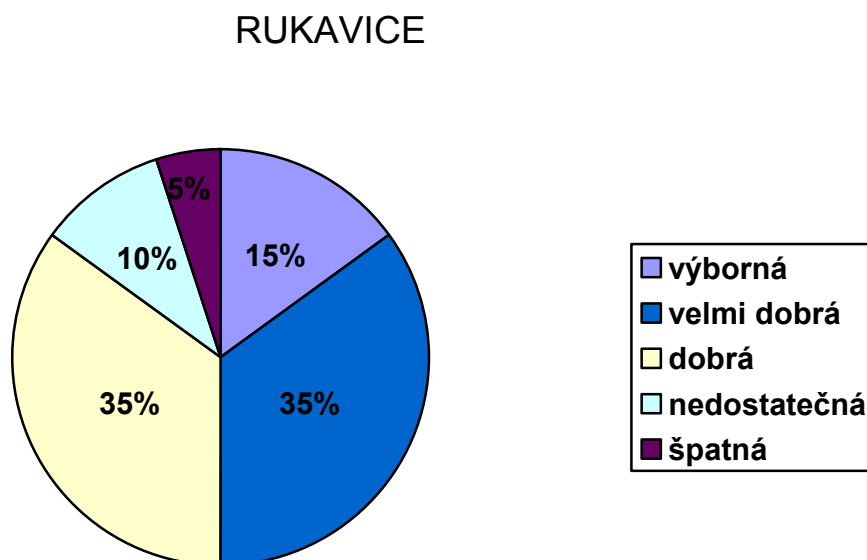
Dotazník spokojenosti zaměstnanců vyplnilo všech 20 zaměstnanců společnosti STAREKO CZ Písek s. r. o. .

5.1.1 Otázky číslo 1) a 2)

Tyto otázky vyplnili všichni zaměstnanci shodně. A to zaškrtnutím položky s názvem ANO. Z toho vyplývá, že všichni zaměstnanci společnosti dostávají ochranné prostředky a tyto prostředky také používají.

5.1.2 Otázka č. 3) a následné hodnocení kvality ochranných prostředků

Graf č. 1 Hodnocení rukavic

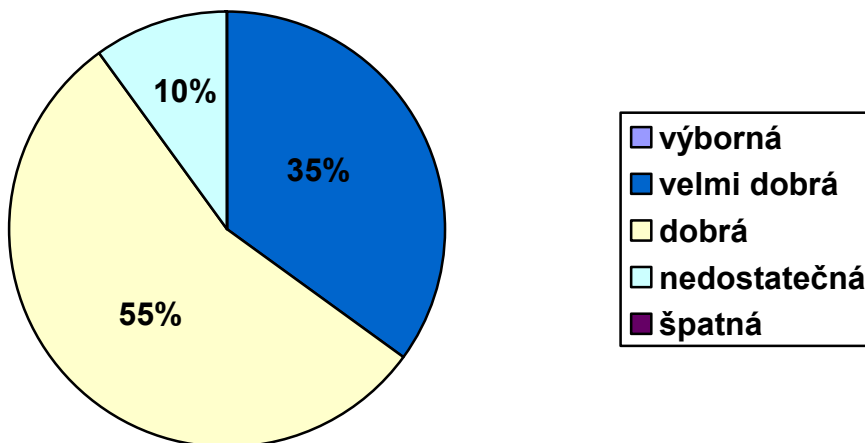


Zdroj: Vlastní pozorování

Na grafu kvality rukavic je zřejmé, že rukavice byly hodnoceny stejně a to především známkami *velmi dobře* a *dobře*. V praxi to znamená, že zaměstnanci jsou relativně spokojeni s kvalitou rukavic. Jedná se o pogumované rukavice, jejichž trvanlivost je zhruba 2 týdny. Rukavice jsou určeny k manipulaci se zámkovou dlažbou. V případě jiného využití se trvanlivost dá prodloužit.

Graf č. 2 Hodnocení pracovních kalhot

PRACOVNÍ KALHOTY

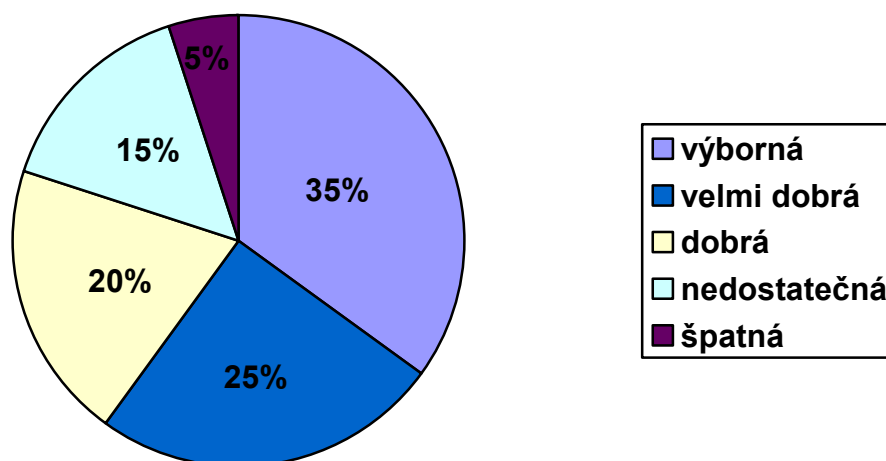


Zdroj: Vlastní pozorování

Graf hodnocení pracovních kalhot ukazuje, že více jak polovina zaměstnanců hodnotila kvalitu pracovních kalhot známkou *dobrá*. Domnívám se tedy, že zaměstnanci jsou spokojeni a není důvod stávající pracovní kalhoty měnit. Další důvod, který mě k tomuto závěru vede, je známka *velmi dobrá*, která je v rozsahu 35%.

Graf č. 3 Výstražné vesty

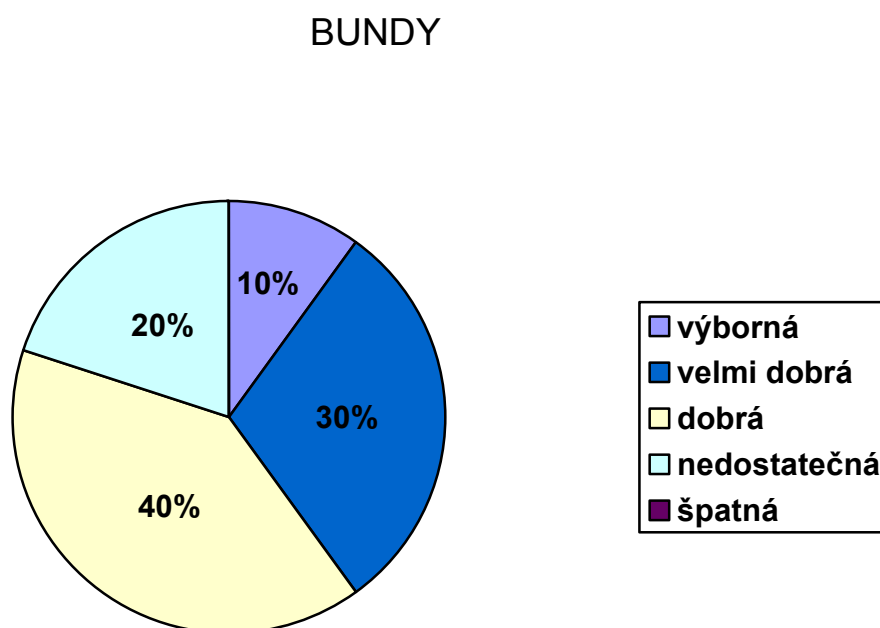
VESTY – výstražné



Zdroj: Vlastní pozorování

Z grafu je patrné, že největší procentní zastoupení má známka *výborná*, což se může na první pohled zdát, že jsou zaměstnanci velmi spokojeni s kvalitou výstražných vest. Velmi důležité je, zmínit se, že ne všichni zaměstnanci tyto vesty používají. Jedná se například o to, že většina zaměstnanců výstražné vesty nepotřebuje a to hned z několika důvodů. Prvním důvodem je, že pracují v lese, kde vesty mít nemusí. Dalším důvodem může být dláždění chodníků, zde vesty také povinné nejsou. Samozřejmě pokud se provádějí práce většího rozsahu, například velké silniční stavby, tak vesty povinné jsou. Závěrem bych tedy uvedl, že 35% se mi zdá poněkud nadhodnocené a to hlavně z důvodu, že výstražné vesty nepoužívají všichni zaměstnanci.

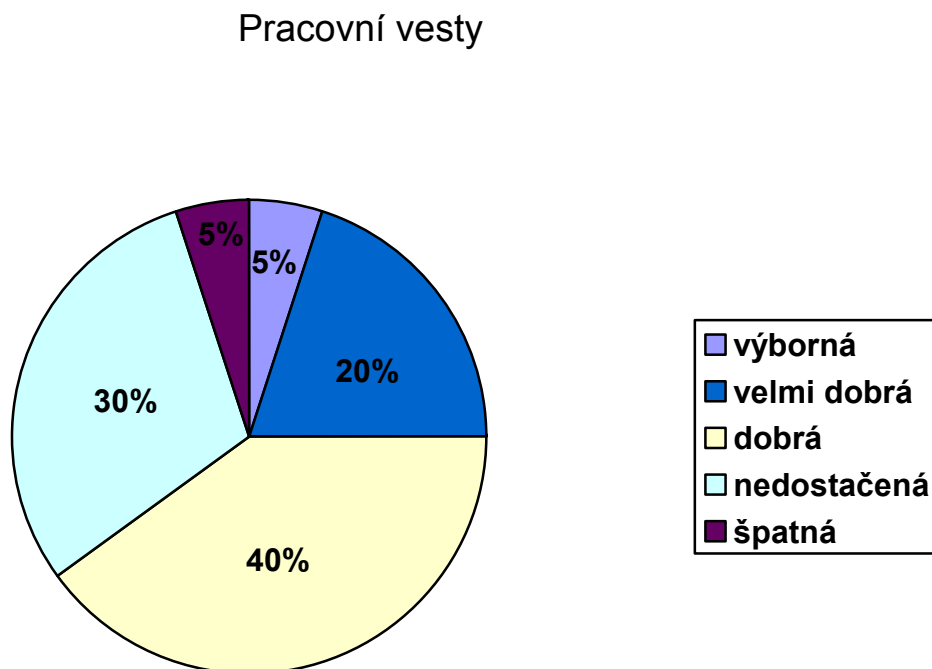
Graf č. 4 Bundy



Zdroj: Vlastní pozorování

Pracovní bundy patří mezi ochranné pomůcky, které zaměstnanci používají jen několik měsíců v roce. Přesto jsou velice důležité, hlavně v podzimních měsících jsou nezbytnou součástí oblečení zaměstnanců. Pracovní bundy jsou dle mého názoru hodnoceny pozitivně. Myslím si to hlavně proto, že ani jeden z dotazovaných zaměstnanců nedal pracovním bundám známku *špatná*. Majitelům firmy rozhodně nedoporučuji měnit stávajícího dodavatele pracovních bund.

Graf č. 5 Vesty – pracovní

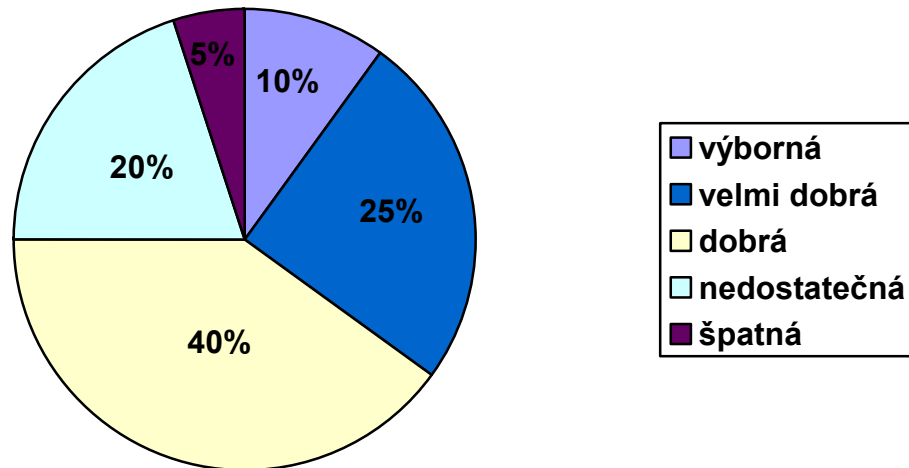


Zdroj: Vlastní pozorování

Pracovní vesty se používají především v období, kdy ráno je ještě zima, ale odpoledne je teplo. Vesty jsou tedy celkem často používány. Hodnocení vest dopadlo relativně dobře, podstatné je zmínit se o známce *nedostačená*, která tvoří 30%. Při drobnějším průzkumu, proč někteří zaměstnanci volili právě tuto známku, jsem došel k závěru, že důvodem tohoto známkování byla jedna celkem závažná příčina. Touto příčinou byly praskající švy. Dle mého názoru se jedná o vážnou závadu na vestách a proto doporučuji změnit dodavatele pracovních vest.

Graf č. 6 Přilby

PŘILBY

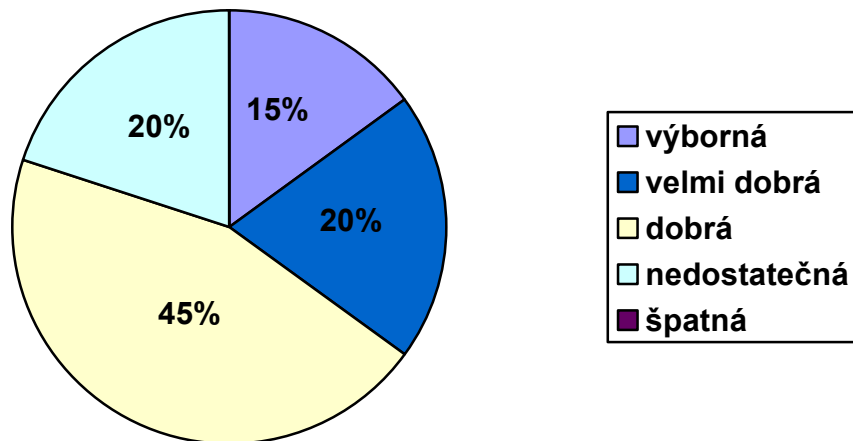


Zdroj: Vlastní pozorování

Přilby patří mezi ochranné pomůcky, které zaměstnanci nepoužívají denně, nejsou na ně tedy kladeny tak vysoké nároky, jako na ostatní ochranné pomůcky, bez kterých se každodenně neobejdou. Přilby byly hodnoceny známkou *dobrá*. V praxi toto tedy znamená, že zaměstnanci firmy STAREKO CZ Písek jsou s kvalitou přileb relativně spokojeni. Můj názor tedy je, že není nutné změnit dodavatele ochranných přileb.

Graf č. 7 Brýle

BRÝLE

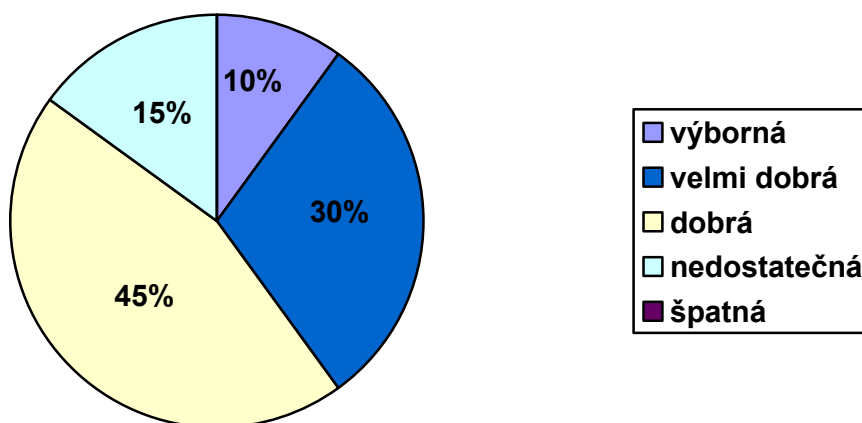


Zdroj: Vlastní pozorování

Brýle patří k velice důležitým ochranným pomůckám. Ve stavebnictví není dne, kdy není třeba něco uříznout či zkrátit. Je tedy velice důležité, aby zaměstnanec, který řeže různé materiály byl vybaven vhodnými ochrannými brýlemi. Při shrnutí a přepočítání všech dotazníků jsem došel k závěru, že kvalita ochranných brýlí je na dobré úrovni. Dle mého názoru tedy není potřeba měnit stávajícího dodavatele.

Graf č. 8 Boty

BOTY



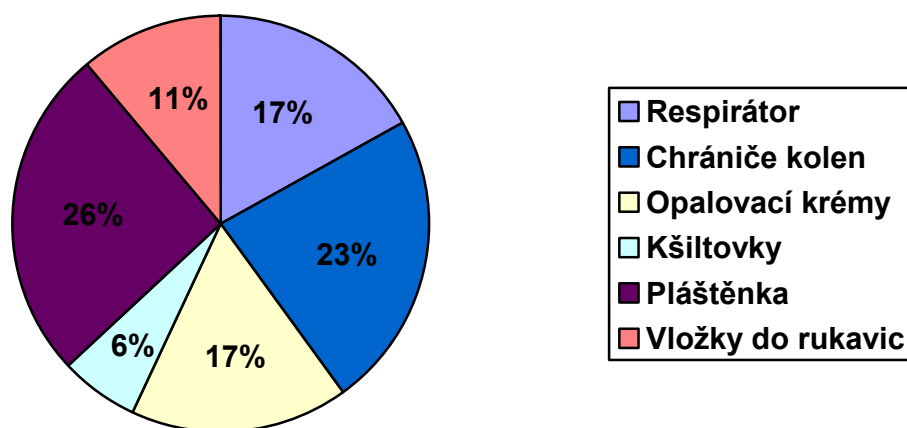
Zdroj: Vlastní pozorování

Boty patří dle mého názoru k vůbec nejdůležitějším ochranným prostředkům na stavbě. Firma STAREKO CZ Písek poskytuje svým zaměstnancům standardní ochranné boty s ocelovou špičkou. Jedná se o boty v jejichž špičce se nachází ocelová výztuž. Ta je zde umístěná proto, aby uchránila prsty při nárazu těžkých předmětů na botu. Co se týče výsledků dotazníku, tak boty dostaly největší ohodnocení u známek *dobrá* a *velmi dobrá*. Zaměstnanci jsou tedy s kvalitou bot spokojeni. Myslím si, že dalším pozitivním ukazatelem je nulová hodnota u známky *špatná*. Boty jsou dle mého názoru kvalitní a opět není důvod nakupovat ochranné boty od jiných dodavatelů.

5.1.3 Otázka č. 4) Prostor pro vlastní názor dotazovaných.

Smyslem této otázky bylo dát prostor zaměstnancům firmy, aby napsaly jaké ochranné prostředky postrádají.

Graf č. 9 Nejvíce postrádané ochranné pomůcky



Zdroj: Vlastní pozorování

Z grafu je patrné, že zaměstnanci nejvíce postrádají pláštěnky. Myslím si, že firma by rozhodně měla nakoupit tento ochranný prostředek. Dalším z ochranných prostředků, který zaměstnanci hodně postrádají jsou chrániče kolen. Může se zdát, že jde o nějaký rozmar zaměstnanců. Dle mého názoru jsou chrániče kolen důležitým vybavením. Při dláždění velkých ploch zaměstnanec klečí dlouhou dobu na jednom místě, důsledkem pak jsou silně otlačená kolena. Opět si myslím, že by firma měla nakoupit tyto chrániče. Dalšími v pořadí jsou respirátory. Zde dávám opět za pravdu zaměstnancům a doporučuji firmě nakoupit respirátory. Stejně procentní ohodnocení mají také opalovací krémy. Zde však ze zaměstnanci nesouhlasím. Můj názor je, že každý zaměstnanec si může opalovací krémy koupit sám. Na předposledním místě jsou vložky do rukavic. Jedná se o zimní vložky, které se vkládají do pracovních rukavic. Myslím, že firma by mohla tyto vložky nakoupit.

5.2 Shrnutí do celkových výsledků

Dotazníky ukazují, že zaměstnanci společnosti STAREKO CZ Písek ochranné prostředky dostávají a také je používají. Hodnocení těchto ochranných prostředků dopadlo podle mého názoru dobře, kdy téměř u všech uvedených ochranných prostředků se nejčastěji vyskytuje známka kvality *dobrá*.

Důležité je také zmínit se o tom, jaké ochranné prostředky zaměstnanci firmy nejvíce postrádají. Některé, jako např. opalovací krémy, kšiltovky mi přijdou zbytečné, jiné jako např. respirátory, pláštěnky, chrániče kolen považuji za potřebné a doporučuji vedení firmy, aby tyto postrádané ochranné prostředky co nejdříve zakoupila.

5.3 Návrhy na opatření

- Nakoupení nejvíce postrádaných ochranných prostředků.
- Cca po dvou měsících od nakoupení těchto ochranných prostředků provedení obdobného dotazníku.
- Zjištění spokojenosti zaměstnanců s těmito ochrannými prostředky.
- Pokud dotazník dopadne negativně, to znamená procentuelně budou převažovat známky kvality *nedostatečná* či *špatná*. Doporučuji obrátit se na jiného dodavatele.

6. ZÁVĚR

6.1 Jak se vyplnily hypotézy ?

První hypotéza se vyplnila. Podle výsledků z dotazníku zaměstnanci firmy používají ochranné pomůcky, které jim firmy poskytuje.

Druhá hypotéza se také vyplnila. Z dotazníků je patrné, že zaměstnanci společnosti STAREKO CZ Písek jsou spokojeni s kvalitou ochranných prostředků.

Poslední, třetí hypotéza se opět vyplnila. Zaměstnanci postrádají některé ochranné prostředky, kdy jako nejčtenější postrádané ochranné prostředky uvádějí pláštěnky, respirátory a chrániče kolen.

6.2 Hlavní očekávané přínosy

- Větší spokojenost zaměstnanců.
- Lepší pracovní výkony.
- Méně drobných zranění.

LITERATURA

1. J. KLEIBEL, Z. DVOŘÁKOVÁ, B. ŠUBRT. *Řízení lidských zdrojů*. – 1 vyd.
PRAHA: C.H. BECK, 2001. 264 s.
ISBN 80-7179-389-2

Elektronické zdroje:

2. <http://es.wikipedia.org/>
3. <http://www.got.cz/>
4. <http://www.gradua.cz/>

PŘÍLOHY

Jako přílohy uvádím dotazníky spokojenosti zaměstnanců.