

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník se zaměstnanci

DOTAZNÍK SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ

Vážení zaměstnanci,

prosím Vás o vyplnění dotazníku, který se týká Vaší pracovní spokojenosti. Dotazník je anonymní a získané údaje budou použity ke zpracování v bakalářské práci, kterou píšete na téma *Řízení lidských zdrojů ve společnosti Decathlon* na UK FTVS.

Úvodní část se věnuje osobním údajům, následující otázky se týkají pracovní spokojenosti. Za každou částí se nachází volný prostor pro Vaše připomínky a návrhy. Dotazník pracuje s těmito čtyřmi druhy odpovědí:

1. Ano - souhlasí
2. Spíše ano - spíše souhlasí
3. Spíše ne - spíše nesouhlasí
4. Ne - nesouhlasí

Děkuji za spolupráci,

Magdaléna Barancová

OSOBNÍ OTÁZKY

Zakroužkuj jednu odpověď

Jaká je Tvá pozice ve společnosti?

a) sportovní poradce/prodáváč b) vedoucí týmu

Jak dlouho pracuješ ve společnosti Decathlon?

a) méně než rok b) 1–2 roky c) 2–3 roky d) více než 3 roky

Pohlaví:

- a) muž b) žena

Věk:

- a) méně jak 18 let b) 18–22 let c) 22–28 let d) nad 28 let

1. VÝBĚR, PŘIJÍMÁNÍ, ADAPTACE

<i>Zakroužkuj jednu odpověď v každém řádku</i>	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Jsem spokojen/a s počtem spolupracovníků na oddělení.				
Noví zaměstnanci ctí hodnoty firmy.				
Vyhovují mi nabízené pracovní poměry i počet dnů dovolené.				
Během adaptace mi byl poskytnut dostatek informací.				

Pokud máš nějaké poznámky, připomínky, návrhy či nápady k této oblasti, zde se nachází prostor k vyjádření:

.....

.....

.....

2. VEDENÍ, KOMUNIKACE, VZTAHY

<i>Zakroužkuj jednu odpověď v každém řádku</i>	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Naše oddělení je dobře řízeno.				
V případě potřeby se mohu na svého vedoucího kdykoliv obrátit.				
Vedoucí jedná se všemi zaměstnanci stejně a spravedlivě.				
Vedoucí dobře organizuje chod našeho oddělení.				
Vedoucí mi poskytuje dostatek informací potřebných pro kvalitní výkon mé práce.				
Když jsem udělal/a něco špatně, bylo mi to vhodně řečeno a dostal/a jsem šanci svou chybu napravit.				
Vedoucí jsou vhodným příkladem ostatním zaměstnanců.				
Mám kladný vztah s vedoucími.				
Mám pocit, že vedoucí si váží mojí odvedené práce.				
V práci se cítím dobře z pohledu vztahů na pracovišti.				

Pokud máš nějaké poznámky, připomínky, návrhy či nápady k této oblasti, zde se nachází prostor k vyjádření:

.....

.....

.....

3. HODNOCENÍ, ODMĚŇOVÁNÍ, BENEFITY

<i>Zakroužkuj jednu odpověď v každém řádku</i>	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Hodnocení mého výkonu probíhá pravidelně.				
Odměňování je spravedlivé s ohledem na mé pracovní výkony.				
Vím, z čeho se skládá má mzda.				
Znám firemní zaměstnanecké benefity.				
Jsem spokojen/a s nabízenými benefity.				

Pokud máš nějaké poznámky, připomínky, návrhy či nápady k této oblasti, zde se nachází prostor k vyjádření:

.....

.....

.....

4. VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ

<i>Zakroužkuj jednu odpověď v každém řádku</i>	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Společnost Decathlon nabízí dostatek kvalitních školení.				
Můj vedoucí aktivně podporuje můj osobní a profesní růst.				

Mám dostatek možností k rozšiřování svých schopností a dovedností.				
Povyšování jsou ti, kteří si to zaslouží.				
Jsem spokojen/a s přístupem ke vzdělávání, který má tato společnost.				

Pokud máš nějaké poznámky, připomínky, návrhy či nápady k této oblasti, zde se nachází prostor k vyjádření:

.....

.....

.....

5. MOTIVACE, CELKOVÁ SPOKOJENOST

<i>Zakroužkuj jednu odpověď v každém řádku</i>	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Když vezmu v potaz všechny aspekty, tak jsem dostatečně motivován ke své práci.				
Jsem celkově spokojen/a se svou prací ve společnosti Decathlon.				
Doporučil/a bych tuto společnost jako zaměstnavatele svým známým.				

Pokud máš nějaké poznámky, připomínky, návrhy či nápady k této oblasti, zde se nachází prostor k vyjádření:

.....

.....

.....

Příloha č. 2: Rozhovor s personálním manažerem

Rozhovor s personálním manažerem

1. Jaké zdroje společnost používá k získávání nových zaměstnanců?""

„Především musím zmínit náborovou kampaň “Dělej, co Tě baví“, kterou si lidé mohou prohlédnout na našich stránkách. Naleznou zde nejvíce informací, mohou shlédnout náborové video či se proklikat na Instagram či Facebook. Dalé používáme letáky, billboardy či spolupracujeme s vysokými školami.“

2. Které požadavky musí splňovat uchazeč na pracovní pozici prodavač/poradce?

„Pro nás je důležitá osobnost. Hledáme mladé nadšené sportovce, kteří mají rádi kontakt s lidmi a kladou důraz na pořádek. Své zaměstnance si vybírají vedoucí sami, kteří vědí, jaké jsou naše hodnoty, a my jim plně důvěřujeme.“

3. Jak probíhá adaptace nového zaměstnance?

„Nového zaměstnance seznamuje s fungováním Decathlonu vedoucí, který ho přijal. Nejprve ho učí o našich hodnotách a přístupu k zákazníkovi, a následně ho zaučuje do pracovní funkce. V tomto případě mu mohou pomoci ostatní zaměstnanci v jeho týmu.“

4. Jaké stimuly používáte pro motivování zaměstnanců?

„Základní složku tvoří mzda a následně zaměstnanecké výhody. Poté bych zmínil celkový pozitivní, přátelský, vstřícný přístup k zaměstnancům a poměrně rychlý profesní růst.“

5. Určujete vedoucím způsob, jakým mají řídit své zaměstnance?

„Žádný povinný způsob nerozkazujeme, ale učíme vedoucí dodržovat určitá pravidla týkající se našich hodnot. Chceme, aby byli slušní, dodržovali zákon, podporovali a vyslechli své zaměstnance.“

6. Kterými metody hodnotíte své zaměstnance?

„Hodnocení mají na starost vedoucí pracovníci v rámci měsíčních a ročních pohovorů. Mluví zde společně o radostech a strastech, o daných úkolech a také o pracovních výkonech.“

7. Jaké složky obsahuje mzda? Co lze zařadit mezi nabízené benefity?

„Hrubá měsíční mzda je placená podle odpracovaných hodin a patří k ní osobní ohodnocení zaměstnance a provize za celkový prodej. Jako benefity nabízíme zaměstnaneckou slevu, dárky ve formě našich produktů, kartu Multisport, poukázky RelaxPass a také pravidelné teambuildingy.“

8. Jak podporujete kariérní růst a vzdělávání zaměstnanců?

„Školíme své zaměstnance v komunikaci se zákazníkem, o jednotlivých produktech, doplňujeme zaměstnancům informace o programech potřebných k práci a podobně. Kariérní růst závisí na samotném pracovníkovi, pokud má zájem o kariérní postup, stačí říct svému vedoucímu, který má následně za úkol mu s tím pomoci.“