

---

## Průzkum zaměstnanců

---

Průzkum zaměstnanců slouží k tomu, aby objektivizoval informace o stávající situaci podniku, rozpoznal potřeby dalšího vzdělávání, optimalizoval výkon jednotlivých jednotek podniku a také inicioval opatření ke zlepšení pracovního prostředí.

### Soubor otázek pro průzkum zaměstnanců

Typické otázky:

- + obecné pracovní uspokojení a individuální faktory, které toto uspokojení ovlivňují;
- + podíl zaměstnance na prosperitě podniku;
- + pracovní výkon a ochota;
- + souhlas se systémem odměňování (pevná složka mzdy, pohyblivá složka mzdy závislá na výkonu);
- + spokojenost s vedením, aktivní účast;
- + jasnost podnikatelských záměrů;
- + spokojenost s podporou zaměstnanců (semináře, vzdělávání a školení na pracovišti);
- + vnější pracovní podmínky, příjemné uspořádání a podoba pracoviště;
- + dobré sociální služby;
- + informační politika v podniku obecně a na konkrétním pracovišti;
- + spolupráce a součinnost v týmu a s jinými odděleními podniku;
- + orientace na zákazníka, kvalitní služby podniku;
- + podávání návrhů na zlepšení ze strany zaměstnanců;
- + nápady a návrhy pro další rozvoj podniku.

### Motivování zaměstnanců

Aby měli zaměstnanci motivaci se tohoto průzkumu zúčastnit, je zapotřebí:

- + aby vedoucí pracovníci, zejména ředitelé, zaměstnancům vysvětlili, jak je tento dialog a z něj plynoucí závěry pro praxi pro zaměstnance důležité;
- + aby byla zajištěna anonymita; z toho důvodu jsou často využíváni externí poradci;
- + aby cílové pracovní skupinky neměly méně než 5 členů, aby se při podrobném posuzování zabránilo možnosti vyvozovat závěry o jednotlivých zaměstnancích.

K úspěšnému provedení tohoto průzkumu je naprosto zásadní způsob, jakým budou o výsledcích informováni zaměstnanci, a rovněž následující proces zavádění myšlenek a návrhů do praxe.