

### **3. Téma: Ovlivňování**

**(výstup se odevzdává a prezentuje na 12. semináři = 4.12.)**

V rámci Vašeho virtuálního podniku jsou součástí top managementu odborní ředitelé, kteří jsou zodpovědní za chod jednotlivých podnikových útvarů (výrobní, finanční, marketingový, personální, popř. další jiný). Prostřednictvím adekvátního stylu vedení a vhodně nastaveného motivačního systému mohou uvedení ředitelé zásadním způsobem pozitivně ovlivnit úroveň (kvalitu) pracovních výstupů podřízených ve svém útvaru. Problémem je, že i přes veškerou upřímnou snahu nadřízeného o bezproblémový chod jemu svěřeného útvaru mohou mít jeho podřízení jiný názor na jejich odměňování, na sdílené pracovní prostředí i na přidělenou pracovní náplň.<sup>1</sup> Nemalý vliv na pracovní výkon podřízených má také styl vedení přímého nadřízeného.<sup>2</sup>

#### ***Úkol 1***

Pracovníci personálního útvaru ve spolupráci s ředitelem ostatních útvarů vypracují dotazník, prostřednictvím něhož bude možné obdržet zpětnou vazbu od zaměstnanců na stávající motivační systém, včetně názorů na způsob vedení nadřízeného. Při sestavování dotazníku je třeba se zamyslet nad podstatou motivačních teorií<sup>3</sup> a nad různými přístupy k vedení lidí.<sup>4</sup>

#### ***Úkol 2***

Vytvořený dotazník bude předložen všem zaměstnancům příslušných útvarů s výjimkou jejich ředitelů a poté budou přehlednou formou zpracována získaná data. Pozor, za účelem získání maximálního množství relevantních dat od zaměstnanců je nutné vyřešit důvěryhodnou anonymitu jejich sběru a vhodnou podobu práce se získanými daty při jejich zpracování a vyhodnocení.

#### ***Úkol 3***

Na základě výstupů ze zpětné vazby bude zhodnocen aktuálně praktikovaný motivační systém a budou navržena konkrétní zlepšení, která mohou být odlišná pro jednotlivé útvary s ohledem na připomínky dotčených pracovníků.

#### ***Úkol 4***

S pomocí zpětné vazby bude vyhodnocen také styl vedení každého z ředitelů v kontextu dosavadní úrovně pracovního výkonu daného útvaru.

---

<sup>1</sup> Blažek, L. Management. Praha : Grada 2014, s. 168 až 175

<sup>2</sup> Blažek, L. Management. Praha : Grada 2014, s. 177 až 196

<sup>3</sup> Blažek, L. Management. Praha : Grada 2014, s. 163 až 168

<sup>4</sup> Blažek, L. Management. Praha : Grada 2014, s. 177 až 196

## **Pokyny k úkolu**

Po 8. semináři by měla zbýt poslední třetina zaměstnanců podniku, kteří by se měli věnovat vypracování tohoto úkolu. Tato skupina osob má za úkol do **pondělí 3. 12. do 12:00 vložit do IS předmětu BPH\_MAN1** svou připravenou prezentaci s řádným označením týmu (číslo semináře) **do příslušné sekce „Odevzdáárny“**, **jako přílohu je nutné vložit také strukturu dotazníku**, který byl použitý v rámci zpracování úkolu.

Na 12. semináři (4. 12.) pak tým udělá prezentaci odevzdaného řešení, vysvětlí, jakým způsobem/formou a co bylo zjišťováno od zaměstnanců. Následně stručně prezentuje a vyhodnotí výstupy a především předloží a zdůvodní případné navrhované změny současného motivačního systému.

Trvání prezentace by mělo být cca 20 minut. Následně proběhne diskuze včetně zhodnocení úkolu učitelem (prof. Blažek či dr. Kuchynková). Celý úkol tedy bude ohodnocen (jakoby známkou) a toto ohodnocení se následně transformuje v Manahře do přidělu fondu odměn v následujícím kole hry (typ „ostatní odměny“).