

8 Appendix

8.1 Full questionnaire quantitative survey (original version in Czech)

Personalistika v malých firmách

Dobrý den,

v rámci zpracování diplomové práce na téma Personalistika v malých firmách, Vám zasílám dotazník k vyplnění.

Cílem této práce je analyzovat oblast personálního řízení v malých firmách.

Prosím Vás o vyplnění dotazníku. Data z dotazníku budou využity pouze pro účely této vědecké práce. Jména firem nebo osob nebudou zveřejňovány v této práci nebo v jiných zdrojích. Prosím o vyplnění tohoto dotazníku nejpozději do 10.8.2013.

Děkuji za čas věnovaný tomuto dotazníku.

Lilli Lange

Pokud máte jakékoliv dotazy, prosím, kontaktujte mě lilli.lange@web.de nebo 774-130-720

HR = Personalistika

* Required

Název společnosti

(volitelně)

Počet zaměstnanců *

na hlavní pracovní poměr

Obrat v roce 2012

(Kč)

Rok založení: *

Odvětví: *

Pozice osoby, která vyplňuje dotazník *

Jste klientem firmy Perfectia? *

(více informací: www.perfectia.cz)

☐ ano

☐ ne

Personalistika ve vaší firmě

Kdo se ve vaší firmě stará o HR? *

- ☐ vlastník
- ☐ generální ředitel
- ☐ personální ředitel
- ☐ účetní
- ☐ outsourcing
- ☐ sekretářka
- ☐ Other:

Jakou kvalifikaci má pracovník odpovědný za HR ve vašem podniku? *

- ☐ školení zaměřené na HR v rámci firmy
- ☐ externí školení zaměřené na HR
- ☐ zkušenosti nabrané během výkonu zaměstnání
- ☐ zkušenosti z předchozího zaměstnání
- ☐ vysokoškolské vzdělání se zaměřením na HR
- ☐ středoškolské vzdělání ekonomického zaměření
- ☐ žádné
- ☐ Other:

Máte k dispozici písemně zpracovanou personální strategii? *

(máte zpracovanou personální strategii v dokumentu, např. cíle HR, hodnoty)

- ☐ ano
- ☐ ne

Pokud ano, je v souladu s celkovou podnikatelskou strategií podniku?

např. chceme oslovovat trhy nebo zákazníky a potřebujeme nový typ zaměstnanců

- ☐ ano
- ☐ ne

Jaké jsou největší výzvy/problémy, kterým čelí HR ve vaší společnosti?

Seřadte, prosím, od nejdůležitějšího po nejméně důležitý (1 = nejdůležitější, 10 = nejméně důležitý)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
nábor kvalifikovaných / zkušených lidí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

motivování zaměstnanců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
harmonizace práce a osobního života zaměstnanců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HR administrativní úkoly (mzdy, pojištění atd.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
udržení kvalifikovaných / zkušených lidí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kontrola dodržování vymezených cílů a docházky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zlepšování pracovních podmínek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
trénink a rozvoj zaměstnanců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
adaptace na nové zákony a regulace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
náplň práce (identifikace pracovních činností a dovedností nezbytných)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ostatní	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ostatní HR výzvy/problémy ve vaší firmě

Jaké HR úkoly jsou časově nejnáročnější? Které z vykonávaných úkolů HR konzumovat nejvíce času.

Seřadte, prosím, od nejdůležitějšího po nejméně důležitý (1 = nejdůležitější, 10 = nejméně důležitý)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
nábor kvalifikovaných / zkušených lidí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

motivování zaměstnanců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
harmonizace práce a osobního života zaměstnanců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HR administrativní úkoly (mzdy, pojištění atd.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
udržení kvalifikovaných / zkušených lidí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kontrola dodržování vymezených cílů a docházky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zlepšování pracovních podmínek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
trénink a rozvoj zaměstnanců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
adaptace na nové zákony a regulace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
náplň práce (identifikace pracovních činností a dovedností nezbytných)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ostatní	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Které z plněných úkolů provádíte interně a které externě (outsourcing nebo externí poradci)? *

	interně	externě
nábor kvalifikovaných / zkušených lidí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
motivování zaměstnanců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
harmonizace práce a osobního života zaměstnanců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HR administrativní úkoly (mzdy, pojištění atd.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

udržení kvalifikovaných / zkušených lidí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kontrola dodržování vymezených cílů a docházky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zlepšování pracovních podmínek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
trénink a rozvoj zaměstnanců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
adaptace na nové zákony a regulace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
náplň práce (identifikace pracovních činností a dovedností nezbytných)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Uveďte, prosím, která z následujících řešení, by mohla být užitečná pro vaši společnost *

- ☐ automatizace stávajících HR procesů (připravené formuláře, tiskopisy, check listy, smlouvy a pracovní postupy)
- ☐ delegování personalistiky (nábor, výběr, zaškolení) na manažery oddělení apod.
- ☐ spolupráce s personální agenturou
- ☐ rozšíření řad HR pracovníků (nová pracovní síla)
- ☐ dočasné rozšíření řad HR pracovníků (freelancer)
- ☐ Other:

Jaké nástroje používáte pro nalezení vhodných kandidátů? *

- ☐ LinkedIn, Facebook a další sociální sítě
- ☐ inzertní noviny (Anonce apod.)
- ☐ úřady práce
- ☐ personální agentury
- ☐ interní doporučení (od pracovníků společnosti)
- ☐ externí doporučení (od kamaráda, dodavatele, zákazník apod.)
- ☐ jobs.cz, prace.cz apod.
- ☐ Firemní webové stránky
- ☐ Other:

Jak vybíráte vhodné kandidáty? *

- ☐ telefonní pohovory
- ☐ osobní pohovory
- ☐ práce na zkoušku (cca. dva dny)
- ☐ skupinové pohovor (assessment centre apod.)
- ☐ Other:

Pracujete na tom, jak udržet klíčové a schopné zaměstnance? *

- ☐ ano
- ☐ ne

Pokud ano, co děláte pro to, aby jste si takové lidi udrželi?

- ☐ profesní růst (možnost vyšší pozice, nábor zevnitř)
- ☐ osobní růst (možnost osobního rozvoje, vzdělání apod.)
- ☐ rotace po odděleních
- ☐ vyšší platové ohodnocení/benefity
- ☐ zlepšování pracovního prostředí (regulace tepla a chladu, kuchyň, kvalitní vybavení atd.)
- ☐ silná, pozitivní firemní kultura (přátelský prostředí apod.)
- ☐ Other:

Snažíte se vzdělávat a dále rozvíjet své zaměstnance? *

- ☐ ano
- ☐ ne

Pokud ano, co vaše firma v tomto směru nabízí?

- ☐ zaškolení
- ☐ samostudium v pracovní době
- ☐ školení v rámci firmy (u seniorských kolegů)
- ☐ školení v rámci firmy (mimo oddělení)
- ☐ externí koučování
- ☐ externí semináře/školení
- ☐ počítačové školení (e-learning)
- ☐ Other:

Máte vaše HR postupy zpracované písemně, nebo jsou spíše organizované ad-hoc a probíhají na základě nepsaných zvyků?

☐ zpracované písemně

☐ organizované ad-hoc a probíhají na základě nepsaných zvyků

Komentáře:

Uveďte prosím jiné názory.

Submit

Never submit passwords through Google Forms.

Powered by
 Drive

This content is neither created nor endorsed by Google.

[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

8.2 Full interview with *Perfectia* business mentor Tomáš Rajniak

1. What do you see as the main HR challenges of your customers?

- a. The major problem is the absence of human resource management, which results in three main problems:
- b. **Recruiting new employees** – choosing the right candidate and comparing candidates is a major challenge for many clients. Also many clients struggle to integrate the new employees into the team and company and they struggle in designing a plan how the employee should develop. First of all is, that they do not know, how important is to be clear about the right person. Therefore, they do not spend time to think about job activities and which person is suitable for or about the activities which their companies need. So then, They hire someone who is not the right one and they usually change then the activities for them.
- c. **Caring for current employees** (training, development, retaining) – many small and micro firms do not realize that “If my employees are better, my company is better and more successful” and they don’t care enough about the current employees. They need to work on retaining their key employees.
- d. **HR processes** - defining HR needs (what activities are needed to be done), defining the ideal candidate (including professional and personal

characteristics as well as experience). The challenge for many clients is to take the time and specify these things.

2. What are your solutions to these challenges?

- a. It's important to find someone (internally or externally) who cares about HR
- b. This person needs to have responsibility and goals
- c. Some solutions are: clear job descriptions for newcomers, developing and training current employees and preparing HR processes

3. How important is HRM for them compared to the other tasks that they perform (e.g. how much of their time do they spent on HR work)?

- a. HRM seems not to be a priority of our clients in the beginning and they don't think it's important. However, throughout our cooperation they start realizing how important it is for success to have key people

4. Based on your experience, how do your customers currently mainly recruit people and what should they improve when they recruit people?

- a. Usually they ask friends or just wait for a candidate to appear. They barely use job.cz or similar pages. They are generally not very proactive. However, they quickly realize how important is to find a right person to help them with their companies and then they need to learn how to recruit and so on.

5. Do your customers already do something for retaining people?

- a. No, not really because they don't really understand that key employees are important.

6. Based on your experience, what is the best way for small and micro enterprises to retain qualified and experienced employees?

Program for managers how to keep them (e.g. option to become co-owner in the future => this gives them motivation, drive)

Offering them more benefits (e.g. quarterly or semi-annually salary on top of their monthly salary, because employees won't leave the company if they expect a salary in a couple of month)

Forming the vision of the company together with the employees and giving them a voice

7. What do your clients do to train and develop people? What could they do better?

- a. Usually they do shadowing, but the problem is that after some time the employees have learned what their superiors have shown them and they are on the same level. Then it's difficult to develop further.
- b. After that, external training/seminars are needed and this is what we offer our clients.

8. Do your clients write down their HR strategy or practices? Why or why not and does it make sense to write them down?

- a. They don't and maybe it's nonsense for them. They need a direction, but for 10 employees it's not needed to write long document.

9. Can you observe any trends in human resource management in small and micro enterprises?

- a. Owners of small companies understand that they need someone to help them with their company. During the life of an entrepreneur they often lose their motivation along with getting older, so they need to find key employees and build them up to become their successor
- b. Companies make more use of external help (e.g. HR agents) to balance out their weaknesses (they increasingly outsource recruiting and training & development)

10. What is the easiest and most popular solution you offer your customers in the field of HR?

- a. Helping them with job descriptions, preparing documents for recruiting, training & development, helping them to compare candidates, preparing checklists etc.