

10 Přílohy

Příloha A – Faktory kvality pracovního života personalistů	2
Příloha B – Informace o organizaci zabývající se prodejem spotřebního zboží.....	4
Příloha C – Polostrukturovaný rozhovor	5
Příloha D – Vzor informovaného souhlasu.....	7

Příloha A – Faktory kvality pracovního života personalistů

Faktory	Autoři
Pověst zaměstnavatele a kultura organizace	
Pověst zaměstnavatele	Hora, 2009, s. 6; Walton, 1973, s. 16
Kultura organizace	Nanjundeswaraswamy a Swamy, 2013, s. 208; Walton, 1973, s. 15
Pracovní činnost	
Význam práce	Hora, 2009, s. 6; Shvets, 2018, s. 28; Walton, 1973, s. 16
Pracovní náplň	Hora, 2009, s. 6; Shvets, 2018, s. 28; Sirgy et al., 2001, s. 247; Vinopal a kol., 2015, s. 18; Walton, 1973, s. 14
Samostatnost v práci	Hora, 2009, s. 6; Nanjundeswaraswamy a Swamy, 2013, s. 210; Shvets, 2018, s. 28; Vinopal a kol., 2015, s. 18; Walton, 1973, s. 13
Odpovědnost za práci	Hora, 2009, s. 6; Walton, 1973, s. 14
Podílení se na rozhodování	Hora, 2009, s. 6; Nanjundeswaraswamy a Swamy, 2013, s. 208
Pracovní podmínky	
Vzdělávání a rozvoj	Hora, 2009, s. 6; Nanjundeswaraswamy a Swamy, 2013, s. 208; Shvets, 2018, s. 28; Sirgy et al., 2001, s. 247; Vinopal a kol., 2015, s. 18; Walton, 1973, s. 14
Kariérní růst	Hora, 2009, s. 6; Nanjundeswaraswamy a Swamy, 2013, s. 207; Shvets, 2018, s. 28; Sirgy et al., 2001, s. 247; Walton, 1973, s. 14
Uznání a oceňování práce	Sirgy et al., 2001, s. 247; Walton, 1973, s. 16
Odměna za práci	Hora, 2009, s. 6; Nanjundeswaraswamy a Swamy, 2013, s. 209; Shvets, 2018, s. 28; Sirgy et al., 2001, s. 246; Vinopal a kol., 2015, s. 18; Walton, 1973, s. 12
Mezilidské vztahy	Hora, 2009, s. 6; Nanjundeswaraswamy a Swamy, 2013, s. 209; Shvets, 2018, s. 28; Sirgy et al., 2001, s. 247; Vinopal a kol., 2015, s. 18; Walton, 1973, s. 15
Pracovní zátěž	Hora, 2009, s. 6; Nanjundeswaraswamy a Swamy, 2013, s. 209; Shvets, 2018, s. 28; Walton, 1973, s. 13

Rovné zacházení	Hora, 2009, s. 6; Walton, 1973, s. 15
Pracovní režim	Hora, 2009, s. 6; Nanjundeswaraswamy a Swamy, 2013, s. 209; Shvets, 2018, s. 28; Sirgy et al., 2001, s. 247; Vinopal a kol., 2015, s. 18; Walton, 1973, s. 13
Rovnováha mezi pracovním a mimopracovním životem	Hora, 2009, s. 6; Shvets, 2018, s. 28; Sirgy et al., 2001, s. 247; Vinopal a kol., 2015, s. 18; Walton, 1973, s. 16
Vybavení pracoviště	Hora, 2009, s. 6; Nanjundeswaraswamy a Swamy, 2013, s. 210; Shvets, 2018, s. 28; Vinopal a kol., 2015, s. 18; Walton, 1973, s. 13
Jistota zaměstnání	Hora, 2009, s. 6; Nanjundeswaraswamy a Swamy, 2013, s. 210; Shvets, 2018, s. 28; Sirgy et al., 2001, s. 246; Vinopal a kol., 2015, s. 18; Walton, 1973, s. 14

Příloha B – Informace o organizaci zabývající se prodejem spotřebního zboží

Organizace se zaměřuje na prodej potravinářského i nepotravinářského spotřebního zboží. Je dceřinou společností mezinárodní organizace. Řadí se mezi velké organizace a zaměstnává přibližně 3 500 zaměstnanců. Organizace má provozovny a distribuční centrum. Provozovny mají 100–300 zaměstnanců, počet zaměstnanců ovlivňuje velikost provozovny, distribuční centrum má kolem 500 zaměstnanců. V každé provozovně je zaměstnán pracovník na pracovní pozici HR Generalista, na distribučním centru tuto pozici vykonávají dva zaměstnanci. Celkem ve společnosti pracuje 15 zaměstnanců na pozici HR Generalista. Přímými nadřízenými HR Generalistů jsou HR Business Partneři, zároveň HR Generalisté úzce spolupracují s řediteli provozoven a ředitelem distribučního centra. HR Business Partneři pro provoz jsou celkem tři a každý vede pět HR Generalistů. Kromě tří HR Business Partnerů pro provoz jsou v organizaci další dva, kteří mají na starost centrálu. Nadřízeným pro HR Business Partnery je Head of HR Business Operations, tato pozice v organizační struktuře podléhá přímo pod HR ředitele. HR oddělení se dále skládá z oddělení Learning and Development, oddělení Compensations and Benefits a z oddělení Fleet Support and Backoffice. Přímým nadřízeným vedoucích pracovníků těchto oddělení je HR ředitel. Na oddělení Learning and Development pracují celkem čtyři zaměstnanci. Oddělení Compensations and Benefits se skládá z 12 zaměstnanců, jeho součástí je mzdová účtárna. V oddělení Fleet Support and Backoffice jsou zaměstnání tři pracovníci.

Příloha C – Polostrukturovaný rozhovor

A. Subjektivní význam faktorů kvality pracovního života personalistek-generalistek

I. Pověst zaměstnavatele a kultura organizace

1. Jak významná je pro Vás pověst společnosti jako Vašeho zaměstnavatele?
2. Jakou důležitost přisuzujete kultuře organizace, ve které pracujete?
 - 2.1 Jak důležitá je pro Vás kultura na pracovišti, na kterém působíte?

II. Pracovní činnost

3. Jakou důležitost přisuzujete vlastní pracovní činnosti ve společnosti?
4. Jak důležitý je pro Vás přisuzovaný význam práci personalistky ve společnosti?
5. Jak důležitá je pro Vás zajímavost Vaší práce?
6. Jak významná je pro Vás samostatnost v práci na Vaší pozici?
7. Jakou důležitost přisuzujete odpovědnosti za práci na Vaší pozici?
8. Jak významná je pro Vás možnost podílet se na rozhodování v rámci činnosti na Vaší pozici?

III. Pracovní podmínky

9. Jak důležitá je pro Vás možnost vzdělávat se a rozvíjet?
10. Jak důležitá je pro Vás možnost kariérního růstu ve společnosti?
11. Jak významné je pro Vás uznání a ocenění Vaší práce?
12. Jak důležitá je pro Vás finanční odměna za práci?
13. Jak důležité jsou pro Vás zaměstnanecké výhody, které jsou Vám poskytovány?
14. Jak důležité jsou pro Vás vztahy s nadřízeným?
15. Jak důležité jsou pro Vás vztahy se spolupracovníky?
16. Jak významná je pro Vás míra pracovní zátěže na Vaší pozici?
17. Jak významné je pro Vás jako pro zaměstnankyni rovné zacházení?
18. Jak významný je pro Vás pracovní režim na Vaší pozici?
19. Jak významná je pro Vás možnost sladování pracovního a mimopracovního života?
20. Jak důležité je pro Vás vybavení Vašeho pracoviště?
21. Jak významná je pro Vás jistota Vašeho zaměstnání?

22. Je ještě něco dalšího, co je pro Vás jako pro zaměstnankyni důležité?

B. Subjektivní význam organizačních faktorů ovlivňujících činnost personalistek-generalistek ve společnosti

23. Co podle Vás ovlivňuje Vaši práci personalistky ve společnosti?

24.1. Co ovlivňuje Vaši práci personalistky pozitivně?

24.2. Co ovlivňuje Vaši práci personalistky negativně?

24. Jaký vliv má podle Vás personální strategie společnosti na Vaši práci?

25. Jaký vliv má podle Vás personální politika společnosti na Vaši práci?

26. Jaký vliv má podle Vás daná podoba personálních procesů ve společnosti na Vaši práci?

27. Jsou nějaké změny, které byste ve vztahu ke své práci personalistky ve společnosti přivítala?

28. Je ještě něco dalšího, co byste chtěla uvést ke své práci personalistky ve společnosti?

Příloha D – Vzor informovaného souhlasu

Informovaný souhlas

Vážená paní,

žádám Vás o účast v empirickém šetření, které je součástí mé bakalářské práce Faktory kvality pracovního života personalistů na Katedře andragogiky a personálního řízení na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy. Veškerá získaná data budou využita pouze pro účely této práce a budou anonymizována. Zapojení do šetření je dobrovolné, účastník může z šetření kdykoliv odstoupit.

Děkuji Vám za spolupráci,

Barbora Čadková (cadabara@seznam.cz)

Prohlášení a souhlas účastníka s jeho zapojením do empirického šetření

Prohlašuji, že souhlasím s účastí ve výše uvedeném empirickém šetření a byl/a jsem poučen/a o právu odmítnout účast v empirickém šetření nebo svůj souhlas kdykoliv odvolat. Nemám námitek proti tomu, aby mnou poskytnutá data byla za výše uvedených podmínek anonymně využita.

Jméno a příjmení:

Podpis: