

**Vysoká škola technická a ekonomická**  
v Českých Budějovicích

Ústav podnikové strategie

*Bc. Řízení lidských zdrojů*

**Závěrečná zpráva**  
**o průběhu semestrální**  
**praxe**

**Jakub Šichta**

2023

# Prohlášení

Prohlašuji, že jsem závěrečnou zprávu o průběhu semestrální praxe vypracoval/a samostatně a že údaje zde uvedené jsou pravdivé.

V Českých Budějovicích, dne: 11. 05. 2023



.....  
vlastnoruční podpis

# Obsah

1 4

2 6

3 10

4 11

Přílohy

5

# 1 Úvod

Lidl je německá společnost, která vlastní řetězec obchodů ve 30 zemích Evropy a spojených státech amerických, zde v Česku bylo v lednu roku 2023 310 aktivních prodejen. Lidl je součástí největší maloobchodní skupiny v Evropě s názvem Schwarz Gruppe. Vznik společnosti Lidl se datuje do druhé poloviny 19. století, kdy syn zakladatele Dieter Schwarz otevřel v německém městě svou první prodejnu Lidl tak jak ji známe dnes. Dalším krokem bylo otevření prodejny ve Francii, což byla první zahraniční pobočka této maloobchodní společnosti, po Francii následoval západ Evropy, Řecko, Polsko a poté v letech 2003 Česko a později Slovensko. Základním charakteristikám společnosti Lidl jsou kvalita, čerstvost, týdenní slevové akce a šetrnost k životnímu prostředí. Co se týče kvality a čerstvosti, zde se Lidl snaží zákazníkům dodávat ty nejkvalitnější produkty a pomocí standardizovaných předpisů se zaměstnanci této společnosti starají o jejich čerstvost. Týdenní slevové akce byly pro Lidl velmi zásadním krokem z hlediska marketingu, jelikož byl Lidl do té doby brán spíše jen jako obchod s laciným zbožím, což se díky těmto slevovým týdnům velice rychle změnilo, dalším skvělým marketingovým tahem bylo obsazení známých Českých tváří do reklam, mezi které patřil třeba herec Marek Vašut, sportovkyně Ester Ledecká, anebo zpěvák Demo. Díky všem těmto aspektům se Lidl postupně vypracoval na špičku a nyní je označován za tzv. "lovebrand", neboli značku, ke které mají lidé osobní vztah, což bylo, je a vždy bude hlavním zaměřením této společnosti. Jak už bylo řečeno, Lidl se zakládá na čerstvosti, kvalitě, ale také na životní prostředí. Každým rokem se Lidl snaží na svých prodejnách maximalizovat úspory vzhledem právě k onomu životnímu prostředí, ať co se týče potravin, tak spotřebované energie a odpadu. Na veškeré tyto akce se snaží dohlížet s co největší precizností. Společnost Lidl je také známá svou filantropií, kdy například při otevření nové prodejny věnuje část výtěžku vybrané škole, anebo v současné době vysazení nových stromů neboli 30 hektarů lesního porostu (200 000 stromů) na Vysočině. Dalším příkladem filantropické odpovědnosti společnosti Lidl je tzv. Foodwaste a dobročinná sbírka srdce dětem. Foodwaste má za cíl snížit plýtvání potravinami v tomto maloobchodním řetězci, jde čistě o to, že si zákazníci v určitý čas mohou za pouhých 25 Kč koupit bedýnku, nebo tašku s potravinami, které jsou ještě stále v "dobrém stavu", ale již nesplňují kritéria čerstvosti. Sbírkou srdce dětem Lidl pořádá každým rokem a snaží se při ní nasbírat co nejvíce peněz pro znevýhodněné děti.

Co se týče, mé praxe, tak ta probíhala převážně na prodejně s číselným označením 522, na adrese Za Otýlí 2885/5, 37003 v Českých Budějovicích, kde jsem během praxe prošel trainee programem

na výcvik manažera prodejny, pod dozorem mého vedoucího. V prodejně je zaměstnáno 20 pracovníků a byla uvedena do provozu v červnu v roce 2020.

## 2 Náplň a průběh praxe

Praxe probíhala na výše uvedené prodejně Lidlu v Českých Budějovicích od února 2023 do konce dubna 2023 pod dozorem školitele. Náplň a průběh praxe po jednotlivých dnech uvádím v pracovním deníku, kde je vše konkrétně rozepsáno. Má náplň práce během praxe se skládala především z vedení směn, což zahrnuje kompletní přehled o prodejně a zaměstnancích, vykonávání běžných rutinních úkolů (odvod hotovosti, práce na prodejně, komunikace s logistickým centrem, přehled o vývoji obratu atd.), z tvorby a předělávání pracovních plánů s důrazem na dodržování zákonných limitů, či z návštěvy HR a mzdového oddělení, což sloužilo k propojení aktivit z prodejny se zbytkem procesů, které se odehrávají na logistickém centru. Celá praxe měla za úkol především osvojit si činnosti vykonávané personalistou, tudíž jsem se zúčastnil výběrových řízení, při kterých jsem později i vedl druhé kolo pohovorů, vedl jsem krizové pohovory se zaměstnanci, zaměřil jsem se na tvorbu smluv a smluvních dodatků (například v důsledku změny kmenové prodejny, tj. změna místa pracoviště). K provázání těchto aktivit s podnikem jako takovým jsem se však na prodejně musel zaškolit i na běžné aktivity vykonávané vedoucím pracovníkem, což mi pomohlo i lépe zapadnout do týmu.

### Výstupy z praxe

- 1. Činnosti a aktivity podnikového personalisty (HR specialisty) v oblasti získávání, přijímání a výběru zaměstnanců a adaptace zaměstnanců**
  - Porada s manažerem prodejny ohledně stavu personálu na prodejně, následné rozhodnutí o potřebě otevřít výběrové řízení. Procházení životopisů uchazečů + domluva pohovorů. Nejprve jsem se účastnil 4 pohovorů s manažerem prodejny jako přisedící, následné zhodnocení uchazečů, jejich vystupování a schopností. Schopnost zapadnout do již fungujícího týmu, vyhodnocení jejich předchozích zkušeností s obsazovanou pozicí. Zaslání rozhodnutí o přijetí/nepřijetí na personální oddělení. Samostatné vedení 2 pohovorů s uchazeči o vypsané výběrové řízení. Následné zhodnocení schopností, zkušeností a osobního přístupu žadatelů s manažerem prodejny, který byl výběrového řízení účasten. Výběr jednoho z uchazečů na vybranou pozici, následné informování personálního oddělení o našem rozhodnutí. Příprava smluvních podkladů pro nadcházející nástup nového zaměstnance včetně vyslání na povinnou zdravotní prohlídku

- vyplnění dokumentace včetně kontaktu na lékaře. Nástup nového zaměstnance, společně s manažerem prodejny jsme provedli zaměstnance po prodejně a ukázali mu a popsali všechna místa, se kterými přijde do kontaktu, představili jsme mu jeho trenéra na následující měsíc, kdy se bude zapracovávat, na kterého se může s čímkoliv obrátit. Nastupující absolvoval veškerá bezpečnostní školení, školení o užívání vysokozdvížných a elektrických vozíků a základní školení ohledně práce na prodejně tak, aby chápal alespoň základní principy.
- Od 1.3. zapracování kolegy, který byl povýšen na pozici hlavního pokladního.
- Návštěva oddělení HR, vysvětlení náplně práce – nábor zaměstnanců – především na manažerské posty. Třífázové přijímací řízení – telefonický pohovor, kolo na prodejně s přímým nadřízeným a vedoucím HR oddělení, poslední kolo formou assesment centra. Proces tvorby smluvní dokumentace a její archivace. Komunikace se státní správou – pracovní úřady, finanční úřady, SSSZ. Proces při interním povyšování na vyšší pozici. Provedení celým oddělením.

## **2. Činnosti a aktivity podnikového personalisty (HR specialisty) v oblasti řízení a hodnocení pracovního výkonu zaměstnanců, rozvoje zaměstnanců, motivace a odměňování zaměstnanců**

- Zaškolení pracovníka v oblasti odpisů a foodwaste. Žádost pokladní o navýšení úvazku, probrání s regionálním vedoucím a následná příprava podkladů. Komunikace s HR oddělením, příprava smlouvy a předání na zaměstnance. Platnost od nadcházejícího měsíce, nutná úprava pracovních plánů, aby nedošlo k „podplánování“ zaměstnance.
- Účast na kritickém pohovoru s pracovníkem prodejny ohledně pozdních příchodů na směny a nesprávného čipování docházky.
- Samostatného vedení kritického pohovoru týkajícího se čerstvosti v oblasti zeleniny, navrnutí opatření a stanovení termínu pro zlepšení zaměstnance. Proveden zápis o tomto sezení.

## **3. Činnosti a aktivity podnikového personalisty (HR specialisty) v oblasti podnikové kultury včetně etického řízení, zásady komunikace, tvorby týmu**

- Při ranní obhlídce přistihl zaměstnanec bezpečnostní agentury našeho zaměstnance při krádeži. Stáhnutí videozáznamu, předvolání si zaměstnance do kanceláře manažerem prodejny. Při propuštění jsem figuroval jako přisedící u rozvázání pracovního poměru. Manažer konfrontoval pracovníka, který se k činu přiznal, detailněji se bohužel k situaci vyjádřit nemohu. Za pomoci manažera prodejny bylo nutno (skrže skupinu v aplikaci WhatsApp) informovat a varovat ostatní zaměstnance o tom, jaké následky s sebou přináší krádež. Bylo rozhodnuto o nových opatřeních, které by měly tomuto problému zabránit.
- Komunikace na pokladní/prodavače nových benefitů – telefonní tarify, příspěvek na penzijní připojištění, nárůst dovolené po každém odpracovaném roku (maximálně 5 dní), volno v první školní den dětí...
- Rozhovor s jedním ze zaměstnanců kvůli snížení jeho nadšení pro práci – dotázání se, jestli je v pořádku, nabídnutí pomoci. Zaměstnanec se svěřil s osobními problémy
- Podpora ze strany vedení, slíbení vstřícnosti ze strany poskytování volna a dovolené tak jak zaměstnanec potřebuje.
- Přepřarování pracovních plánů tak, aby bylo zaměstnanci vyhověno vč. kontaktování brigádníků ohledně jejich možností.

#### **4. Zásady tvorby a vedení personální agendy včetně příslušné legislativy**

- Přesun jednoho ze zaměstnanců po dohodě na jinou prodejnu, tvorba dodatku ke smlouvě, komunikace s personálním oddělením. Podpis dodatku se zaměstnancem, manažerem prodejny a regionálním manažerem, odeslání interní poštou na logistické centrum.
- Návštěva oddělení HR, vysvětlení náplně práce – nábor zaměstnanců – především na manažerské posty. Třífázové přijímací řízení – telefonický pohovor, kolo na prodejně s přímým nadřízeným a vedoucím HR oddělení, poslední kolo formou assesment centra. Komunikace se státní správou – pracovní úřady, finanční úřady, SSSZ. Proces při interním povyšování na vyšší pozici. Provedení celým oddělením.

#### **5. Zvládá agendu spojenou s komunikací s příslušnými orgány státní a veřejné správy v oblasti HR**



- Návštěva oddělení HR, vysvětlení náplně práce – nábor zaměstnanců – především na manažerské posty. Třífázové přijímací řízení – telefonický pohovor, kolo na prodejně s přímým nadřízeným a vedoucím HR oddělení, poslední kolo formou assesment centra. Komunikace se státní správou – pracovní úřady, finanční úřady, SSSZ. Proces při interním povyšování na vyšší pozici. Provedení celým oddělením.

### 3 Zhodnocení praxe studentem

Tato praxe pro mě byla velmi přínosnou zkušeností, a to hlavně z hlediska upevnění vztahů mezi kolegy, zlepšení se v mnoha dovednostech jako je například time management a kreativita, vedení lidí, komunikace jako taková, či komunikace zpětné vazby, a to ať už pozitivní nebo negativní. Zároveň pro mě bylo velice přínosné nahlédnout do každodenního pracovního života mých nadřízených a podílet se na jejich úkolech, ve kterých jsem mohl využít své zkušenosti získané při studiu mého oboru. Co se týče průběhu praxe, tak i zde je možnost určitého zlepšení. Vedoucí zaměstnanci vždy našli dostatek času na mé zaškolení, ale ne vždy to bylo tak jednoduché, a to hlavně kvůli nedostatku zaměstnanců na směnách. Lidl se v posledních letech snaží, jako každá jiná společnost, utržit co největší zisk, jenže v tomto případě na úkor jeho zaměstnanců, kteří jsou věčně unavení a demotivovaní ze své práce a bohužel mi přišlo, že společnost tento problém nijak výrazně neřeší. Hlavním cílem je zde zkrátka co nejvíce snížit počet pracujících na směnách, za účelem zvýšení zisku. Řešením tohoto problému by určitě mělo být prošetření spokojenosti zaměstnanců na prodejnách a následné zlepšení požadovaného výkonu k prospěchu pracovníků. Dalším problémem zde byla občasná komunikace mezi vedoucím a podřízeným zaměstnancem, a to hlavně co se týče zadávaných úkolů. Během své praxe jsem si všiml, že díky své velké vytíženosti si vedoucí zaměstnanci často nevšímají co jejich podřízení v danou chvíli vykonávají, což vede právě k onomu velmi častému nedorozumění, které zapříčiní to, že je vedoucí nespokojený s rychlostí vykonávané práce podřízeného pracovníka, podřízený pracovník je ale často v tomto případě nevinný, pracuje čistě tak rychle, jak mu okolnosti zrovna dovolují, a vedoucí pracovník zkrátka kvůli velkému množství zadaných úkolů nestíhá kontrolovat své podřízené. K tomuto problému se vztahuje řešení z minulé situace. Hlavním problémem je zde opět velké množství zadaných úkolů na malý počet pracujících, tudíž řešení by mělo být zde stejné jako v minulém případě, ale i tak bych zde měl ještě jeden návrh, a to v podobě zlepšení komunikace mezi zaměstnanci, jak na vedoucích, tak na nižších pozicích. a doporučení zpětné vazby (jak jsou zaměstnanci spokojeni se svými nadřízenými, a jak jsou nadřízení spokojeni s výkonem svých podřízených).

Díky této praxi a možnosti být součástí trainee programu jsem se utvrdil v tom, že chci i nadále pokračovat v kariéře ve společnosti Lidl a zlepšovat zde své schopnosti a dovednosti.

## 4 Závěr

Během praxe na prodejnách i jednom z logistických skladů Lidlu jsem měl možnost vyzkoušet si mnoho aktivit týkajících se mého studijního oboru. Díky praxi na prodejně, jsem se více přiblížil lidem z týmu, což mi poskytlo náhled tolik potřebný k vytvoření celé mé bakalářské práce, navíc jsem měl možnost podílet se na výběrových řízeních, jejichž jsem byl součástí. Na druhou stranu část praxe na logistickém centru mi přinesla vhled do činností prováděných v kancelářích, jako například tvorba smluvních podkladů, archivace, či komunikace s úřady. Obě dvě části praxe pro mě byly velice hodnotné a velice mi pomohly, aby do sebe zapadly veškeré mé poznatky ze studia. Věřím, že mi odborná praxe nejenom pomohla propojit veškeré poznatky nabyté při studiu s praktickými dovednostmi, ale zároveň mi pomohla utvrdit se v pokračování mé budoucí kariéry.

Hned na začátku mé odborné praxe jsem se společně s manažerem prodejny dohodl na předpokládaných výstupech práce, o kterých byl informován i můj školitel, celá odborná praxe tak byla těmto výstupům přizpůsobena, a to včetně návštěvy logistického centra. Co se týče získávání, přijímání, výběru a adaptace zaměstnanců zúčastnil jsem se několika výběrových řízení, po několika takových pohovorech mi bylo umožněno si vyzkoušet vést dva takové přijímací pohovory, přičemž jsem měl samozřejmě jako přisedícího manažera prodejny. K prohloubení znalostí v oblasti přijímání zaměstnanců sloužila část praxe na HR oddělení, kde jsem byl detailněji seznámen s tvorbou smluvních podkladů a samotným výběrovým řízením. Dále jsem se zúčastnil nástupního dne přijatého zaměstnance. V rámci této části odborné praxe jsem měl možnost zapracovávat povýšeného zaměstnance a pomoci mu tak s adaptací na nové pracovní pozici. Pro splnění výstupu v druhé části týkající se řízení a hodnocení výkonu, rozvoje a odměňování s motivací zaměstnanců jsem inicioval několik krizových rozhovorů se zaměstnanci, a to z různých důvodů (např. nedostatečná čerstvost na zelenině), jež měly za cíl zlepšení přístupu daných zaměstnanců k probíranému tématu. V rámci třetí části týkající se etického řízení, zásad komunikace a tvorby týmu jsem měl za úkol komunikovat na tým nové benefity nabízené společností. Byl jsem nápomocen při komunikaci obtížné situace na zbytek zaměstnanců prodejny. Čtvrtý výstup týkající se zásad tvorby a vedení personální agendy včetně komunikace s příslušnými úřady pro mě probíhal především na oddělení HR a na mzdovém oddělení, kde mi byl vysvětlen proces smluvní dokumentace, včetně komunikace s úřady (SSSZ, pojišťovny) např.

ohledně nástupu či ukončení zaměstnance, dále komunikace s finančním úřadem např. ohledně odvodu daní.

Odbornou praxi hodnotím velice kladně, a to především díky přínosu ohledně propojení praxe a teoretických poznatků.

## - Přílohy