

Faktory ovlivňující pracovní výkon v průmyslovém podniku

Bakalářská práce

Student: Lucie Hlaváčková

Vedoucí práce: Ing. Dagmar Charvátová, Ph.D.

Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

Akademický rok: 2016/2017

České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií



Úvod

V práci každého člověka se objevují podněty, které na něj určitým způsobem působí, ať už pozitivně, nebo negativně. Některé z nich si pracovník nemusí ani uvědomovat, přesto se podílí na jeho odpracovaném výkonu, chování, přístupu k práci a spokojenosti s prací. Každý člověk má také jiné priority a podle toho se může měnit i vliv těchto faktorů. Nelze obecně říci, že jeden faktor ovlivňuje pracovníky více než druhý, jelikož každý je vnímá jinak a co vyhovuje jednomu, může vadit druhému a naopak. Cílem této bakalářské práce je tyto faktory rozpoznat a zjistit, v jaké míře a proč pracovníky a jejich výkon ovlivňují.

Obsah práce

Bakalářská práce popisuje pracovní výkon, jeho řízení, hodnocení a motivaci. Dále se věnuje samotným faktorům, které ovlivňují pracovní výkon. Ty jsou rozděleny na faktory individuální – např. schopnosti a motivace, osobností předpoklady či postoj k práci, faktory organizační – např. kultura organizace, vzdělávání a rozvoj pracovníků, odměňování a pracovní jistota, na pracovní podmínky – např. pracovní doba, režim, charakter práce a vztahy na pracovišti, a pracovní prostředí – např. hluk, vibrace, osvětlení či bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

Praktická část je zaměřena na analyzování faktorů, které ovlivňují zaměstnance ve výrobní společnosti TERMOSONDY Kladno s. r. o., která se zabývá výrobou měřicích zařízení a dodávkami služeb v oblasti měření extrémních teplot. Výzkum zjišťuje jejich celkovou spokojenost s prací, vliv stresu, rychlost pracovního tempa, pracovní podmínky, fyzickou a psychickou náročnost práce a problémy, které tato náročnost způsobuje, vztahy na pracovišti, školení a vzdělávání zaměstnanců, hodnocení, odměňování a benefity, možnost kariérního postupu či jistotu zaměstnání. Vliv těchto faktorů je zjišťován především z hlediska různých pracovních pozic ve společnosti, ale také z hlediska věku, pohlaví nebo odpracované době. Nakonec jsou hlavní faktory seřazeny podle důležitosti pro každý typ pracovní pozice zvlášť.

Cíl a metodika

Hlavním cílem této bakalářské práce je zjistit, které faktory nejvíce ovlivňují pracovní výkon ve vybraném podniku a na základě toho navrhnout opatření pro jeho lepší využití a zvýšení.

Dílními cíli je zjistit, zda jsou zaměstnanci spokojeni s prací, kterou vykonávají, zda jsou pravidelně hodnoceni a zda jim vyhovují pracovní podmínky. Na základě dosažení těchto cílů budou navržena doporučení pro podnik, která mohou pomoci v jeho budoucím vývoji a při péči o zaměstnance.

Výzkum byl realizován dotazníkovým šetřením, kdy byly respondentům položeny otázky z několika oblastí, které je provázejí při výkonu práce. Na základě odpovědí na tyto otázky je zhodnocena současná situace vyskytující se faktorů ovlivňujících pracovní výkon a vyhodnocen jejich vliv na zaměstnance na různých pracovních pozicích v podniku. Tyto výsledky jsou zpracovány analýzou, syntézou, indukci a dedukcí a prezentovány početně, graficky a slovně.

Výzkumný soubor

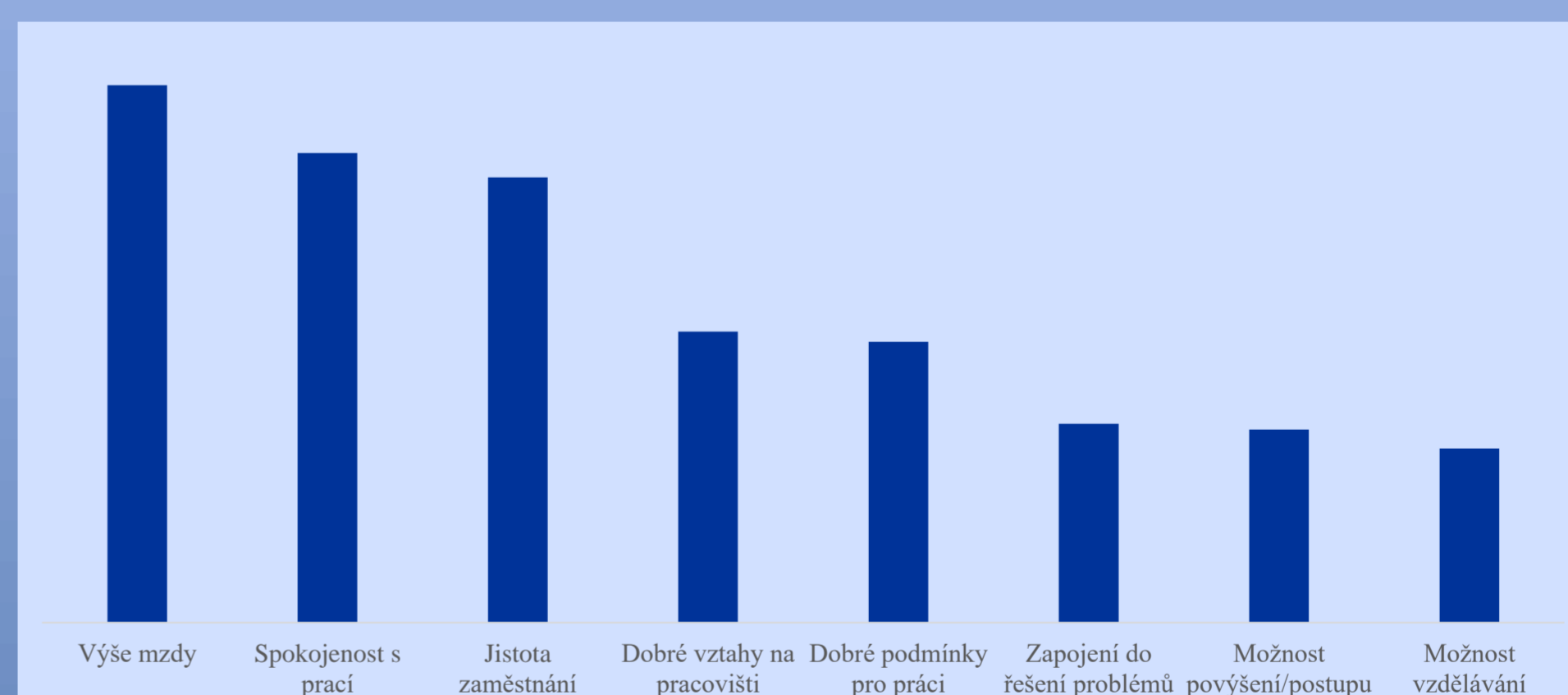
V době výzkumu ve společnosti pracovalo 66 zaměstnanců, z toho 18 technicko-hospodářských a 48 dělnických pracovníků. Rozdáno bylo celkem 60 dotazníků a vyplněno jich bylo 50, což ukazuje návratnost 83 %.

Výsledky

Výzkumem byly zjištěny následující údaje:

- 54 % zaměstnanců ve společnosti pracuje již více než 15 let, většina od jejího založení; převažují ženy (70 %) nad muži (30 %);
- většina zaměstnanců je s vykonávanou prací spokojena (98 %) a někteří by na ní změnili jen maličkosti;
- ve stresu někdy pracuje 62 % zaměstnanců;
- pracovní tempo je nastavené dobře a vyhovuje 94 % zaměstnanců;
- fyzicky náročná je práce 44 % zaměstnanců a nejčastěji se u nich vyskytuje bolest hlavy, zad a končetin; psychicky náročná je práce 38 % zaměstnanců a nejčastěji se u nich vyskytuje podrážděnost, napětí a občasné poruchy spánku;
- vztahy na pracovišti jsou celkem dobré pro 88 % zaměstnanců;
- pravidelné školení je zajištěno všem zaměstnancům, u kterých to povaha práce vyžaduje (66 %);
- možnost kariérního postupu má pouze 6 % zaměstnanců;
- se mzdou je plně spokojeno pouze 12 % zaměstnanců a vyšší mzdu by uvítalo 42 % zaměstnanců;
- jistotu zaměstnání má ve společnosti 76 % zaměstnanců;
- pracovní režim (pracovní doba, přestávky) vyhovuje 94 % zaměstnanců;
- nejvíce zaměstnance ovlivňuje práce v prašném a hlučném prostředí a některým nevyhovuje teplota vzduchu a osvětlení pracoviště;
- pravidelné hodnocení probíhá pouze u 36 % zaměstnanců, u ostatních je spíše nepravidelné nebo neprobíhá vůbec;
- většina zaměstnanců nemá zájem o vzdělávání či rozvoj schopností.

Seřazení faktorů podle důležitosti pro zaměstnance



Vyhodnocení

Zaměstnanci jsou nejvíce pozitivně ovlivňováni tím, že ve společnosti mají jistotu práce a obecně jsou s ní spokojeni. Negativně jsou ovlivňováni různými činiteli jako je prach, hluk a špatné osvětlení a také občasnými bolestmi těla vyvolané fyzickou námahou. Většina zaměstnanců práci vykonává hlavně z důvodu pravidelné mzdy a dlouhodobou spokojeností ve společnosti.

Společnost by se měla zaměřit na zlepšení hodnocení zaměstnanců, přidat na systematičnosti a pravidelnosti. Také by se měla více zajímat o vztahy na pracovišti a průběžně je posilovat společnými aktivitami a zapojovat do nich všechny zaměstnance. V neposlední řadě by se měla více zaměřit na fyzické pohodlí zaměstnanců při práci, aby snížila četnost fyzických problémů, které se týkají hlavně manuálních zaměstnanců. V budoucnu by bylo vhodné se připravit na nábor nových zaměstnanců, jelikož více než polovina současných zaměstnanců má přibližně 10-15 let před odchodem do důchodu.

Použitá literatura

1. ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy. 13. vyd. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
2. KOCIANOVÁ, Renata. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada, 2010. Psyché. ISBN 978-80-247-2497-3.
3. KOUBEK, Josef. Personální práce v malých a středních firmách. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. Management. ISBN 978-80-247-3823-9.