

FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PRACOVNÍ VÝKON

Kunftová Dominika

Masarykův ústav vyšších studií – ČVUT v Praze

Studijní program: *Ekonomie a management*

Studijní obor: *Personální management v průmyslových podnicích*

ak. rok: 2016/2017

Vedoucí práce: *PhDr. Lenka Mynaříková Ph.D.*



ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá tématem „Faktory ovlivňující pracovní výkon“. Konkrétně se zabývá rozborem vlivu nejdůležitějších faktorů působících v režimu vzdáleného výkonu práce - teleworkingu. V teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy, poté rozebírám výhody, nevýhody teleworkingu a jeho zavedení. Dále vymezuji vlastnosti správného teleworkera a požadavky pro efektivní práci na dálku.

V praktické části jsou představeny tři firmy a na jejich zaměstnancích je provedeno dotazníkové šetření. Poté zkoumám zaměstnance personálního oddělení pomocí polostandardizovaného rozhovoru. Následně vyhodnocuji obě výzkumné metody a zodpovídám na výzkumné otázky. Po vyhodnocení je nabídnuta zaměstnavateli zpětná vazba a případně inovativní přístup k zaměstnancům využívající režim teleworking.

ABSTRACT

The (bachelor) thesis deals with topics „Factors influencing work performance“. The main objective is first to reveal which of these factors have the most significant impact on performance within a group of employees performing work duties from a remote location. And based on the factors then define an innovative approach which should be implemented through human resources department over a selected group of employees.

The theoretical part of the thesis describes basic terms, advantages and disadvantages in teleworking mode both from employees and employer point of view. And last but not least there is an analysis of attributes essential for proper selection of the right candidates for the teleworking mode.

The practical chapter is based on semi-structured interviews with managers of HR departments together with datasets collected from prepared questionnaires in three particular companies. The results of both research methods are used to form innovative approach and new best practices for these three companies which are introduced in more details in this chapter as well.

ČESKÁ
SPORITELNA

NET
servis

Cílem bakalářské práce je navrhnout inovativní přístupy k zaměstnancům, kteří pracují vzdáleně.

Přínosem práce je zjištění hlavních faktorů ovlivňujících pracovní výkon mimo hlavní místo pracovního výkonu.

Výzkumné otázky

Otázka č. 1: Jaké faktory nejčastěji ovlivňují zaměstnance při režimu vzdálené práce?

Otázka č. 2: Pracuje se lépe zaměstnancům, kteří odpovídají typu X v kanceláři než doma?

Otázka č. 3: Jaké jsou rozdíly v subjektivní míře spokojenosti při vzdálené práci mezi zaměstnanci, kteří mají doma oddělenou pracovní místnost nebo alespoň prostor a těmi, kteří tuto možnost nemají?

Vyhodnocení výzkumných otázek

Otázka č. 1

	Česká spořitelna (58 respondentů)	Firma X (8 respondentů)	NETservis (10 respondentů)
Výzkumná otázka č. 1:			
Klidné prostředí	88 %	88 %	90 %
Možnost volby časového harmonogramu	79 %	75 %	90 %
Pohodlné oblečení	45 %	50 %	50 %
Odbourání stresu při cestě do práce	60 %	25 %	20 %
Nepřítomnost kolegy	59 %	75 %	70 %
Ztráta sociálního kontaktu	50 %	25 %	80 %
Vykonávání jiných aktivit	33 %	50 %	60 %
Neschopnost ukončit práci	50 %	88 %	40 %

Tabulka 1 - "Výzkumná otázka č. 1" (zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 2

Česká spořitelna: Výsledkem je potvrzení očekávání, že zaměstnanci mající profil typu X se častěji považují za více výkonné v kanceláři a pracuje se jim tedy z domova hůře.

Firma X: Pouze jediný zaměstnanec odpověděl, že se mu z domova pracuje hůře než v kanceláři. Neztotožnil se však ani s jedním znakem charakteristiky typu X.

NETservis: Ve třetí firmě se opět potvrzuje očekávání, že by respondenti mající charakteristiku typu X měli spíše pracovat v kanceláři. Celkově se však pracuje ve firmě lépe z domova pouze jednomu zaměstnanci.

Otázka č. 3

Česká spořitelna: kolegy (rychlá pomoc, rada atd.). V této společnosti uvádí výstupy, že zaměstnanci postrádající vyhrazený pracovní prostor v domácím prostředí jsou méně efektivní a pracuje se jim hůře.

Firma X: Pouze jeden respondent uvedl, že nebydlí sám a nemá svůj pracovní prostor. Přestože se mu pracuje lépe z domova a považuje se za výkonnějšího, bych mu doporučila si pracovní prostor zařídit. Mohl by se tak vyhnout negativním vlivům, které vybral. Mezi ně patří vykonávání jiných aktivit a zároveň problém s prací skončit.

NETservis: Ve firmě zodpověděl pouze jediný respondent, že se mu při práci z domova pracuje lépe a je výkonnější. Právě ten je jeden ze dvou zaměstnanců nemajících doma pracovní prostor. Že vykonávají jiné aktivity místo práce uvádějí oba respondenti a zároveň jediní, kteří zodpověděli, že sice bydlí sami, ale vytvořený prostor nemají.