Motivace zaměstnanců ke kreativní činnosti

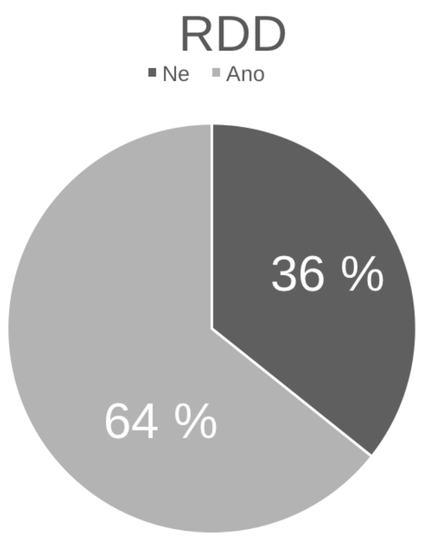
Autor: Jan Sirka
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích
Vedoucí práce: PhDr. Blanka Jirkovská, Ph.D.
MÚVS ČVUT – oddělení pedagogických a psychologických studií
Akademický rok: 2016/2017

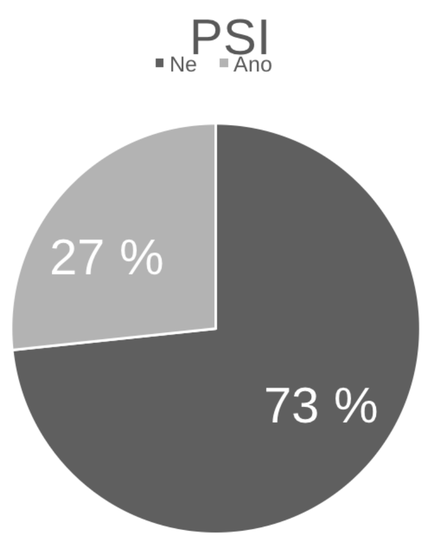
Klíčová slova
Kreativita, motivace, inovace, kreativní práce, pracovní prostředí, kreativní osobnost, kreativní proces
Key words
Creativity, Motivation, Innovation, Creative work, Working environment, Creative personality, Creative process

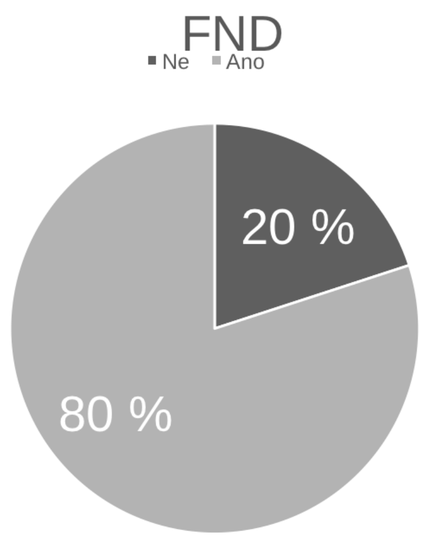
Abstrakt
Bakalářská práce pojednává o kreativní práci zaměstnanců a motivaci k ní. Cílem práce je analyzovat podmínky, které ovlivňují zaměstnance k tvůrčí práci. Teoretická část se zaměřuje na téma kreativity z psychologického, sociálního a manažerského hlediska. Text se také věnuje otázce motivace jedince v pracovním prostředí. Tento základ nastavuje ideální předpoklady pro vedení lidí ke kreativní práci. V praktické části jsou tyto podmínky podrobeny dotazníkovému šetření ve společnosti Člověk v tísni. Výsledkem je souhrn doporučení vedoucím pracovníkům pro zlepšení kreativity v prostředí této společnosti.
English summary
This bachelor thesis deals with the creative work of the employees and their motivation. The aim of the thesis is to analyse the conditions that affect employees for creative work. The theoretical part focuses on the theme of creativity from a psychological, social and managerial point of view. The work also deals with the motivation of an employee in the working environment. This foundation sets the ideal prerequisites for leadership in creative work. In the practical part, these conditions are subjected to a questionnaire survey in the company People in Need. The result is a set of recommendations for leaders to improve the creative environment in this organization.

Představení společnosti
V roce 2016 má Člověk v tísni v České republice přes 700 zaměstnanců a rozpočet této společnosti přesáhl za rok 2015 1,5 miliardy korun. Nyní se tato nevládní nezisková organizace zaměřuje na čtyři oblasti:
Humanitární a rozvojová spolupráce
Podpora lidských práv
Programy sociální integrace
Vzdělávání a osvěta
Metodologie
Pro analýzu kreativního prostředí jsem využil dotazníkové šetření. Dotazník jsem rozčlenil do tří částí, které odpovídají výzkumným předpokladům. V první části se zabývá pohledem z hlediska zaměstnance na otázky volnosti a možnosti prosazovat nové kreativní nápady. Druhá část se zabývá problematikou motivace zaměstnanců. V posledním bloku se dotazy věnují správnému zapojení jedince do pracovní pozice.
Návrhy doporučení
Jako rizikové vidím odměňování zaměstnanců a spokojenost s výší této odměny. Nejhůře se v této oblasti umístil Program sociální integrace, kde se 73 % respondentů vyslovilo, že míra odměny je neadekvátní. Nalezení optimální hodnoty mzdy by mohlo poskytnout stabilitu, zajistit základní potřeby pro zaměstnance a vést je k více tvůrčím aktivitám. Toto zvýšení by také mělo jít ruku v ruce s nastavením systému za přidanou hodnotu, kterou zaměstnanci vyprodukují. Vedoucí zaměstnanci by se také měli zajímat, zdali jsou schopnosti zaměstnanců na dané pozici efektivně využity. V každém oddělení se vyskytuje okolo 30 % zaměstnanců, kteří si myslí, že jejich schopnosti by mohly být více využity na jiné pozici.
Legenda grafy
FND - Foundraising
PSI - Programy sociální integrace
RDD - Humanitární a rozvojová sekce

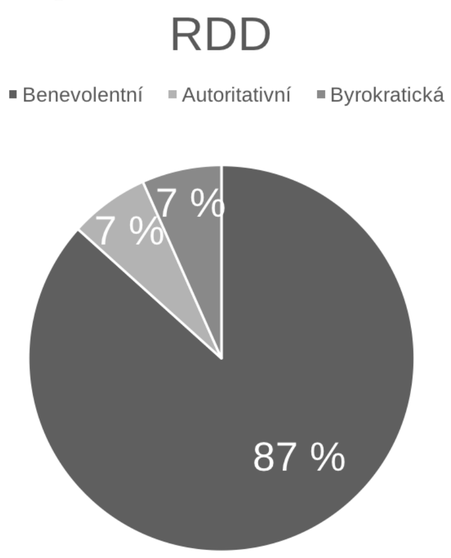
Spokojenost zaměstnanců Člověka v tísni s ohodnocením

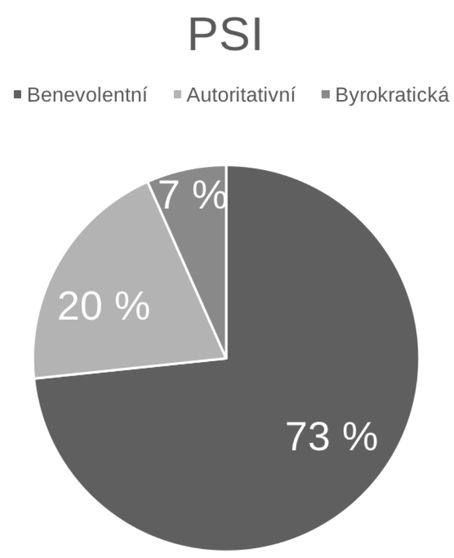


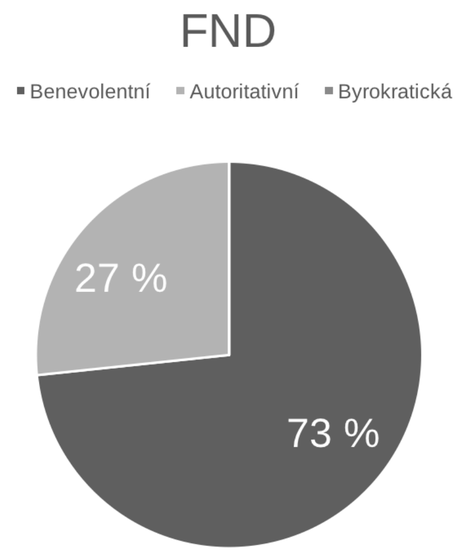




Podniková kultura v organizaci Člověk v tísni







Zdroje
[1] DACEY, John S., Kathleen LENNON a Lisa B. FIORE, 2000. Kreativita. Vyd. 1. čes. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 8071699039.
[2] FRANKOVÁ, Emilie, 2011. Kreativita a inovace v organizaci. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 9788024733173.
[3] KERN, Hans, Christine MEHL, Hellfried NOLZ, Martin PETER a Regina WINTERSPERGER. 2015. Přehled psychologie. Vydání páté. Přeložil Magdalena VALÁŠKOVÁ. Praha: Portál. ISBN 9788026208716.