

# ANALÝZA FLUKTUACE ZAMĚŠTNANCŮ VE VYBRANÉM PODNIKU

Zuzana Herainová

České vysoké učení technické v Praze  
Masarykův ústav vyšších studií  
2018



## Abstrakt

Tato bakalářská práce je zaměřena na analýzu příčin nežádoucí fluktuace zaměstnanců ve vybrané společnosti. Teoretická část obsahuje hlavní poznatky týkající se fluktuace, jejího dělení, důsledků a toho, jak ji měřit. Dále tato část práce popisuje teoretická východiska motivace a pracovní spokojenosti zaměstnanců. V praktické části je představena společnost, v níž je fluktuace zaměstnanců zkoumána a dále vyhodnocována.

Pomocí dotazníkového šetření provedeném s respondenty zastupující současné a bývalé zaměstnance jsou stanoveny hlavní příčiny rezignací zaměstnanců a po vyhodnocení získaných dat jsou navržena řešení, která by společnosti mohla přispět při řešení stabilizace fluktuace.

## Abstract

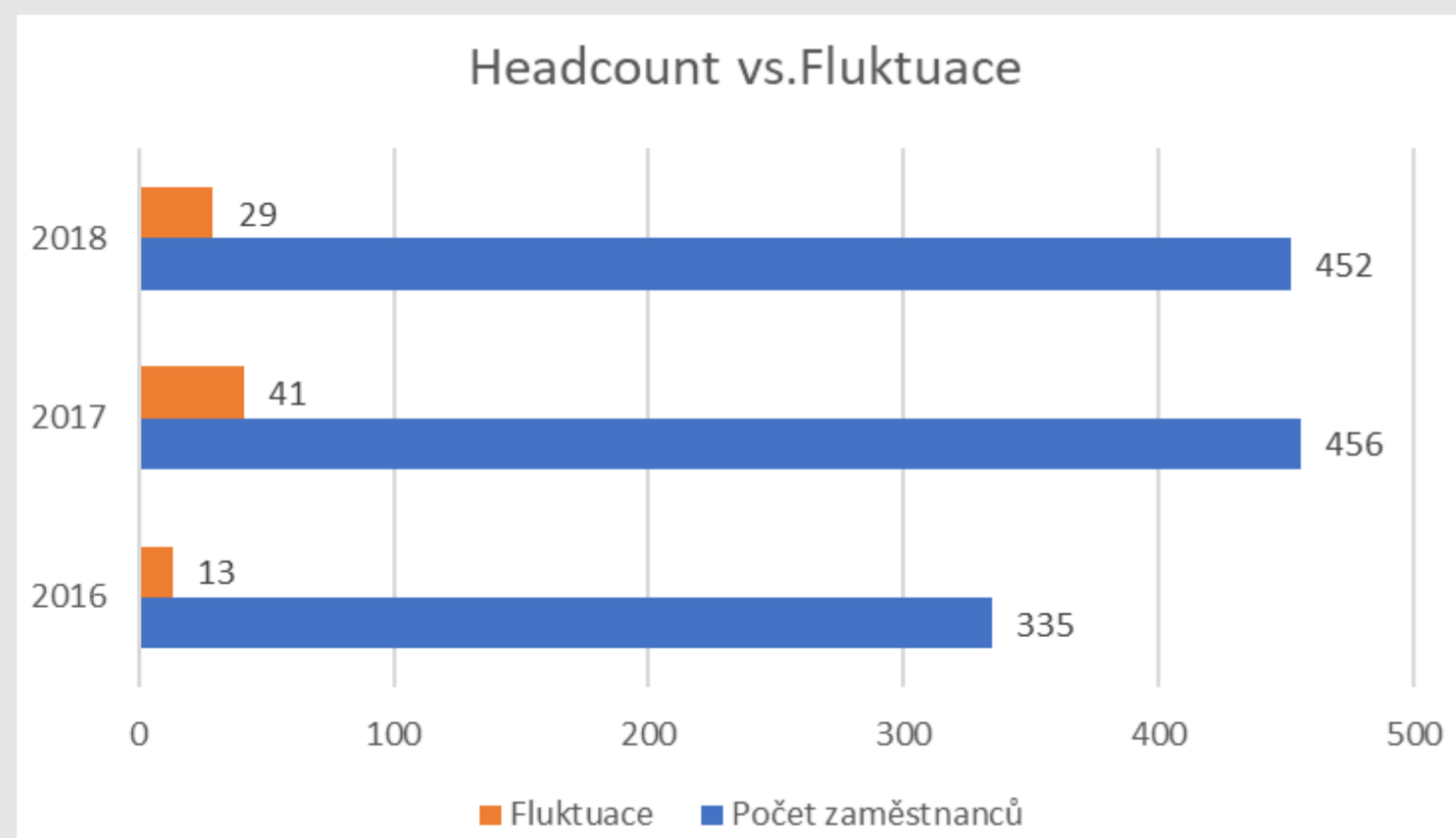
This bachelor thesis is focused on the analysis of employee turnover reasons in a company. The theoretical part of the thesis contains the main findings related to employee turnover, its dividing, consequences and how to measure it. Furthermore, this part of the thesis describes theoretical bases of motivation and work satisfaction of employees. In the practical part is presented the selected company in which the employee turnover is examined and further evaluated.

Through a questionnaire survey conducted with respondents representing current and former employees, the main reasons for resignations are identified. After evaluation of the data obtained, solutions are proposed that could help the company stabilizing the turnover.

## Výsledky výzkumu

### Analýza fluktuace

Za období leden 2016 - březen 2018, kdy byla fluktuace měřena, se rozhodlo pro odchod ze společnosti XY celkem 93 lidí, což je průměrně 31 lidí za rok. Nejstrměji stoupal počet odchodů v roce 2017.

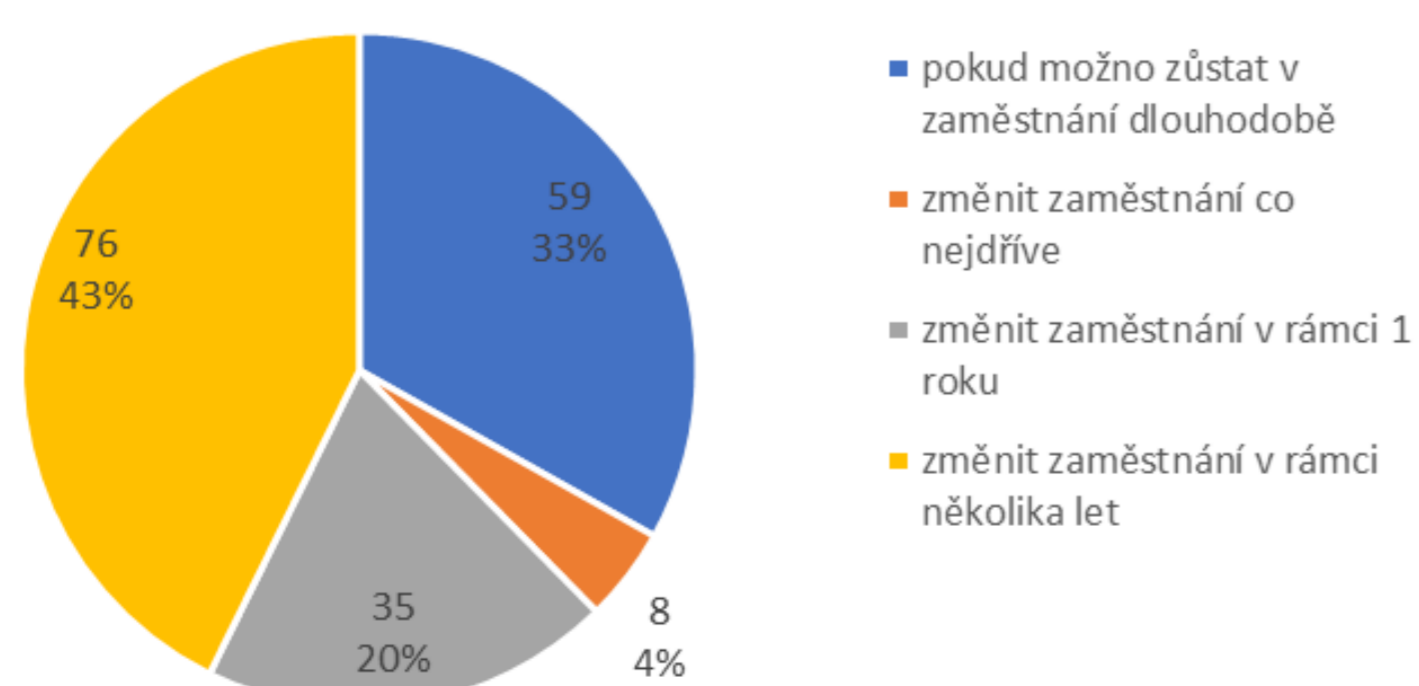


### Plán zaměstnanců změnit zaměstnání

Je zde skupina 35 zaměstnanců (20 %), kteří plánují změnit zaměstnání do 1 roku. Nakonec je zde skupina 8 zaměstnanců (4 % ze 178 respondentů), kteří chtějí změnit zaměstnání co nejdříve.

Může to znamenat, že až 24 % současných zaměstnanců společnost do 1 roku skutečně opustí. Po přepočtení na současný počet všech zaměstnanců může společnost do konce března 2019 opustit až 106 lidí.

### Změna zaměstnání z pohledu času



## Cíl práce

Cílem práce je zjistit příčinu zvyšující se fluktuace ve vybraném podniku

## Metodika

**Teoretická část:** Shrnutí odborných poznatků týkajících se fluktuace, motivace a pracovní spokojenosti

**Praktická část:**

- Analýza fluktuace za období leden 2016 – březen 2018
- Dotazníkové šetření mezi bývalými a současnými zaměstnanci společnosti

## Představení společnosti

Společnost XY je nadnárodní společností působící celosvětově. Předmětem jejího podnikání je dodávání produktů z oblasti automotive průmyslu a vývoje nových technologií.

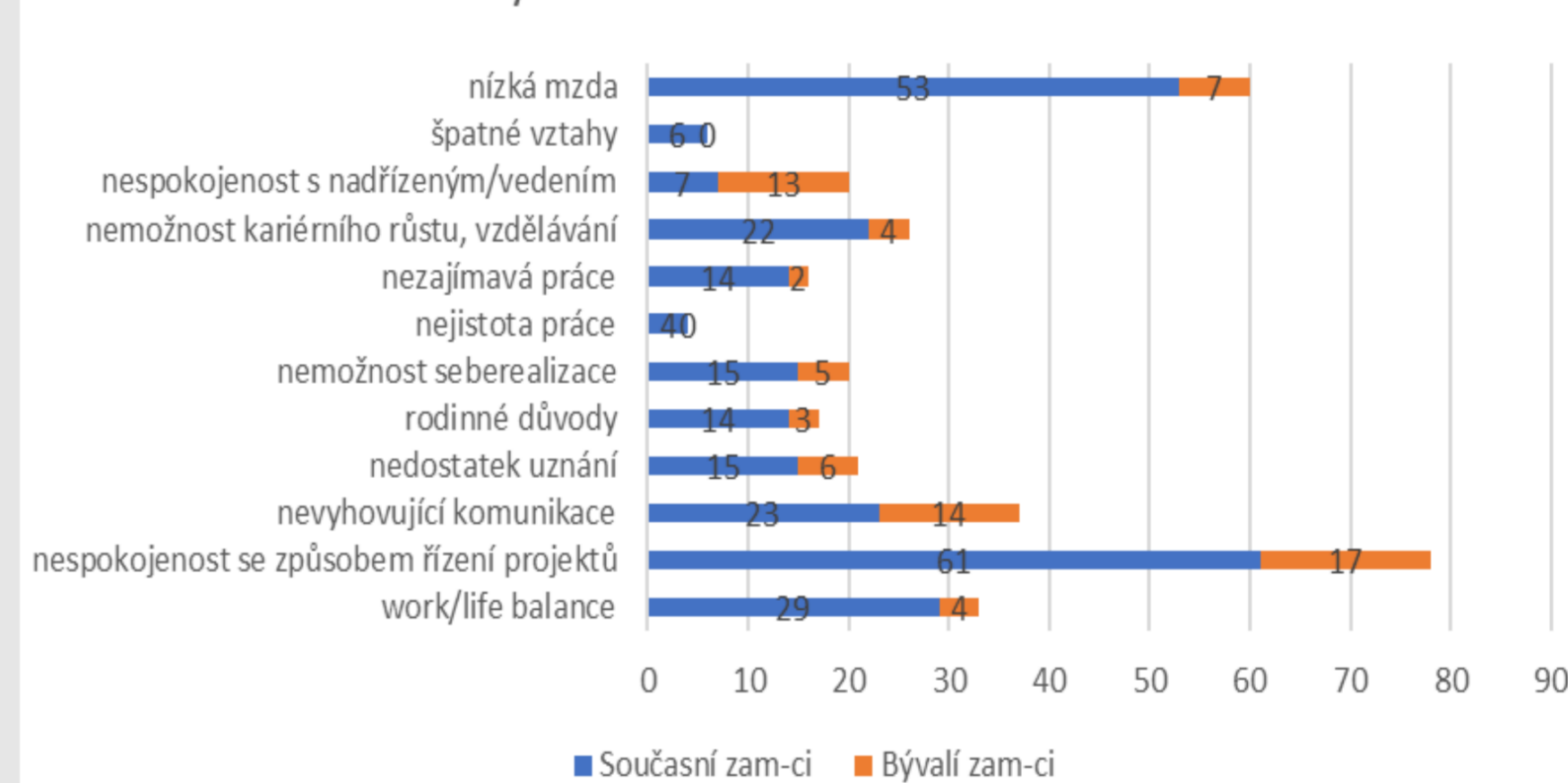
## Výzkumné otázky

1. Více než 60 % všech respondentů odpoví, že hlavním důvodem pro odchod z firmy je/byla nevyhovující komunikace.
2. Mezi 3 nejzávažnějšími důvody k odchodu bude způsob vedení/nespokojenost s vedením či přímým nadřízeným.
3. Pro více než 60 % respondentů bude nejdůležitějším kritériem spokojenosti finanční ohodnocení.
4. Méně než 30 % respondentů bude nespokojeno s rozvržením pracovní doby.

### Příčiny rezignací

Nejvíce respondentů, tedy 78 (téměř 38 %), je nespokojeno se způsobem vedení projektů do té míry, že zvažují odchod ze společnosti. U 17 bývalých zaměstnanců to byla hlavní příčina jejich odchodu. Společně s nespokojeností s nadřízeným/vedením, což je možné zařadit do stejné kategorie, je to 98 nespokojených zaměstnanců (47 %) s vedením a systémem přidělování práce. Druhou největší příčinou odchodu byla pro 60 respondentů nízká mzda.

### Příčiny vedoucí k odchodu zaměstnanců



## Návrh řešení

### Práce vedoucích pracovníků

Vzdělávání vedoucích pracovníků v oblastech, jako je leadership a personální řízení, by mohlo pomoci spíše technicky orientovaným manažerům, kteří nejsou tolik zkušení, co se týká vedení lidí.

### Revize procesů

Řešením je revidovat současné procesy a ve spolupráci s vedením jednotlivých týmů je nutné najít kompromis a zjednodušení, které napomůže nejen spokojenosti zaměstnanců, ale také omezí administrativu spojenou s těmito procesy.

### Sdílení know-how

Způsob, jakým by se zejména technické znalosti mohly šířit mezi vývojáři, by bylo vyhrazení časového prostoru technické schůzky pro odborníky mající jedinečné know-how.

## Literatura

- ARMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5258-7.  
KOCIANOVÁ, Renata, 2012. *Personální řízení: Východiska a vývoj*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3269-5.  
VNOUČKOVÁ, Lucie, 2013. *Fluktuace a retence zaměstnanců*. 2., upr. vyd. Praha: Adart. Jak (Adart). ISBN 978-80-87829-02-8.