

Práce s lidmi v malém a středním podniku

Jakub Červín

ČVUT V PRAZE; MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ

Akademický rok: 2016/2017



ČVUT
ČESKÉ VYSOKÉ
UČENÍ TECHNICKÉ
V PRAZE

Abstrakt

Cílem bakalářské práce je zpracování, analýza a vyhodnocení pracovní spokojenosti zaměstnanců technických služeb obce Líbeznice a analýza stylu vedení jejich manažerky. Teoretická část se zabývá motivací, stylem vedení a definováním manažerské osobnosti. V praktické části je představena organizační složka technických služeb obce Líbeznice, jsou zde analyzována, porovnána a vyhodnocena data nasbíraná formou dotazníku a osobnostního rozhovoru s manažerkou.

V závěru práce jsou stanovena doporučení, která by mohla vést ke zlepšení spokojenosti v práci samotných zaměstnanců a pomocí kterých by i manažerka mohla vést své podřízené efektivněji.

The aim of the bachelor thesis is an elaboration, analysis and evaluation of working satisfaction of technical service employees in small city called Líbeznice and an analysis of their manager leadership skills. The theoretical part deals with motivation, leadership style and with definition of the manager's personality. The practical part introduces the organisational part of the technical services in Líbeznice. The data collected from questionnaires and an interview with the manager are analysed.

The conclusion of the thesis presents recommendations which may be used in order to increase employee satisfaction and to define more effective leadership.

Představení organizace

Praktická část bakalářské práce se bude týkat Technických služeb obce Líbeznice, které jsou jednou z organizačních složek Obecního úřadu Líbeznice. Obec se nachází několik kilometrů severně od hlavního města Prahy. V Líbeznici žijí necelé tři tisíce obyvatel. Jedná se o typickou obec z prstence kolem Prahy. Kolem starého jádra obce bylo postaveno několik satelitních částí s novými rodinnými domy, jejichž majitelé převážně dojíždějí za prací do Prahy. Noví obyvatelé chtějí žít sice na vesnici, ale požadují služby a údržbu obce na úrovni velkých měst.

V současné době mají jedenáct zaměstnanců, z toho přímo se údržbě obce plně věnuje devět pracovníků. Zvláštností této organizace je, že většina zaměstnanců žije v Líbeznici, pouze jeden v obci vedlejší. Z toho vyplývá, že by jim vzhled obce neměl být lhostejný.

Řízení technických služeb přímo spadalo pod starostu obce, avšak v roce 2014 vypsala rada obce výběrové řízení na nového pracovníka obecního úřadu, který by se měl zabývat samosprávním řízením obce, zvláště pak technických služeb. Konkurz vyhrála bývalá místostarostka obce Přezletice Ing. Ludmila Červínová (dále manažerka), která již měla zkušenosti se samosprávnými činnostmi včetně řízení pracovníků údržby obce.

Metody šetření

Pro tento průzkum byly vybrány následující metody šetření: dotazník, osobnostní rozhovor a dotazník manažerského stylu (manažerská mřížka), které budou následně podrobněji popsány a vyhodnoceny v dalších kapitolách.

Výzkumné otázky

- Jsou zaměstnanci technických služeb spokojeni se svou prací?
- Vyhovuje zaměstnancům způsob komunikace?
- Jsou zaměstnanci dostatečně motivováni?
- Vyhovuje zaměstnancům styl vedení manažerky?

Shrnutí výsledků

Z výsledků vyplývá, že naprostá většina zaměstnanců je spokojena s náplní své práce a také i s pracovním vytížením. Menší nespokojenost se objevuje u mzdového ohodnocení. Vzájemný vztah na pracovišti hodnotí obě zainteresované strany pozitivně, snaží se udržovat převážně přátelskou, místy až důvěrnou atmosféru. Komunikaci mezi sebou hodnotí většina zaměstnanců kladně, někteří nemají vůbec žádný problém, jen jeden s vedením nerad komunikuje. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že motivace zaměstnanců není dostačující, protože většina zaměstnanců uvedla, že jim rozhodně či spíše dostatečná motivace chybí. Paradoxem jsou výsledky další otázky, kde 90 % zaměstnanců tvrdí, že jsou motivováni výsledkem práce a 60 % formou pochvaly. Dle těchto výsledků by tedy zaměstnanci měli být dostatečně motivováni, avšak přesto cítí nedostatečnou motivaci pro výkon své práce.

V poslední výzkumné otázce se zjišťovalo, jestli zaměstnancům vyhovuje styl vedení manažerky. Ze získaných hodnot od zaměstnanců vyplynulo, že jsou převážně spokojeni se stylem vedení. Celkově lze styl vedení manažerky hodnotit jako demokratický, což také potvrzuje i výsledek manažerské mřížky, kde vyšlo – Paternalista.

Závěr

V závěru práce byla navržena některá doporučení, která by mohla vést k odstranění těchto problémů. Návrhem pro zlepšení komunikace byl motivačně hodnotící rozhovor zaměstnance s manažerkou, při kterém by byl vytvořen prostor pro shrnutí situace na pracovišti, včetně úspěchů a nezdarů. Tato individuální forma rozhovoru by mohla vést ke zpříjemnění vztahů a atmosféry na pracovišti. Dalším doporučením bylo odměňování zaměstnanců ve formě bonusů či prémie, které by mohlo vyřešit pocit nedostatečné motivace.

In the conclusion, recommendations, which can eliminate these kinds of problems, are presented. The recommendation for communication improvement is an interview which is focused on motivation and evaluation. During the interview, an employee has a possibility to summarize the situation on the working place, including achievements and failures. This individualistic approach may lead to a creation of more pleasant working environment. Another recommendation is a reward system in the form of bonuses which may solve the motivation problems.

Zdroje

ADAIR, John, 2004. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing s.r.o. ISBN 80-86851-00-1.
ARMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-274-1407-3. BĚLOHLÁVEK, František, Pavol KOŠŤAN a Oldřich ŠULEŘ, 2006. *Management*. ISBN 80-251-0396-X.