

Nedostatek zaměstnanců ve vybrané potravinářské společnosti

Dušan Makrlík

Akademický rok: 2017/2018

Personální management v průmyslových podnicích

Vedoucí práce: Ing. Martin Šikýř, Ph.D.

Abstrakt

Práce zkoumá příčiny, důsledky a řešení nedostatku zaměstnanců ve vybrané po-travinářské společnosti s cílem navrhnout opatření k přilákání a udržení potřeb-ných zaměstnanců. Teoretická část vychází z odborné literatury a představuje vý-znam lidských zdrojů, pojetí trhu práce, podstatu nezaměstnanosti a současnou situaci na českém trhu práce. Praktická část se zabývá příčinami, důsledky a řeše-ním nedostatku zaměstnanců v klatovské potravinářské společnosti MASO WEST s.r.o. na základě analýzy interních materiálů společnosti a rozhovorů s majitelem společnosti a s vybranými zaměstnanci společnosti.

Abstract

The work analyzes the causes, consequences and solutions of employees' short-age in a chosen food company with the aim to suggest some steps how to attract and keep new employees. The theoretical part is based on professional literature and it introduces the importance of human resources, the labor market, the prin-ciples of unemployment and the current situation in the Czech Republic. The practical part is focused on the lack of employees and its reasons and conse-quences in a food company called MASO WEST in Klatovy and it is based on an analysis of intern matherials from the company together with interviews with the owner of the company and several chosen employees.

Analýza rozhovoru

Výzkumné otázky:

- (1) „Jaké pracovní pozice jsou ve firmě nezaplňeny a jakým problémům současní zaměstnanci čelí?“
- (2) „Jak řeší firma situaci s nedostatkem zaměstnanců a jaké strategie k jejich udr-žení používá?“

Výběr respondentů:

Své respondenty jsem vybíral tak, abych obsáhl co nejrozmanitější skupinu lidí z výrobních prostor firmy MASO WEST s.r.o. Respondenti byli vybíráni podle po-zice, aby se ve výzkumu objevila polovina respondentů na vedoucích pozicích a polovina respondentů na dělnických pozicích, zároveň jsem usiloval, aby obě tyto skupiny byli genderově vyvážené a s rozdílnou délkou zaměstnání ve firmě.

Sběr a úprava dat:

Celkem se uskutečnilo 15 rozhovorů, z nichž bylo 9 mužů, a 6 žen. Co se týče pozic respondentů, 1 byl majitel/jednatel firmy, 7 respondentů pracovalo na vedoucích pozicích a 7 respondentů pocházelo z pozice dělníka. Všichni respondenti žijí v Klatovech nebo v blízkém okolí (např. Točnick, Luby, Štěpánovice, Bolešiny, Mochtín). Rozdílly byli i v délce zaměstnání respondentů, vedoucí pracovníci byli ve firmě zaměstnání od 12 do 20 let, u dělníků byla tato doba kratší, a to od 1 měsíce do 15 let. Všichni respondenti byli Češi ve věku od 32 do 60 let.

Příklady otázek týkajících se situace nedostatku zaměstnanců ve firmě:

Jaké byly důvody přijmout práci v MASO WESTU?
Víte jaké jsou strategie firmy? Myslíte si, že je to důležité?
Máte v tuto chvíli možnost z firmy odejít a jít někam jinam?
Jaký je pro Vás nejvýznamnější důvod zůstat ve firmě Maso West?
Myslíte si, že je firmě velká fluktuace? Proč?
Jaké si myslíte, že mohou být nejčastější důvody k odchodu?
V čem si myslíte, že by se firma měla zlepšit ve vztahu k zaměstnancům?
Jste tu spokojený/á? Proč?

MASO WEST s.r.o.



Závěr

Práce analyzuje nedostatek zaměstnanců v potravinářských podnicích na základě teoretických poznatků z odborné literatury, praktických poznatků z rozhovoru s majitelem České potravinářské společnosti na zpracování masa a polostrukturovaného rozhovoru se zaměstnanci společnosti. Cílem bakalářské práce je zkoumání důvodů nedostatku zaměstnanců v potravinářském podniku MASO WEST.

Pro svůj výzkum jsem si stanovil dvě základní výzkumné otázky. (1) „Jaké pracovní pozice jsou ve firmě nezaplňeny a jakým problémům současní zaměstnanci čelí?“ a (2) „Jak řeší firma situaci s nedostatkem zaměstnanců a jaké strategie k jejich udržení používá?“.

Z analýzy jsem zjistil, že nízká nezaměstnanost je vnímána v podniku velmi silně, a to jak mezi řadovými pracovníky, tak mezi vedením firmy i jeho majitelem. Respondenti vidí, že nedostatek nově přicházejících lidí (či fakt, že ti, kteří do firmy přijdou, nejsou příliš schopní či brzy opět odejdou) způsobuje velké problémy jak při výrobě, tak k udržení přátelských vztahů na pracovišti. Jako problém je vnímána také nízká mzda oproti jiným firmám a těžké pracovní podmínky (jako je chlad či střídání délky pracovní doby v závislosti na vnějších faktorech). Kladeny jsou zároveň nároky na rychlý a přesný výkon.

Ke zlepšení situace využívá majitel různé strategie, především různé náborové akce, spolupráci s úřady práce a agenturami či nabídku pracovních benefitů. Ta konkrétně ale zaměstnanci není všeobecně příliš chválena (vyjma příspěvků na důchod), spíše si každý jednotlivec z benefitů najde nějaký, který se mu líbí a ostatní nevnímá či o ně nemá zájem. Pracovníci naopak silně cítí špatné vztahy mezi dělníky, tento problém však žádným z vedoucích ani od majitele firmy není adresován. Tento fakt bych proto doporučil firmě co nejrychleji řešit, neboť by tím mohlo dojít nejen k větší radosti stávajících zaměstnanců, ale i ke zpouzarizování firmy navenek. Zároveň by majitel měl zjistit, které pracovní benefity si jeho zaměstnanci žádají, což by mohlo vést k jejich vyšší motivaci ve firmě zůstat a podávat větší výkony.

Další zajímavostí je flexibilnější direktiva firmy, kterou majitel vnímá kladně, neboť díky ní může zaměstnancům vyházet vstříc například v časech směn a výroby. Na druhou stranu, zavedení přísnější direktivy pro pomocné dělníky a především přesné rozdělení jejich povinností vidím jako klíčové, neboť dělníci často přehazují povinnosti na druhé, neboť nikde není řečeno, kdo z nich má tuto práci na starosti a „dobrovolně“ ji nikdo dělat nechce.

Zdroje:

1. ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy. 13. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5258-7.
2. ŠIKÝŘ, Martin, 2016. Personalistika pro manažery a personalisty. 2., aktualizované a doplněné vyd. Praha: Grada Publishing. 208 s. ISBN 978-80-247-5870-1.
3. KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.
4. HOLMAN, Robert. Ekonomie 6. vydání. V Práce: C.H. Beck. 720 s. IBSN: 978-80-7400-278-6