



Fluktuace pracovníků ve společnosti Tally Weijl s.r.o.

Jana Poláčková

Abstrakt

Tato diplomová práce analyzuje fluktuaci pracovníků ve společnosti Tally Weijl Czech retail. Konkrétně pobočky s dámskou módou sídlící v OC Palladium v Praze. Cílem práce je zlepšit koeficient fluktuace zaměstnanců a navrhnout příslušná opatření k efektivnějšímu výběru a udržení pracovního týmu.

Organizace se dlouhodobě potýká s častým odchodem zaměstnanců, které jsem oslovila a na základě jejich odpovědí analyzovala důvody k opuštění firmy. V praktické části jsem formulovala hlavní výzkumné otázky a analyzovala příčiny fluktuace. V závěru práce jsem navrhla doporučení, která by vedla ke stabilizaci pracovního kolektivu.

Cíl práce

Snížení fluktuace pracovníků ve společnosti Tally Weijl s.r.o.

Sídlo

Náměstí Republiky 1a/1079,
110 00 Praha 1-Nové Město



Metodika

Teoretická část diplomové práce se zabývá personálním řízením a fluktuací v podniku.

Jsou zde popsány druhy fluktuace, její příčiny a možná řešení, která mohou omezit vyšší koeficient odchodů z pracoviště.

Metodika je vázána na management lidských zdrojů, který má zlepšovat podmínky pracovního prostředí a udržovat si tak talenty ve firmě. Komunikací a zpětnovazebným procesem se zjišťují příčiny nespokojenosti zaměstnanců a příčiny opuštění jejich pracovního místa. Nástroje, které slouží k omezení odchodů pracovníků jsou: flexibilita pracovní doby, omezení stresu při práci, zvyšování finančního ohodnocení, nabídka přestupu na jinou pozici či možnost rozvoje.

The abstract

This thesis analyzes the fluctuation of workers in the company Tally Weijl Czech retail. Specifically, women's fashion branches based in Palladium shopping centre in Prague. The aim of the thesis is to improve the staff turnover coefficient and to propose appropriate measures for more efficient selection and retention of the work team. The organization has been struggling with the frequent departure of employees for a long time, which I addressed and based on their answers analyzed the reasons for leaving the company. In the practical part I have formulated the main research questions and analyzed the causes of fluctuation. At the end of the thesis I suggested a recommendation that would lead to the stabilization of the working team.

Výsledky

Pracovníci jsou nespokojeni s nízkou výplatou, stresem v práci a komunikací s vedením. Z průzkumu vyplývá, že hlavní motivační faktor v práci je atraktivita oboru, mladý pracovní kolektiv a benefity.

Závěr

Manažerka obchodu dostala podněty ke zlepšení pracovních podmínek a návrhy ke zmírnění stresu z hektického prostředí obchodní jednotky. Efektivitu opatření bude možno posoudit až v průběhu dalších měsíců.

Literatura

- Armstrong, M. (2015). *Řízení lidských zdrojů* (13.. vyd.). Praha: Grada Publishing a.s.
- Bednář, V. (2018). *Jak omezit fluktuaci*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- Branham, L. (2009). *7 skrytých důvodů proč zaměstnanci odcházejí z firem*. Praha: Grada Publishing a.s.
- Čopíková, A., Bláha, J., & Horváthová, P. (2015). *Řízení lidských zdrojů* (Sv. 21). Ostrava: Vysoká škola Báňská - Technická Univerzita Ostrava.
- Dvořáková, Z. a. (2012). *Řízení lidských zdrojů* (1.. vyd.). Praha: C. H. BECK.