

# Spokojenost zaměstnanců ve společnosti



## S kým jsme pracovali:

---

- tým brněnských prodejců obchodní sítě Manufaktura
- celkem 9 žen a jejich vedoucí
- zaměstnanci na DPP (7) i HPP (2)
- střídají se celkem na dvou pobočkách v Brně – ve Vaňkovce a v Olympii
- délka pracovního poměru od několika týdnů po několik let



# Co bylo cílem:

---

## PŮVODNĚ

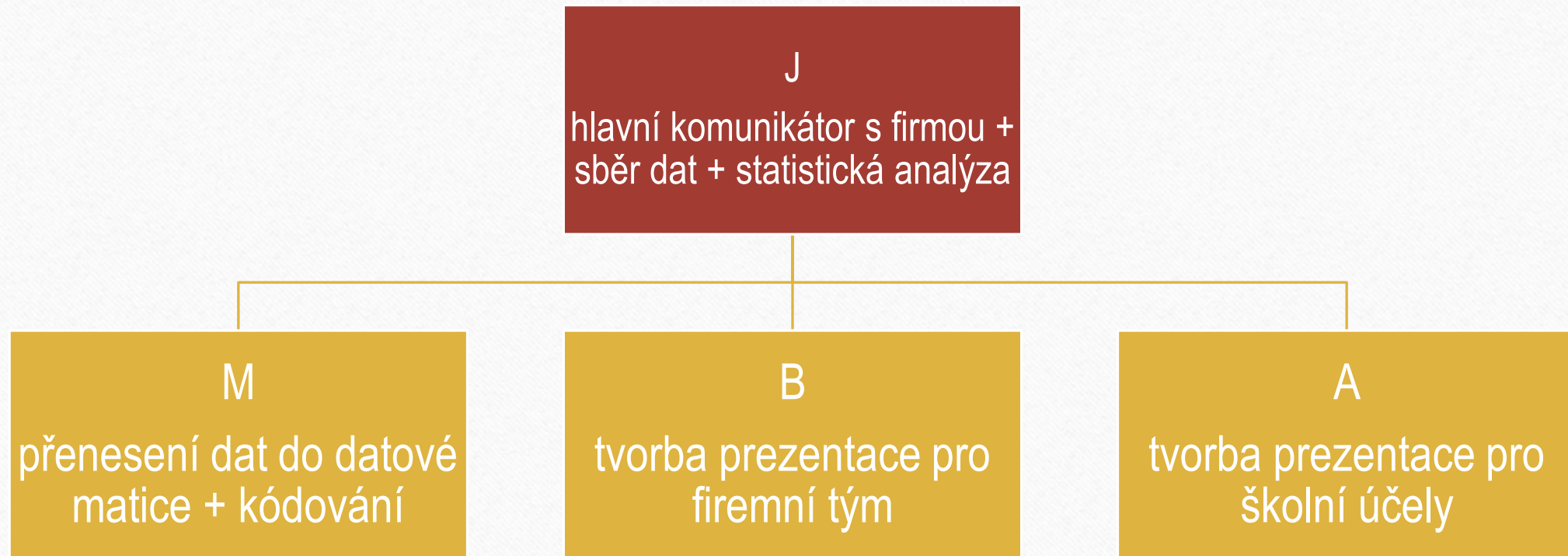
- v čele týmu je vedoucí, která si s vedením či hodnocením lidí moc neví rady – zaměřit se na tedy na toto
- dle informací jsou někteří zaměstnanci odměňováni stejně jako ostatní, i když neodvádí stejně kvalitní práci

ALE!!! Nikdo si nás nezval, proto to musíme pojmout jinak než „přijít někomu radit“ ...

## POSLÉZE

- uděláme to opačně a zaměříme se na spokojenost zaměstnanců, což nám ukáže silná a slabá místa i co se týče vedení
- vedoucí i podřízeným náš záměr odprezentujeme tak, že to něco přinese oboum stranám
- metoda - DOTAZNÍK

# Rozdělily jsme si úkoly...



A už 24.10. jsme prezentovaly!





# Pracovní spokojenost ve společnosti Manufaktura

Projekt „Psycholog v řízení lidských zdrojů“

Adéla Dohnalová  
Barbora Houbová  
Jana Máchová  
Martina Sciranková

# Vyšetřované oblasti

- očekávání zaměstnanců ohledně pracoviště
- hodnoty zaměstnanců a hodnoty Manufaktury
- emoční angažovanost
- racionální angažovanost
- spokojenost s pracovní situací
- vnímaný přístup a vedení nadřízených
- vztah k odměňování
- vztahy na pracovišti

# Analýza výsledků

- dotazníky byly anonymní
- vyhodnocování prováděli studenti psychologie
- výsledky jsou prezentovány jako průměry celé skupiny



# Shrnutí výsledků

<b>Oblast</b>	<b>průměr</b>	<b>odchylka</b>	<b>maximum</b>
Emoční angažovanost	18,5	6,12	36
Racionální angažovanost	16,75	4,9	32
Spokojenost s pracovní situací	20	4,31	40
Přístup a vedení nadřízených	23,25	5,8	40
Odměňování	11,25	3,15	20
Vztahy na pracovišti	19,75	3,54	32

# Očekávání a změny

- Nejčastější očekávání:
  - příjemné a čisté prostředí
  - možnost výdělku
- Budoucí očekávání:
  - potřeba dlouhodobé stability
  - nepřesahování práce do osobního prostoru
  - vyřešení technických problémů

# Navrhované změny

## Opakující se témata

- Zázemí – zařízení WC
- Lepší komunikace ze strany vedení (aktivnější přístup)
- Zlepšení/zrychlení technické údržby
- Méně zkoušení/testů (spojeno se stresem)

# Další Výsledky

- **Hodnoty** zaměstnanců jsou v souladu s hodnotami firmy
- Vysoká celková spokojenost se **vztahy na pracovišti**
- Rozdílná **emoční angažovanost**

# Emoční angažovanost

- Největší rozdíly mezi jednotlivci
- Souvisí s:
  - racionální angažovaností ( $r = 0,77$ ;  $p < 0,05$ )
  - přístupem vedení ( $r = 0,75$ ;  $p < 0,05$ )
  - vztahy na pracovišti ( $r = 0,71$ ;  $p < 0,05$ )

# Emoční angažovanost

- Vyšší emoční angažovanost souvisela s:
  - Vnímáním lepšího pracovního klima
  - Pocitem vyšší úspěšnosti při práci
  - Nadšením pro práci
  - Vnímáním způsobu odměňování jako motivujícího a dostatečného
  - Vnímáním vnitřní komunikaci ve firmě jako funkčnější
  - Vyšší spokojeností s kariérou

# Co z toho všeho vyplývá?

• Zlepšením komunikace ve firmě a efektivnějším řešením problémů se:

•→

• zvýší emoční angažovanost pracovníků a tím se:

•→

• zvýší výkon, pracovní iniciativa a celková spokojenost :)

# Doporučení

- Zpětná vazba  
Individuální  
Vzájemné ocenění dílčích úspěchů  
Pravidelná setkání  
Box pro návrhy a připomínky
- *Zpětná vazba je důležitá pro celkovou spokojenost a efektivní komunikaci, ale měla by probíhat z obou stran.*
- Vzájemné testování





Děkujeme za pozornost

# Jakou máme zpětnou vazbu?

---

## Děvčata – prodejkyňe:

- očekávaly od toho hodně, doufaly ve zlepšení některých věcí
- výsledky a prezentace se jim velmi líbila, možná by to mohlo být rozebráno detailněji (což jsme ale nemohly z důvodu nízkého počtu respondentů a zachování anonymizace)
- zaujala je možnost testovat se navzájem

## Vedoucí:

- vzala si to velmi osobně
- i přes naši opatrnost to na ni působilo, že dělá spoustu věcí špatně
- o náš výzkum se ovšem začala zajímat manažerka (nadřízená p. vedoucí)
- zda se nějaká doporučení zavedou neumíme říci, je to v procesu

# V čem to mělo přínos pro nás?

- balancování mezi skvělým provedením a etikou (střet zájmů ve smyslu zaměstnanec i výzkumník zároveň)
- opatrnost při prezentaci, snaha nikoho nepoškodit
- anonymita při výzkumu je velmi důležitá
- vyzkoušeli jsme si HR projekt v reálném prostředí s reálnými zaměstnanci



Hurá do praxe!  
(Děkujeme za pozornost)

---

