

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Teze bakalářské práce

**Faktory ovlivňující pracovní výkon ve sledované
organizaci**

Šárka Vencová

© 2015 ČZU v Praze

Souhrn

Předmětem bakalářské práce je zaměření se na zkoumání faktorů, které mají vliv na pracovní výkon zaměstnanců, a problematika řízení lidských zdrojů. Organizace mají v současné době stále větší zájem zvyšovat pracovní výkony svých zaměstnanců. Toto téma se tak stává velice oblíbeným objektem sledování nejen pro zmiňované organizace ale i pro samotné zaměstnance, v jejichž zájmu je splnění požadavků zaměstnavatelů a následně i dosažení cílů organizace.

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou.

Teoretická část se zabývá vysvětlením základních pojmů, týkajících se procesu řízení pracovního výkonu, a problematikou pracovního výkonu v širším slova smyslu. Dále je zde podrobněji vymezen pojem motivace, popis jednotlivých motivačních teorií a vnějších vlivů, ovlivňujících pracovní výkony zaměstnanců.

Praktická část je zaměřena na charakteristiku organizace, ASO Humpolec, a.s. s následným výzkumným šetřením. Obsahem průzkumu jsou otázky zaměřené na jednotlivé faktory, působící na pracovní výkon, a dále je zde rozebíráno, jaký význam je těmto faktorům samotnými zaměstnanci přikládán. Výsledky dotazníkového šetření jsou předmětem analýzy, ze zjištěných výsledků vyvozeny závěry a poté stanoveny návrhy na zlepšení problematických oblastí.

V závěru bakalářské práce je shrnuto vyjádření ke zkoumané problematice ve vybrané organizaci.

Klíčová slova: Pracovní výkon, pracovní motivace, řízení pracovního výkonu, pracovník, nadřízený, hodnocení, práce, kvalifikace, schopnost, vedení.

Cíl

Cílem bakalářské práce je zjistit na základě nepřímého pozorování s využitím dotazníkové techniky jaké faktory ovlivňují pracovní výkon a jakou úroveň dosahují ve sledované organizaci. Provést analýzu a syntézu zjištěných výsledků, odhalit slabá místa a navrhnout zlepšení.

Metodika

Zpracování teoretické části bakalářské práce bude spočívat ve studiu odborné literatury a odborných časopisů.

Praktická část bude zahrnovat metodu nepřímého pozorování ve formě dotazníkové analýzy. Dotazník bude složen z celkového počtu 26 otázek. Respondenti budou odpovídat na otázky uzavřeného typu, kde budou volit jednu z nabízených variant, a na otázku otevřeného typu, kde budou mít oslovení možnost vyjádřit se dle vlastního úsudku. Jednotlivé otázky budou položeny tak, aby odpovědi oslovených zaměstnanců prokázaly jejich případnou spokojenost či nespokojenost. Odpovědi budou zaznamenávány přímo do dotazníku, shromážděná data budou analyzována, znázorněna pomocí grafů a následně procentuálně zhodnocena. K charakteristice a popisu organizace, ASO Humpolec, a.s., bude využita metoda studia interní dokumentace a podnikových materiálů.

Úvod

Existence konkurenčně schopné organizace je cílem každého zaměstnavatele. K tomu aby se organizace dokázala udržet v oblasti konkurenčního prostředí v popředí a plnila své vytyčené cíle, je zapotřebí především schopností flexibility a adaptace v otázkách dalšího vývoje jak vědeckotechnologického tak i legislativního. Jejím úkolem je nepřetržitý proces propojování finančních, materiálových, informačních a lidských zdrojů mezi sebou tak, aby jednotlivé kombinace těchto zdrojů byly přijatelné.

Ke klíčovým faktorům zajišťujícím efektivitu práce a pracovního výkonu patří výběr, pro danou pozici, vhodného pracovníka, zvolení náležitého způsobu motivace a rozvíjení jeho pracovního potenciálu, který nemusí být vždy na první pohled zřejmý. Uvědomění si skutečnosti, že každý zaměstnanec preferuje různý přístup a styl vedení, je předpokladem zaručení existence dobře odvedené práce a spokojenosti zaměstnance i zaměstnavatele. Ovlivňujícími faktory, majícími vliv na kvalitu pracovního výkonu zaměstnanců, jsou stimuly, jejichž uplatňováním jsou pracovníci motivováni k vyššímu pracovnímu výkonu. Otázky, týkající se možností ovlivňování pracovního výkonu, jsou předmětem personalistiky. Ve spojení s touto skutečností je nutné zmínit potřebu vytváření žádoucích pracovních podmínek, spojených především s pracovním prostředím, pracovní dobou či bezpečností práce. Vzhledem ke stále rostoucím požadavkům na pracovní výkon jsou nezbytné investice

do zaměstnanců ať už v podobě hmotné či nehmotné. K těm nejdůležitějším patří investice do vzdělávání, které zaměstnancům umožňují zdokonalovat své schopnosti i dovednosti a zároveň jim dávají možnosti ke kariérnímu vzrůstu. Podstatnou část, která ovlivňuje pracovní výkony zaměstnanců, je však tvořena odměnami v peněžní formě, různými zaměstnaneckými výhodami či pochvalami a uznáními nejen z řad nadřízených, ale i kolegů.

K vytvoření podkladů pro stanovování budoucích cílů a pracovních úkolů organizace slouží hodnocení zaměstnanců. Jeho význam dále spočívá v usměrňování chování zaměstnanců a v jejich následné motivaci.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo odhalit na základě dotazníkové analýzy faktory, ovlivňující zaměstnance při výkonu jejich práce, a v jakém rozsahu tyto okolnosti působí na pracovníky. Následně ze zjištěných problémových oblastí vyvodit závěry a navrhnout možnosti řešení, vedoucích k jejich zlepšení.

Společnost ASO Humpolec, a. s. se může chlubit kvalitou svých výrobků a služeb či mírou uspokojování potřeb zákazníků. K tomu, aby si dosavadní kvalitu udržela i nadále, musí své zaměstnance náležitě motivovat, vzdělávat a vhodným způsobem vést.

Ze zjištěných výsledků výzkumu vyplývá, že mezi faktory, které zaměstnance společnosti ASO Humpolec, a. s. ovlivňují, jsou finanční stimuly, ve formě odměn a prémie, poskytování zaměstnaneckých benefitů, vztahy a podmínky v rámci pracoviště, vnitřní odměny v podobě pochval a uznání, hodnocení, zdělávání a v neposlední řadě i komunikace. Největší vliv na výkony zaměstnanců má výše mzdy a větší podpora vzdělávání, díky níž mohou rozšířit své dosavadní dovednosti a znalosti, odvádět kvalitnější práci a dosáhnout případného kariérního vzrůstu. Zaměstnanci se cítí být spravedlivě hodnoceni.

Návrhy na zlepšení byly podány k oblastem finančního ohodnocení, zaměstnaneckých výhod, podpoře vzdělávání, způsobu komunikace a přenosu informací na pracovišti.

V závěru lze říci, že společnost ASO Humpolec, a. s. má všechny předpoklady být nadále úspěšnou. Její zaměstnanci projevují pocity spokojenosti a jejich práce je naplňuje. Současně zaměstnavatel volí správný způsob vedení a motivování, pro dosažení dobrých pracovních výkonů svých zaměstnanců, a úspěšně tak plní vytyčené cíle společnosti.

Seznam použité literatury

1. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů - nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Granda, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-03.
2. HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělání pracovníků*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. 133 s. ISBN 978-80-247-1457-8.
3. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vydání. Praha: Management Press, 2002. 191 s. ISBN 80-7261-033-3.
4. KOUBEK, Josef. *Řízení pracovního výkonu*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2003. 209 s. ISBN 80-7261-116-X.
5. NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace*. 1. vydání. Praha: Management Press, 1992. 258 s. ISBN 80-85606-01-2.