

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Podniková kultura a její vliv na spokojenost zaměstnanců

Teze diplomové práce

Autor: Petr Štefan

Vedoucí práce: Ing. Ladislav Pilař, MBA, Ph.D.

© 2015

Souhrn

Diplomová práce pojednává o podnikové kultuře ve vybrané společnosti. Pro tuto diplomovou práci byla vybrána společnost Deloitte a pro samotné účely výzkumného šetření oddělení ICT konzulting. Diplomová práce popisuje a hodnotí současný stav podnikové kultury dané společnosti a také navrhuje možné změny, které by mohly mít pozitivní vliv na zlepšení současného stavu.

Diplomová práce je rozdělena do dvou samostatných částí, první část je řešena formou literární rešerše a druhá část se zabývá vlastním empirickým výzkumem.

Literární rešerše se věnuje základnímu rozdělení a pojmům podnikové kultury a také slouží jako podklad pro empirický výzkum.

Samotný empirický výzkum se věnuje vybrané společnosti. Popisuje a analyzuje podnikovou kulturu v závislosti na spokojenosti zaměstnanců. Analyzovaná data byla získána pomocí studia interních dokumentů, dotazníkového šetření a rozhovoru se zaměstnancem ICT oddělení ve společnosti Deloitte. Diplomová práce hodnotí získané údaje a navrhuje doporučení, které by mohly mít pozitivní vliv na zlepšení situace podnikové kultury v dané společnosti.

Klíčová slova

interpersonální vztahy, podniková kultura, karierní růst, komunikace, zaměstnanci na pracovišti, motivace

Cíl práce

Obecným cílem diplomové práce je za pomoci získaných dat a následné analýzy zhodnotit podnikovou kulturu vybrané společnosti a identifikovat spokojenost zaměstnanců s determinanty podnikové kultury v závislosti na délce pracovního poměru v dané společnosti.

Specifickými cíli práce jsou teoretické zhodnocení problematiky podniková kultura, charakterizování vybrané společnosti a aplikace kvalitativního výzkumu. Pomocí výsledků výzkumu budou vytvořeny doporučení k možnému zlepšení zavedené podnikové kultury v dané společnosti.

Metodika

Teoretická část

Tato část je zpracována na základě studia dostupných zdrojů české a zahraniční odborné literatury a tematických článků. Teoretická část přibližuje čtenáři samotný pojem podniková kultura, hodnotí její význam a popisuje jednotlivé vlastnosti.

Empirická část

Empirická část vychází z teoretické části a k její analýze jsou využita převážně měkká data. Proto jsou pro výzkum této části použity metody kvalitativního a kvantitativního výzkumu. Data, která jsou pro výzkum použita, jsou získána z interních zdrojů vybrané společnosti. U získaných interních dat je použita analýza podnikové dokumentace, dotazníkové šetření a polostrukturovaný rozhovor se zaměstnancem vybrané společnosti. Výstupem vyhodnocení je doporučení pro vybranou společnost.

Zhodnocení výsledků

Teoretická část přiblížila základní termíny, související s tématem diplomové práce, a to především pojem podnikové kultury, kterou lze chápat jako soubor pravidel, hodnotových norem a vzorců vhodných pro jednání. Projevuje se jako spolupráce a styky mezi spolupracovníky v rámci jednoho podniku, kteří se řídí podle pravidel daných zvyků. Podniková kultura nemá jednotnou definici, jelikož jednotliví autoři literárních publikací na ni pohlíží trochu jinak, v jejích prvcích se však shodují. Kultura každého podniku je velice originální, individuální a specifická. Podle dlouholetých výzkumů je ale možno definovat nejčastěji se objevující typy podnikových kultur v praxi.

Empirická část byla zaměřena na společnost Deloitte, respektive její oddělení ICT konzulting v Praze. Společnost působí v České republice od roku 1990 a během let si vytvořila silnou pozici na trhu poradenských služeb a získala si velké jméno mezi odbornou i laickou veřejností. Z výzkumu vyplynulo, že ve společnosti je dobré nastartovat budoucí pracovní kariéru. Její dobré jméno je jen jeden z mála znaků toho, že společnost disponuje silnou podnikovou kulturou.

Společnost Deloitte se vyznačuje pospolitou podnikovou kulturou, která je definována kvalitními interpersonálními vztahy a kulturou tvrdé práce. Klade také velký důraz na týmovou práci, aktivní přístup a vlastní kreativitu. Byť je práce psychicky náročná a je kladen velký důraz na time management, a to zejména pro zaměstnance s krátkým pracovním poměrem, tak společnost nabízí velké množství benefitů materiální i nemateriální povahy, které tyto zaměstnance motivují k tomu setrvat, plnit své osobní cíle a rozvíjet své zkušenosti a dovednosti.

Výzkum ukázal, že celková spokojenost zaměstnanců je na vysoké úrovni a odvíjí se od délky pracovního poměru ve společnosti. Postupem času a získáváním více zkušenosti nabytých v průběhu pracovního poměru, se práce stává z prvotně jednotvárné zajímavější. Zaměstnanci se od rámcových úkolů přesouvají k práci na rozmanitých projektech, ze kterých se jim dostává dalších a dalších zkušeností a znalostí. Pro společnost je typický demokratický způsob vedení nadřízeného s prvky liberálního způsobu, kdy se s postupem odpracovaných let zaměstnanců ve společnosti nadřízený dostává v jejich očích z pozice jen jakého si mentora do pozice rovnocenného partnera, který bere v potaz jejich názory a udržuje přátelskou atmosféru na pracovišti.

Ač společnost disponuje silnou podnikovou kulturou, byla na základě empirického výzkumu navržena doporučení, která by mohla mít pozitivní vliv a mohla vést ke zlepšení vztahů na pracovišti. Z výzkumu vyplynulo, že nejméně spokojeni jsou zaměstnanci s krátkodobým

pracovním poměrem, a proto se první doporučení týká této skupiny zaměstnanců. Pořádáním meetingů s nadřízenými a účast na doporučených školeních, na kterých by mohli juniorní zaměstnanci participovat a vyjádřit svůj názor, by mohlo vést k větší spokojenosti zaměstnance, větší motivaci a výkonu práce, ale i ke zlepšení pozice zaměstnance ve vztahu k nadřízenému.

Druhé doporučení se týká rozdělení práce mezi zaměstnanci, které se dle výzkumu opět odvíjí od délky pracovního poměru. K rozdělení práce by docházelo na základě znalostí a dovedností, protože i mezi juniorními zaměstnanci se mohou nacházet jedinci, kteří mají velké ambice a rádi by participovali na jednotlivých projektech. Jednak by to opět mohlo mít pozitivní vliv na spokojenost zaměstnanců s kratší délkou pracovního poměru a také by se mohla zlepšit organizace práce déle zaměstnaným jedincům, kteří by se mohli věnovat důležitějším částem projektů.

Přínos této diplomové práce spočívá v přiblížení tematiky podnikové kultury jejímu čtenáři a v hlubším porozumění fungování podnikové kultury v nadnárodní společnosti. Diplomová práce může také sloužit jako inspirační zdroj pro jiné společnosti, na co se mohou při budování a posilování podnikové kultury zaměřit.

Seznam použité literatury

Literární zdroje

- 1.) Lukášová, R. Organizační kultura a její změna. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2951-0
- 2.) Šigut, Z. Firemní kultura a lidské zdroje. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-046-7
- 3.) Marques, C., Jirásek, F. Řízení lidských zdrojů. Praha: Bankovní institut, 2000. ISBN 80-7265-038-6
- 4.) Schein, E. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey Bass Publishers, 1992, ISBN 1-55542-487-2
- 5.) Lukášová, R. Nový, I. a kolektiv. Organizační kultura. Praha: Grada Publishing, 2004, ISBN 80-247-0648-2
- 6.) Nový, I. Podniková kultura a identita. Praha: VŠE, 1993, ISBN 80-7079-159-4
- 7.) Urban, J. Firemní kultura a identita. Praha: Ústav práva a právní vědy, o.p.s. a European Business School SE, 2014, ISBN 978-80-87974-05-6
- 8.) Armstrong, Michael. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1407-3
- 9.) David A. Holloway, Dianne van Rhyen. Effective Corporate Governance Reform and Organisational Pluralism: Reframing Culture, Leadership and Followership. Emerald Group Publishing Limited, 2005, ISBN 978-0-76231-205-4

Internetové zdroje

- 1.) *About Deloitte [online]. [cit. 2015-11-04]. Dostupné z: <http://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/about-deloitte/articles/about-deloitte.html>*
- 2.) Úspěch spočívá v detailech - Deloitte v České republice [online]. [cit. 2015-10-30]. Dostupné z: http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/about-deloitte/cz_SuccessInDetails2013.pdf
- 3.) *Děláme věci jinak [online]. [cit. 2015-11-04]. Dostupné z: <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/hr/cze-hr-brozura-2014.pdf>*
- 4.) Manuál pro měření a vyhodnocování úrovně spokojenosti zaměstnanců [online]. [cit. 17.11.2015]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/manual.pdf>.