

Firemní kultura:

13 % patří k týmu. Každý třetí
hledá práci. Co s tím udělá vaše
kultura?



Agenda

- Úvod 3
- Shrnutí 5
- Podrobné souhrnné výstupy 7

Úvod

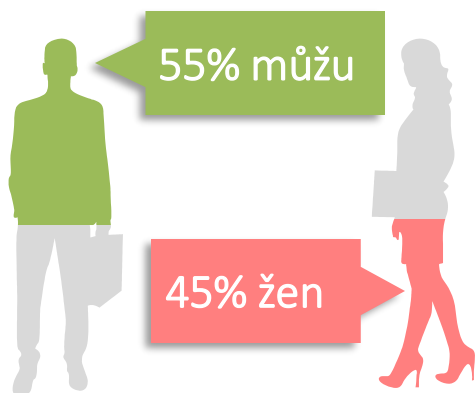


Popis vzorku

On-line dotazování

Celkem bylo dotázáno 381 zaměstnanců v obecné populaci 18-69 let.

Pohlaví



Věk

18 – 35 let	22%
36 – 45 let	25%
46 – 55 let	32%
56 let a více	21%

Podřízení

Bez podřízených	82%
S podřízenými	18%

Velikost firmy

Do 100 zaměstnanců	37%
100 zaměstnanců a více	63%

Délka zaměstnání

Do 2 let	22%
3 – 6 let	30%
7 – 15 let	26%
Více než 15 let	22%

Shrnutí



Hlavní výsledky

POZNÁMKA: Číslo vždy vyjadřuje INDEX na škále 0-100, kdy odpovědi rozhodně souhlasím mají přiřazenou hodnotu 100, spíše souhlasím 75, nerozhodní 50, spíše nesouhlasím 25 a rozhodně nesouhlasím 0.

Hlavní atributy

Spokojenější jsou zaměstnanci zaměstnaní kratší dobu. V ostatních skupinách není rozdíl podstatný.

Motivovanost je nízká. Více motivovaní jsou manažeři a zaměstnanci v menších firmách.

Angažovanost je vyšší u lidí v menších firmách. Dále u těch, kteří mají podřízené, a také těch, kteří pracují pro danou firmu více než 15 let.

„Loajalita“

Čím jsou lidé zaměstnaní déle, tím méně uvažují o změně zaměstnání.

SPOKOJENOST

67

MOTIVOVANOST

54

ANGAŽOVANOST

60

Aktivně vyhledávám nabídky na nové pracovní příležitosti.

36

Jsem otevřený/-á nabídkám na jinou práci

53

V současné době vážně uvažuji o změně zaměstnání

34

Firemní kultura není hodnocena dobře.

Horšího hodnocení dosahuje u zaměstnanců bez podřízených.

Ženy hodnotí atributy týkající se firemní kultury mírně pozitivněji.

Zaměstnanci na řídicích pozicích hodnotí **úspěšnost firmy** lépe. Stejně tak Ti, kteří ve firmě pracují krátce, v době do 2 let.

Lidé ve společnostech do 100 zaměstnanců hodnotí **pracovní atmosféru** lépe, než lidé ve velkých firmách. Také Ti, kteří mají podřízené, vnímají pracovní atmosféru pozitivněji. To platí i pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnaní kratší dobu, do 6ti let.

Ti, kteří mají podřízené, častěji pociťují nadměrné **pracovní vytížení**. Častěji není respektován jejich volný čas, dostali více práce, než bylo možné udělat, a není oceněno jejich pracovní vytížení. Také čím déle lidé jsou ve firmě zaměstnaní, tím častěji pociťují nadměrné pracovní zatížení. Ženy si přijdou častěji nedoceněné, když pracují nad rámec svých povinností.

Podrobné souhrnné výstupy



Indexy spokojenosti, motivovanosti a angažovanosti

Hlavní výsledky jsou prezentovány ve formě indexů, které nabývají hodnot 0-100.



Spokojenost

Pracuji zde rád.

KONSTRUKCE INDEXU NA ZÁKLADĚ OTÁZKY:

Jak jste celkově spokojen(a) se společností/firmou, ve které pracujete, jako s Vaším zaměstnavatelem?



Motivovanost

Záleží mi
na úspěchu společnosti.

KONSTRUKCE INDEXU NA ZÁKLADĚ OTÁZEK:

Cítím, že jsem důležitou součástí firmy/společnosti



Angažovanost

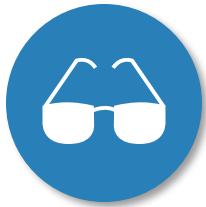
Záleží mi na úspěchu společnosti a také pro to něco dělám.

KONSTRUKCE INDEXU NA ZÁKLADĚ OTÁZKY:

*Často sám/ sama pracuji nad rámec svých povinností, aby naše společnost byla úspěšná.
Budoucí úspěch naší společnosti pro mě hodně znamená.*

Spokojenost, motivovanost, angažovanost. V čem je rozdíl?

Spokojenost



Motivovanost



Angažovanost



Spokojenost, motivovanost a angažovanost

Spokojenější jsou zaměstnanci zaměstnání kratší dobu. V ostatních skupinách není rozdíl podstatný.

Motivovanost je nízká. Více motivovaní jsou lidé, kteří mají podřízené. A ti v menších firmách.

Angažovanost je vyšší u lidí v menších firmách. Dále u těch, kteří mají podřízené a také těch, kteří pracují pro danou firmu více než 15 let.

SPOKOJENOST



MOTIVOVANOST

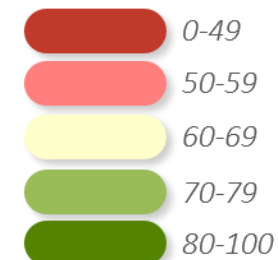


ANGAŽOVANOST



Velikost firmy	do 100 zaměstnanců	69		60		64	
	100 zaměstnanců a více	67		51		58	
Podřízení	ne	68		51		58	
	ano	67		65		67	
Délka zaměstnání	do 2 let	70		52		59	
	3 – 6 let	70		52		59	
	7 – 15 let	65		53		57	
	15 let a více	68		56		63	
Pohlaví	muži	68		53		60	
	ženy	68		54		60	

POZNÁMKA: Číslo vždy vyjadřuje INDEX na škále 0-100, kdy odpovědi rozhodně souhlasím mají přiřazenou hodnotu 100, spíše souhlasím 75, nerozhodní 50, spíše nesouhlasím 25 a rozhodně nesouhlasím 0



Indexy spokojenosti a angažovanosti

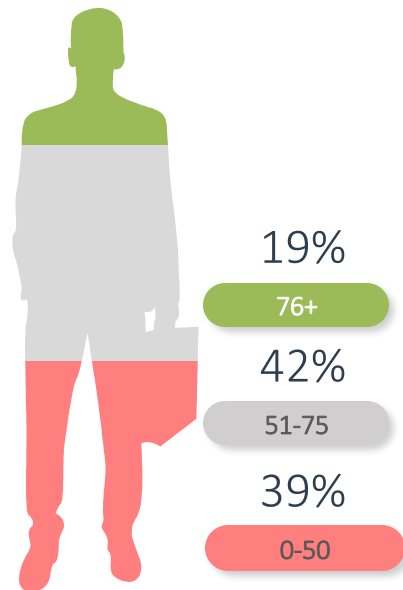
Necelá pětina lidí je zcela spokojena se společností/firmou, ve které pracují.

Pouze 13% se rozhodně cítí být důležitou součástí firmy. Bohužel téměř tři pětiny zaměstnanců si nepřipadají, že by byli důležitou součástí firmy.

16% rozhodně záleží na budoucnosti firmy a chtějí, aby byla úspěšná.



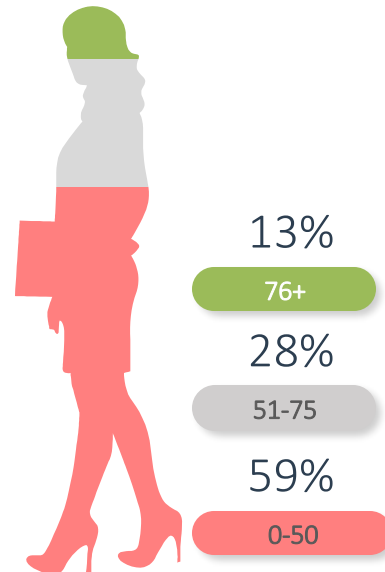
Spokojenost



Jak jste celkově spokojen(a) se společností/firmou, ve které pracujete, jako s Vaším zaměstnavatelem?



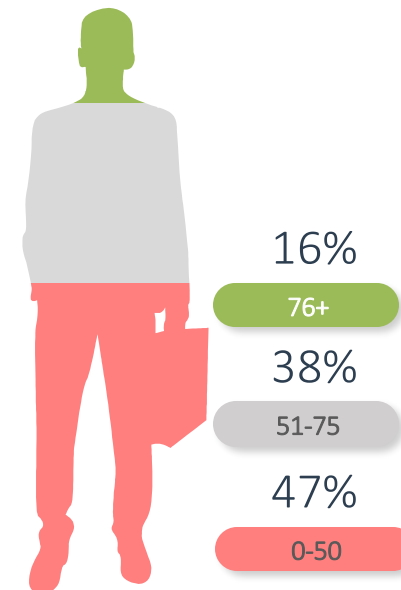
Motivovanost



Cítím, že jsem důležitou součástí firmy/společnosti



Angažovanost



Často sám/ sama pracuji nad rámec svých povinností, aby naše společnost byla úspěšná. Budoucí úspěch naší společnosti pro mě hodně znamená.

„Loajalita“ - indexy

Čím jsou lidé zaměstnaní déle, tím méně uvažují o změně zaměstnání.

Aktivně vyhledávám
nabídky na nové
pracovní příležitosti.



Jsem otevřený/-á
nabídkám na jinou práci



V současné době vážně
uvažuji o změně
zaměstnání



Velikost firmy	do 100 zaměstnanců	39		53		37	
	100 zaměstnanců a více	35		54		33	
Podřízení	ne	36		52		34	
	ano	36		55		37	
Délka zaměstnání	do 2 let	41		53		35	
	3 – 6 let	39		58		38	
	7 – 15 let	36		52		36	
	15 let a více	26		43		27	
Pohlaví	muži	36		52		33	
	ženy	36		52		37	

Přehled atributů

Zaměstnanci negativně hodnotí vnitrofiremní procesy a nesouhlasí s tím, že by jim usnadňovaly jejich dosahování cílů.
Ve firmách do 100 zaměstnanců je lépe hodnocena atmosféra ve firmě a vztahy mezi kolegy.

	Total	Velikost firmy		Podřízení		Délka zaměstnání				Pohlaví	
		do 100	100 a více	ne	ano	do 2 let	3 - 6 let	7 - 15 let	15 let a více	muž	žena
Množství a náročnost práce odpovídá mé pozici	62	67	60	62	63	65	62	59	65	62	63
Způsob organizace a řízení práce ve firmě/společnosti mi vyhovují	54	58	52	54	56	57	53	53	55	55	54
Vnitrofiremní procesy jsou dobře nastavené a usnadňují dosažení cílů.	48	51	46	48	49	53	46	47	46	46	50
Předávání znalostí/zkušeností od manažerů a vedoucích funguje dobře.	50	54	49	51	53	57	48	49	48	50	50
Jsme jeden tým, na kolegy se mohu spolehnout	61	64	61	61	64	62	59	63	65	64	60
Panují dobré vztahy mezi zaměstnanci a nadřízenými	56	61	55	57	61	63	53	56	56	60	54
Mohu bez obav mluvit o tom, co si o firmě/společnosti nebo náplni své práce myslím	54	63	48	53	59	56	53	57	49	57	49
Mám pocit, že naše firma je otevřená novým nápadům a inovacím	53	55	52	54	56	53	53	54	54	54	53

Přehled atributů

Pozitivní hodnocení

Ti, kteří mají podřízené si ve větší míře myslí, že mezi zaměstnanci a podřízenými panují dobré vztahy.

<i>Hodnoty odpovídají % respondentů, kteří řekli „Rozhodně souhlasím“</i>	Total	Velikost firmy		Podřízení		Délka zaměstnání				Pohlaví	
		do 100	100 a více	ne	ano	do 2 let	3 - 6 let	7 - 15 let	15 let a více	muž	žena
Množství a náročnost práce odpovídá mé pozici	15	23	11	15	18	18	16	11	16	16	15
Způsob organizace a řízení práce ve firmě/společnosti mi vyhovují	13	16	11	11	19	10	17	12	11	15	11
Vnitrofiremní procesy jsou dobře nastavené a usnadňují dosažení cílů.	8	11	5	7	9	13	8	7	2	7	8
Předávání znalostí/zkušeností od manažerů a vedoucích funguje dobře.	9	12	7	9	9	10	11	6	7	8	9
Jsme jeden tým, na kolegy se mohu spolehnout	18	23	16	18	19	20	17	19	18	20	16
Panují dobré vztahy mezi zaměstnanci a nadřízenými	15	21	12	14	24	19	17	16	8	17	14
Mohu bez obav mluvit o tom, co si o firmě/společnosti nebo náplni své práce myslím	15	24	9	13	22	17	16	19	7	18	11
Mám pocit, že naše firma je otevřená novým nápadům a inovacím	14	15	14	14	18	16	14	13	15	14	15

Přehled atributů

Negativní hodnocení

Lidé pracující ve firmě 15 a více let si ve větší míře myslí, že vnitrofiremní procesy nejsou dobře nastavené a neusnadňují dosažení cílů.

Hodnoty odpovídají % respondentů, kteří řekli „Spíše nesouhlasím“ + „Rozhodně nesouhlasím“	Total	Velikost firmy		Podřízení		Délka zaměstnání				Pohlaví	
		do 100	100 a více	ne	ano	do 2 let	3 - 6 let	7 - 15 let	15 let a více	muž	žena
Množství a náročnost práce odpovídá mé pozici	16	11	18	16	16	10	19	18	15	17	15
Způsob organizace a řízení práce ve firmě/společnosti mi vyhovují	24	20	27	23	28	17	25	26	28	25	23
Vnitrofiremní procesy jsou dobře nastavené a usnadňují dosažení cílů.	25	21	28	26	22	16	28	27	31	27	24
Předávání znalostí/zkušeností od manažerů a vedoucích funguje dobře.	27	20	31	27	28	17	29	27	34	27	27
Jsme jeden tým, na kolegy se mohu spolehnout	16	16	16	16	13	13	18	14	16	15	17
Panují dobré vztahy mezi zaměstnanci a nadřízenými	21	16	24	21	19	12	25	24	20	19	23
Mohu bez obav mluvit o tom, co si o firmě/společnosti nebo náplni své práce myslím	24	16	30	25	19	22	26	24	26	19	31
Mám pocit, že naše firma je otevřená novým nápadům a inovacím	23	18	26	24	21	24	23	24	21	21	26

Přehled atributů – firemní kultura

Firemní kultura není hodnocena dobře.

Horšího hodnocení dosahuje u zaměstnanců bez podřízených.

Ženy hodnotí atributy týkající se firemní kultury mírně pozitivněji.

	Total	Velikost firmy		Podřízení		Délka zaměstnání				Pohlaví	
		do 100	100 a více	ne	ano	do 2 let	3 - 6 let	7 - 15 let	15 let a více	muž	žena
Firemní kultura pozitivně ovlivňuje moji osobní produktivitu	50	53	49	49	53	53	49	49	48	48	52
Naše vedení se aktivně věnuje tématu firemní kultury	49	45	50	47	53	47	49	50	48	47	50
Firemní kultura je naše konkurenční výhoda	45	44	45	43	48	48	45	44	41	45	44
Díky naší firemní kultuře se k nám hlásí talentovaní noví zaměstnanci	37	35	40	37	39	40	36	36	36	37	37
Naše firemní kultura nám pomáhá udržet u nás ty nejlepší lidi	44	45	44	43	47	49	43	46	39	42	46
Naše společnost má jasně danou firemní kulturu a dobře ji komunikuje směrem k zaměstnancům	51	51	51	52	50	52	51	53	48	50	52

Přehled atributů – firemní kultura

Pozitivní hodnocení

Ti, kteří mají podřízené si ve větší míře myslí, že firemní kultura pozitivně ovlivňuje jejich produktivitu.

Ti, kteří pracují pro firmu krátce si ve větší míře myslí, že firemní kultura je jejich konkurenční výhoda.

<i>Hodnoty odpovídají % respondentů, kteří řekli „Rozhodně souhlasím“</i>	Total	Velikost firmy		Podřízení		Délka zaměstnání				Pohlaví	
		do 100	100 a více	ne	ano	do 2 let	3 - 6 let	7 - 15 let	15 let a více	muž	žena
Firemní kultura pozitivně ovlivňuje moji osobní produktivitu	9	11	8	7	16	8	11	7	8	6	12
Naše vedení se aktivně věnuje tématu firemní kultury	12	13	11	11	16	11	16	12	8	10	15
Firemní kultura je naše konkurenční výhoda	8	11	6	7	12	14	10	4	4	8	9
Díky naší firemní kultuře se k nám hlásí talentovaní noví zaměstnanci	7	6	8	7	7	6	9	6	5	5	9
Naše firemní kultura nám pomáhá udržet u nás ty nejlepší lidi	10	11	9	9	13	14	12	7	5	8	12
Naše společnost má jasně danou firemní kulturu a dobře ji komunikuje směrem k zaměstnancům	12	14	11	12	13	14	14	13	7	10	15

Přehled atributů – firemní kultura

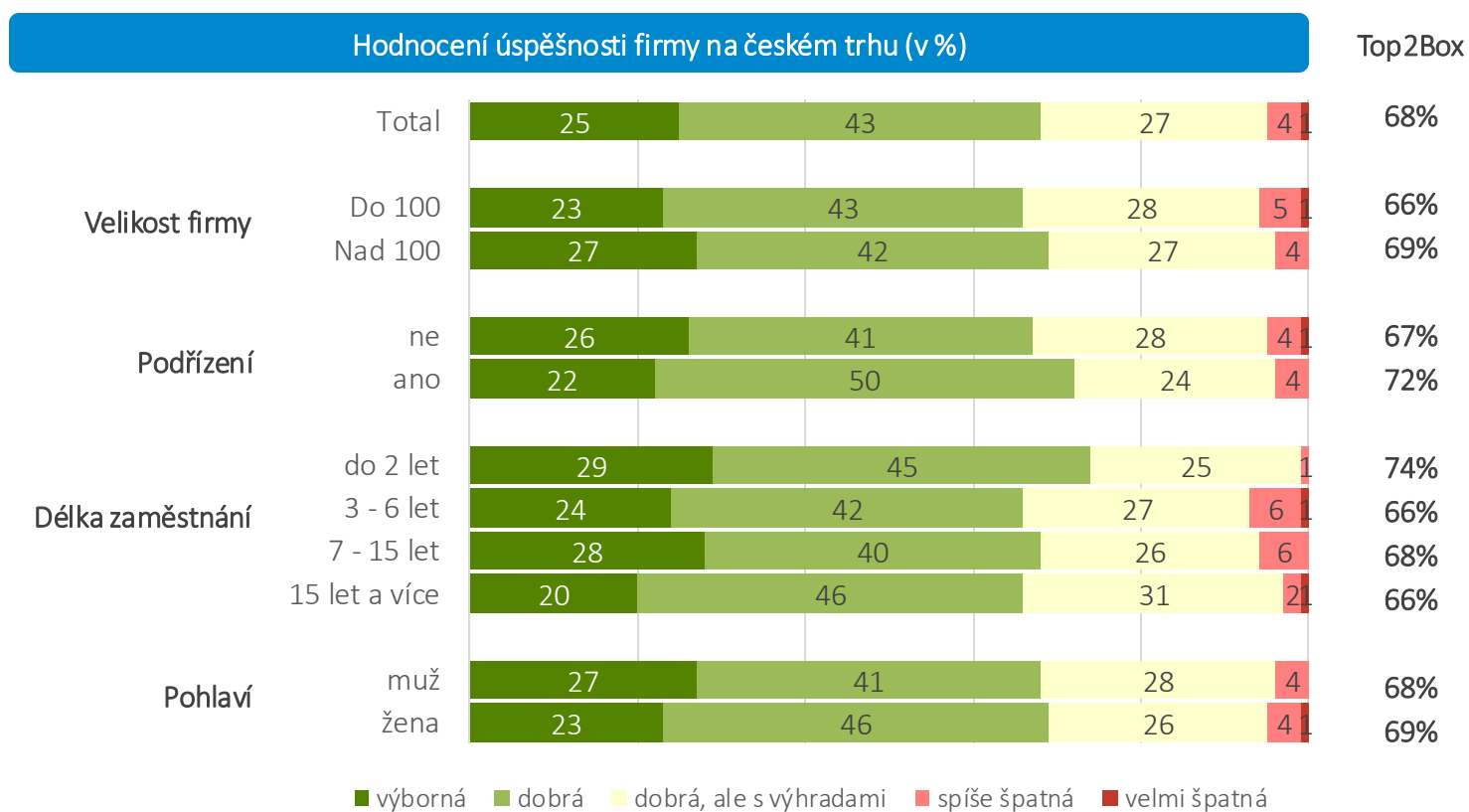
Negativní hodnocení

Ti, kteří pro firmu pracují dlouho, 15 a více let, si ve větší míře nemyslí, že by firemní kultura pomáhala udržet ve firmě ty nejlepší lidi.

Hodnoty odpovídají % respondentů, kteří řekli „Spíše nesouhlasím“ + „Rozhodně nesouhlasím“	Total	Velikost firmy		Podřízení		Délka zaměstnání				Pohlaví	
		do 100	100 a více	ne	ano	do 2 let	3 - 6 let	7 - 15 let	15 let a více	muž	žena
Firemní kultura pozitivně ovlivňuje moji osobní produktivitu	24	20	26	24	24	14	24	28	28	25	22
Naše vedení se aktivně věnuje tématu firemní kultury	29	33	27	30	25	31	28	28	31	28	31
Firemní kultura je naše konkurenční výhoda	30	32	29	31	25	34	28	23	38	28	33
Díky naší firemní kultuře se k nám hlásí talentovaní noví zaměstnanci	43	44	43	44	39	41	40	46	47	41	46
Naše firemní kultura nám pomáhá udržet u nás ty nejlepší lidi	34	27	38	34	31	29	32	30	46	34	33
Naše společnost má jasně danou firemní kulturu a dobře ji komunikuje směrem k zaměstnancům	27	28	26	26	31	27	28	24	31	26	29

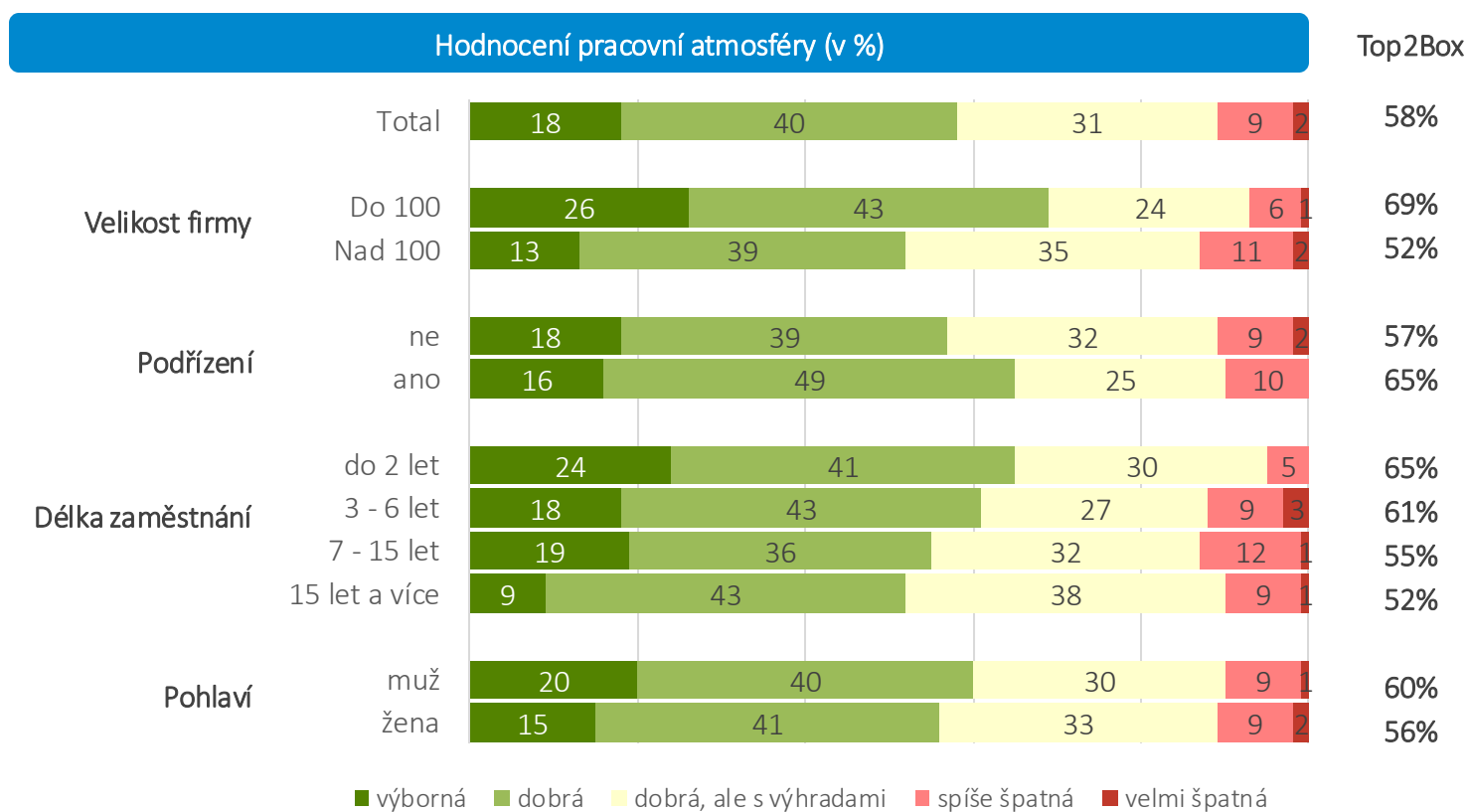
Úspěšnost firmy

Ti, kteří mají podřízené, hodnotí úspěšnost firmy lépe. Stejně tak Ti, kteří ve firmě pracují krátce, v době do 2 let.



Pracovní atmosféra

Lidé ve společnostech do 100 zaměstnanců hodnotí pracovní atmosféru lépe, než lidé ve velkých firmách. Také lidé s podřízenými vnímají pracovní atmosféru pozitivněji. To stejné platí pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnaní kratší dobu, do 6ti let.



Pracovní zatížení

Manažeři či vedoucí častěji pociťují nadměrné pracovní vytížení. Častěji není respektován jejich volný čas, dostali více práce, než bylo možné udělat, a není oceněno jejich pracovní vytížení.

Také čím déle lidé jsou ve firmě zaměstnaní, tím častěji pociťují negativní pracovní zatížení.

Ženy si přijdou častěji nedoceněné, když pracují nad rámec svých povinností.

