

# PRECHEZA 2017

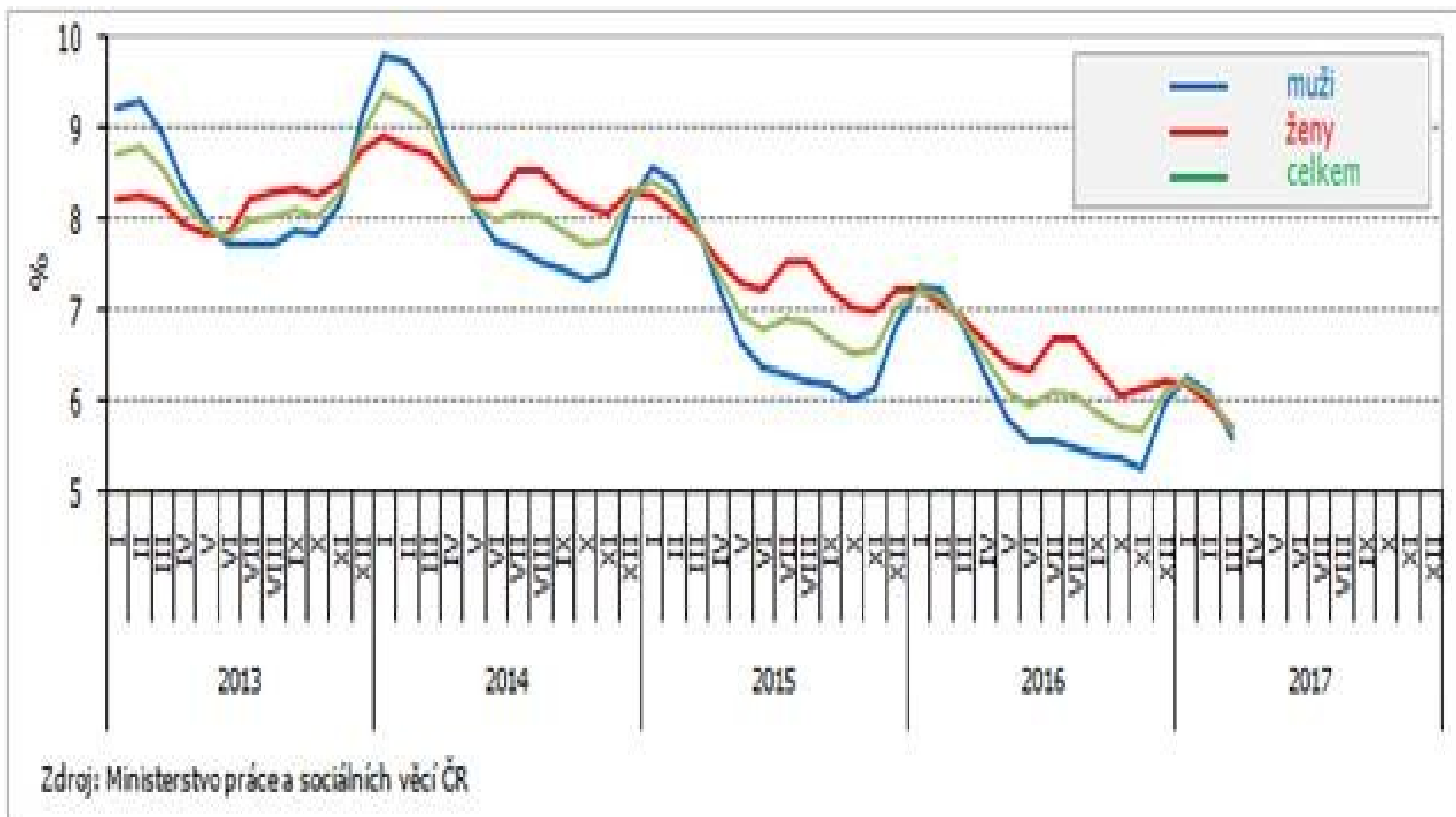
**SPOUSTA PRÁCE + MÁLO LIDÍ = STRES**

Mgr. Tomáš Světnický, personální ředitel, MBA

 **PRECHEZA**



# Rekordně nízké míry nezaměstnanosti ve všech odvětvích



2014: 7,70 %

2015: 6,57 %

2016: 5,55 %

(ČSÚ, [www.czso.cz](http://www.czso.cz))



# Lidé nejsou a bude hůř – není to výmluva

Prognózy vývoje nezaměstnanosti



Z vývoje posledních tří let lze v tomto roce očekávat pokles na rozpětí 5,2% až 4,4 %

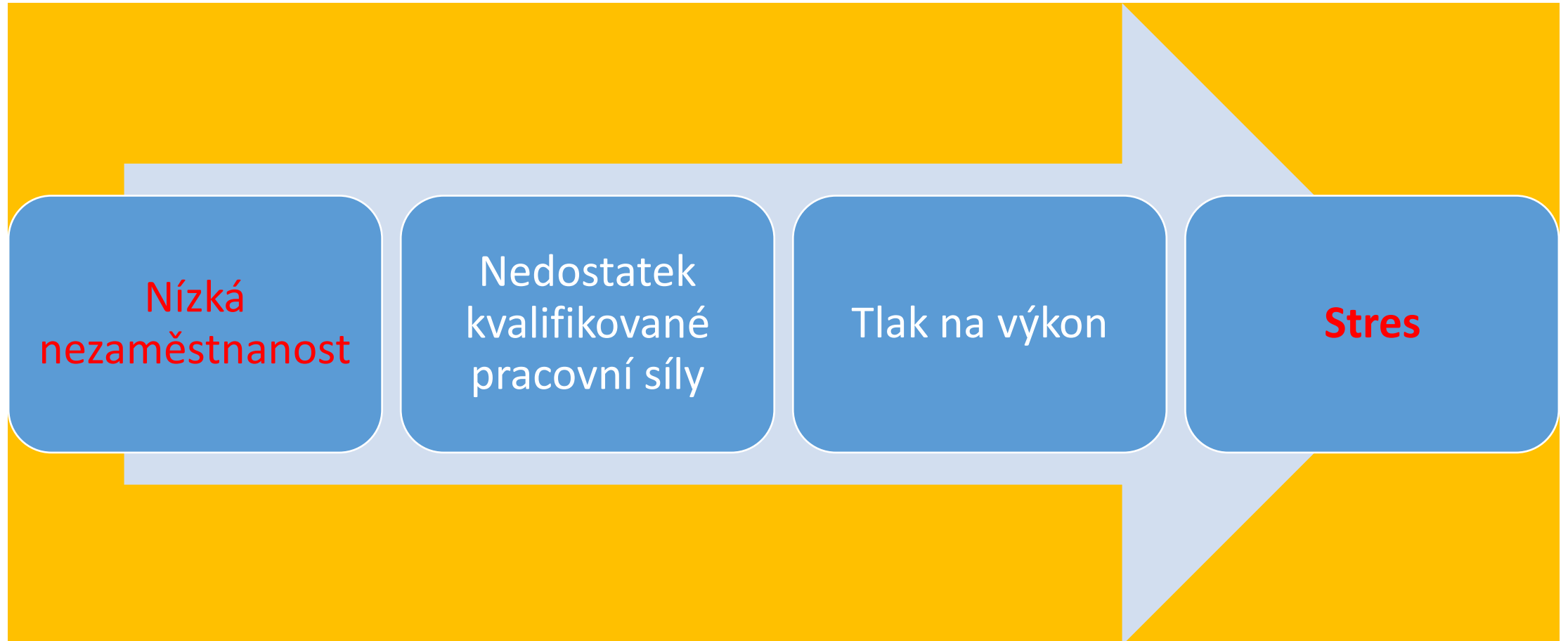
Poslední číslo nezaměstnanosti v dubnu je 4,4 %. Spolehlivější trend se spolehlivostí 99% je spekulovat na další pokles.

Nárůst zaměstnanosti už bychom neočekávali vzhledem k jevům

- Dlouhodobě nezaměstnatelní lidé
- Slabé motivace k zaměstnání

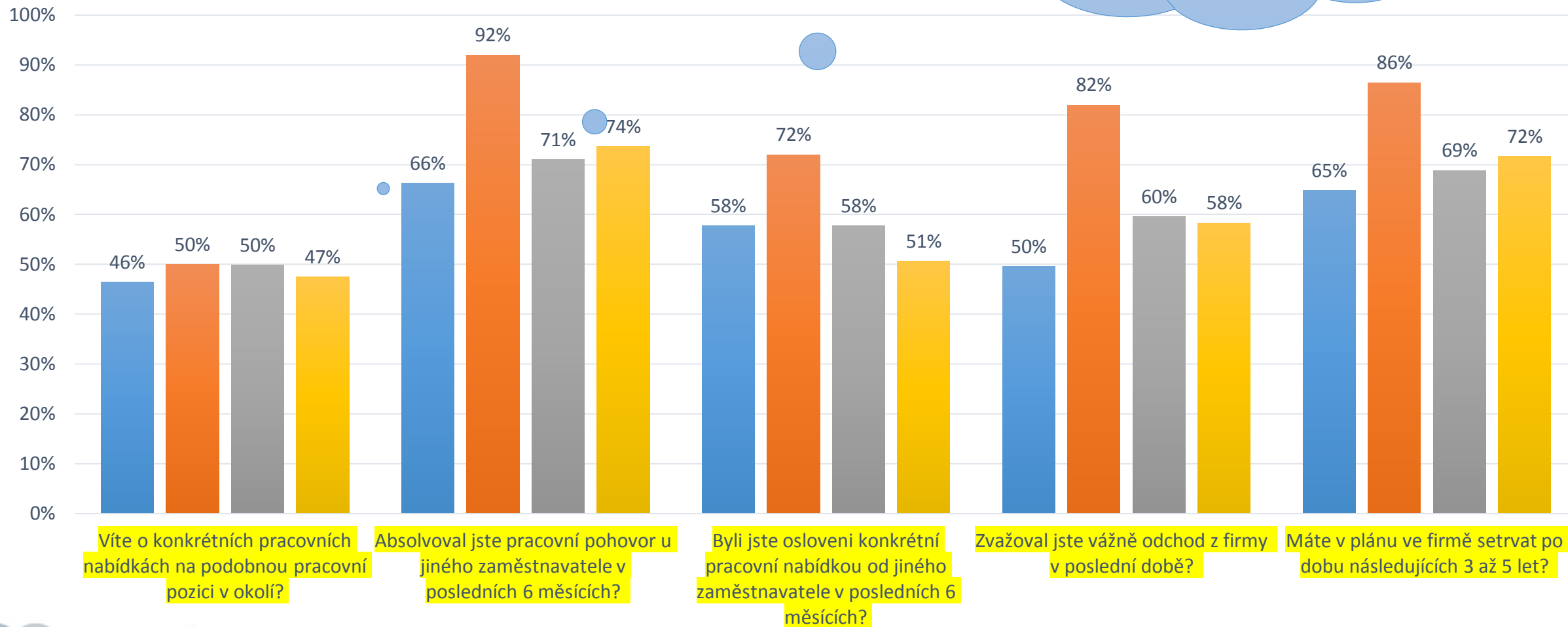


# Důsledky situace na trhu práce



# Mohlo by vás zajímat...

Nejvyšší hodnota je připisována odpovědím pozitivním pro firmu. **Pozor na nízké hodnoty!!!** Znamenají nespokojenost a hrozbu pro firmu



## Hodnoticí formulář 4: Psychická zátěž

Oblast práce/skupina zaměstnání:\*) \_\_\_\_\_

Pracovní činnost:\*) \_\_\_\_\_

V seznamu jsou uvedeny body, které se zabývají psychickou zátěží při práci. Hodí se tato tvrzení na práci, kterou vyhodnocujete?

Pokud ano, daný bod zakroužkujte. Pokud ne, ponechte prázdné místo.

| Při práci                               |  |
|---|--|
| 1                                       | <input type="radio"/> se přísně dbá na časové plány.   |
| 2                                       | <input type="radio"/> se přísně dbá na dodržování instrukcí.   |
| 3                                       | <input type="radio"/> neexistuje žádná možnost odmítnout úkoly nebo se jim vyhnout.                                  |
| 4                                       | <input type="radio"/> nejsou zaměstnanci dostatečně informováni.   |
| 5                                       | <input type="radio"/> se nevyskytuje zpětná vazba.   |
| 6                                       | <input type="radio"/> je nízká odpovědnost.  |
| 7                                       | <input type="radio"/> jsou zaměstnanci úkolováni prací, pro kterou nemají odpovídající kvalifikaci.                  |
| Existují dodatečné jiné vlivy, např.:   |  |
| 8                                       | <input type="radio"/> nemá nás kdo vést, poradit nám.  |
| 9                                       | <input type="radio"/> špatné sociální klima, mobbing.  |
| 10                                      | <input type="radio"/> špatné pracovní podmínky (např. pracovní místnost, pracovní pomůcky, zařízení, materiál, ...). |
| Otázky k oblastem výkon a chování       |  |
| Při práci                               |  |
| 11                                      | <input type="radio"/> pracuji podle vnitřních pokynů organizace – norem výkonů.                                      |
| 12                                      | <input type="radio"/> můžeme se jen málo seberealizovat.   |
| 13                                      | <input type="radio"/> smysl a podíl mé konkrétní práce na celkovém výsledku mi není jasný.                           |
| 14                                      | <input type="radio"/> stagnuji a nemám kam se posunout v kariéře dál.  |
| 15                                      | <input type="radio"/> jsem náladový, rozzlobený a rozrušený.   |
| 16                                      | <input type="radio"/> jsem nespokojený.  |
|   |  |
| Body 11 až 16 vyplňují jen zaměstnanci. |  |

\*) Uvést údaje podle potřeby



# Zvyšujme si skóre hotových věcí – je to zdravé

- Když na nás shora dopadne úkol:
  - Je to práce?
    - Pokud ano, je to do dvou minut? Pak to udělám hned! A MÁM TO HOTOVO!
    - Pokud je to na více jak dvě minuty:
      - Mám to komu zadat? Umí to udělat? Může to udělat? Stihne to? POKUD ANO, DEJME MU ÚKOL!
      - Nemám to komu zadat?
        - Kolik to zabere času?
        - Kdy bude nejlepší čas to udělat?
        - Může mi s tím někdo pomoci?
        - ZAPLÁNUJI TO, ZAPÍŠU TO DO ÚKOLŮ A VYNDÁM TO Z HLAVY!
  - CO, když to není práce a musím to udělat?
    - Je to žrout času = něco mi přinese, ale bude to dlouho trvat = vydržím to.
    - Je to zloděj času = sebere mi čas a nic mi nedá = zeptám se k čemu to je a komu to poslouží.



# Nabírejte zaměstnance do fronty před továrnou

1. Hledejte dobré lidi v jiných firmách.
  - Zhruba 50% zaměstnaných dělníků zvažuje odchod do jiné firmy (průzkumy 2016)
  - Zhruba 40% THP si při zaměstnání hledá práci.
  - Zhruba 30% zaměstnanců (D, M, THP) nechce být ve firmě déle jak 5 let
2. Budujme si dorost na školách
  - Platit žákům stipendia je dnes už žáky a rodiči odmítáno.
  - Absolventi škol si hledají práci už na školách a sami.
3. Nejčastěji hledané jsou firmy
  1. Velké
  2. Dlouhodobé
  3. Známé
  4. S rodinnou atmosférou (pohoda, přátelské vztahy, pomalý vývoj)

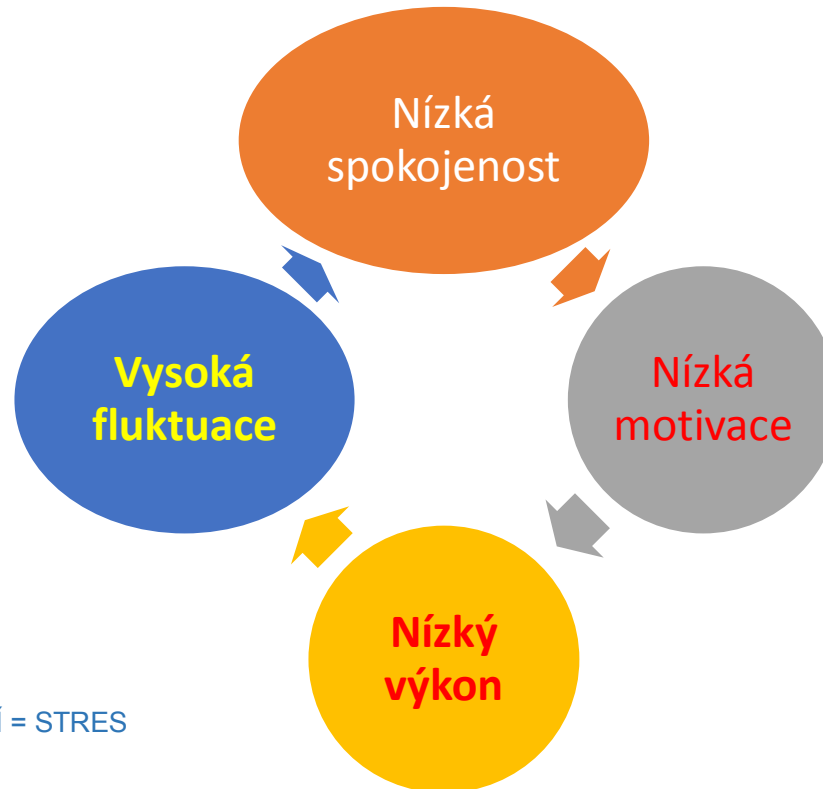




# „Spojené nádoby“

Vysoká míra pracovního stresu ovlivňuje psychický i fyzický stav zaměstnanců. V práci jsou následně **nedostatečně spokojeni**.

Spokojenost zaměstnanců přitom ovlivňuje zásadní prvky života firmy:



# Z průzkumů spokojenosti a motivace ve strojírenství, chemii a energetice

| Hlavní oblasti spokojenosti                        | Hlavní oblasti nespokojenosti              |
|--|--|
| Firma jako zaměstnavatel – jméno a historie firmy  | Absolutní výše mzdy                        |
| Náplň práce a využití kvalifikace                  | Nespravedlivý odměňovací systém            |
| Spolupráce a dobré vztahy s nejbližším nadřízeným. | Nedostatečná možnost pracovního postupu    |
| Dobré vztahy na pracovišti.                        | Stres v práci                              |
| Jistota pracovního místa.                          | Nedostatečná informovanost o dění ve firmě |



# Další děsivé faktory ze ČSÚ

- **Průměrný evidenční počet zaměstnanců<sup>\*)</sup>** v podnicích s 50 a více zaměstnanci v průmyslu se v dubnu 2017 meziročně zvýšil o 1,9 %.
- **Průměrná hrubá měsíční nominální mzda** těchto zaměstnanců v dubnu 2017 meziročně vzrostla o 8,1 % a činila 31.556 Kč.
- **Průmyslová produkce** v dubnu po očištění o vliv počtu pracovních dnů reálně meziročně vzrostla o 5,9 %, bez očištění byla nižší o 2,5 %. = **Přibylo svátků = ubylo pracovních dnů + přibylo práce**
- **Množství práce = lidé x stroje x čas x organizace ... to neukecáme.**
- **Něco pozitivního = poměr robotizovaných a lidských činností se zvětšuje.**



# Jaká je naše situace?

- Analyzujeme klíčové faktory
  - Celkové množství práce : počet pracovních dnů : počet lidí
  - Kvalifikovaná práce : kvalifikovaný personál : vytíženost lidí
  - Množství zaměstnanců ochotných pracovat : celkové množství zaměstnanců
- Jsme spokojeni s tím, jaká je v naší společnosti míra fluktuace? *(jako doporučená je autory uváděna fluktuace 5-7 % zaměstnanců za rok)*  
+
- Jsou sami zaměstnanci spokojeni s tím...
  - ...jaké jsou charakteristiky jejich práce?
  - ...jaký objem práce se od nich očekává?
  - ...do jaké míry zvládají plnit všechny úkoly, za které mají zodpovědnost?



# Co můžeme udělat, abychom ji zlepšili?

- **Jak pomoci manažerům zvládnout tlaky dnešní doby?**

→ *Zaměřit se na odstranění nadměrného působení zásadních stresorů.*

- Nejasné priority řešení úkolů

- Nejasné zadávání úkolů

- Zadávání úkolů lidem, kteří na ně nestačí a neumí říci NE z důvodů

  - Neumí to

  - Mají toho moc

  - Nechce se jim

- Nedostatečné plánování činností – práce na poslední chvíli

- Nedostatečný systém kontroly probíhajících činností

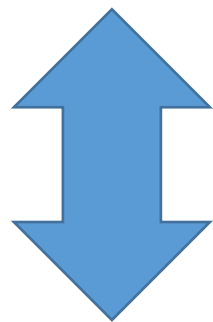


# Zásadní pracovní stresory

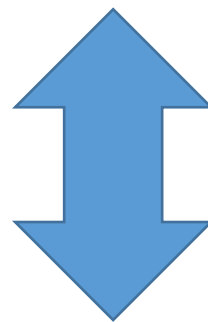
- **Organizace práce** – pracovní přetížení, konfliktní role...
  - Zkázonosní lidé pro tým:
    - Odborník nepostradatelný
    - Obětavec nedoceněný
    - Poslední spravedlivý
- **Pracovní podmínky** – Prekérní situace nastává, když
  - Chodíte do práce i z práce za tmy i v létě
  - V kanceláři máte zařízení, o kterém nevíte, nač je
  - V týmu máte lidi, o kterých nevíte, co zrovna dělají nebo co vůbec dělají
- **Mezilidské vztahy** – styl řízení, „nesednutí si“ s týmem...
  - Třídní boj neskončil, třídní boj trvá
  - Nejčastější třídní nepřítel je personální ředitel (průzkumy se většinou schází u několika mála funkcí ve firmě, nejčastěji je HRM, pak obchodní ředitel a finanční ředitel)
  - Nejen oblíbenějšího šéfa než šéfa, který chce, aby lidé pracovali.



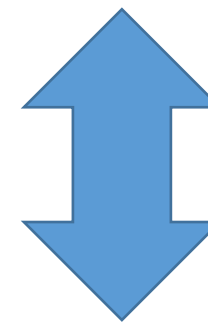
# Obvyklý postup



Nepochopení zadání úkolu.  
Odkládací choroba.  
Nejasné priority.  
Ignorace vnímaných problémů.



Love it.  
Change it.  
Leave it.



Je asi 5 x více chyb v procesech než v lidech.  
Kdo je nenahraditelný, nemůže být povýšen.



# Zrevidujme si časové ztráty a tři největší z nich:

- vůbec neplánuji
- mám špatné plány
- nejasné cíle
- snaha dělat víc věcí najednou
- ztrácím přehled
- spontánní priorita činností
- přetékající pracovní stůl
- špatný odkládací systém
- spousta zbytečných papírů
- chci všechno vědět
- nečekané telefonáty
- nečekané návštěvy
- soukromé „vykecávání“ se spolupracovníky
- kritický odpor k práci = KOPR
- neschopnost odmítnout
- nedostatek sebekázně
- nerozhodnost
- "odkládací choroba"
- chybějící koordinace/týmová práce
- nedostatečné zadávání práce
- neúplné, zpožděné informace
- moje vlastní zpoždění
- zpoždění jiných
- čekací doby (např. u termínů)
- moje vlastní prostoje
- špatně nastavené procesy
- spolupracovníci imitují práci
- zbytečně dlouhé porady





# Co mohu jako manažer udělat pro sebe?

- Prevenci syndromu vyhoření
- Pečovat o fyzický výkon = 2 x týdně hodinu cvičit pod odborným dohledem + denně ujít 6 km.
- Pečovat o svůj vzhled = 42% pracovního úspěchu
- Zvyšovat % denně splněných úkolů,
  - malých úkolů splníme denně mnohem více než velkých.
  - 1 velký splněný úkol NEVYVÁŽÍ 5 nesplněných malých, protože zklameme více lidí.
- Zvětšovat počet lidí, na které můžeme delegovat:
  - Přípravné práce
  - Kontrolní činnosti



# Prevence stresu a syndromu vyhoření

1. dodržujeme zdravý životní styl, odpočívejme dřív než se unavíme.
2. korigujeme vysoké nároky a očekávání, stop perfekcionismu,
3. neidentifikujeme se s druhými (neberme jejich odpovědnosti na sebe),
4. Učme se říct „ne“,
5. vyjadřujeme své názory a pocity,
6. nebojme se požádat druhé o radu, stanovisko, např. „Souhlasil bys s...?“
7. nejprve dělejme obávané věci

Yoga v Indii



Yoga v Karvině



Dej práci lenochovi a on ti začne radit!

Požádej o radu blbce a on tě začne řídit!

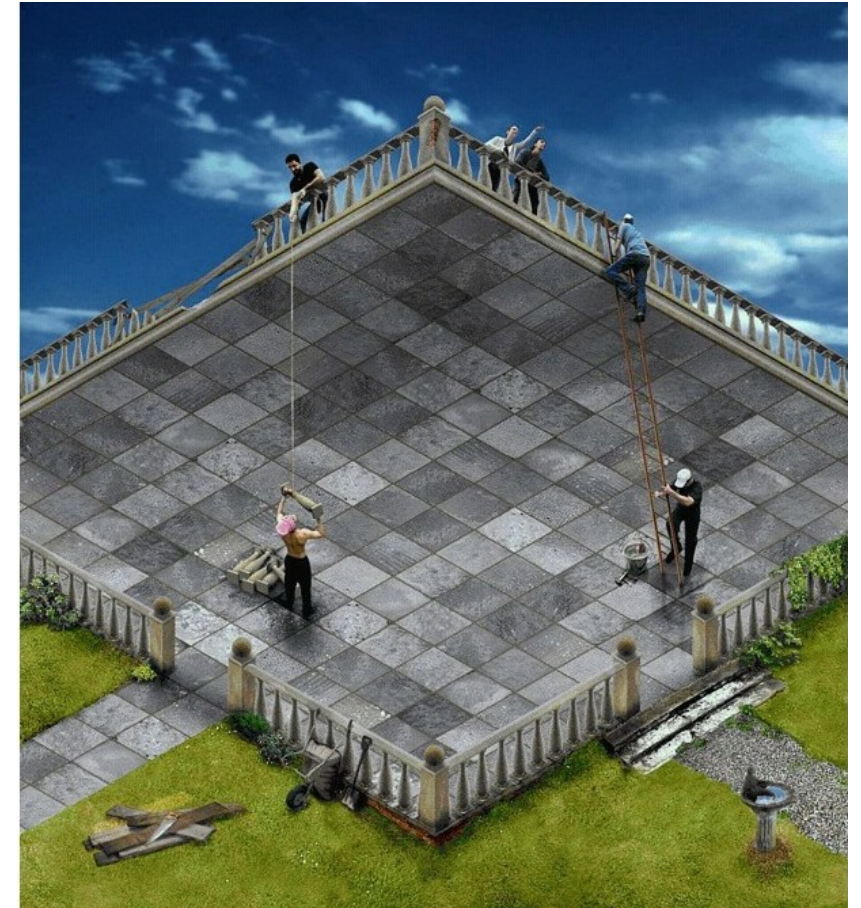
Debatu řídí ten, kdo se ptá a vyhrává ten, kdo úkoluje.



# Co nelze pustit ze zřetele

- Budování vlastní kariéry
  - Být vidět na firemních akcích
  - Být vidět ve výrobě
  - Zviditelňovat i drobné pracovní úspěchy
  - Zapojovat jiné lidi do hry
    - Úkolováním
    - Prezentováním JEJICH výsledků a děkováním
- Budování kariéry jiných lidí
  - Uznání a poukazování na výsledky
  - Budováním úspěšnosti podřízených roste jejich šéf, kterému tím navíc ubývá ubíjející práce.

Co oko vidí, je nejdůležitější informace





# Co dodat?

## DESATERO NEZASLOUŽILÉHO PRACOVNÍKA

1. Být zaměstnaný je dobrá věc, ale nesmí se to zvrhnout v práci.
2. Neopič se po druhých. Když jiní chtějí, ať si pracují.
3. Není důležité zvítězit, ale moc se neuhnout.
  4. Jsme v práci, ne na závodech.
  5. Lenost - půl zdraví.
  6. Kdo nic nedělá, nic nepokazí.

A proto si zaslouží odměnu.
7. K práci se stav vždycky tak, aby se i ostatní měli kam postavit.
8. Nikdy neodkládej na zítřek, co můžeš udělat pozítří.
9. Práce, která se do dvaceti dnů neudělá sama, nezasluhuje naši pozornosti.
10. Oni se neposerou.



**Nikdy neříkej, že něco nejde udělat, protože  
téměř vždy se najde někdo, kdo neví, že to  
nejde udělat...a udělá to !!!**



# Thank You for your attention

**PRECHEZA a. s.**

nábř. Dr. Edvarda Beneše 1170/24

750 02 Přerov

Czech Republic

TEL.: +420 581 252 261

FAX: + 420 581 253 830

E-mail: [tomas.svetnický@precheza.cz](mailto:tomas.svetnický@precheza.cz)

**[www.precheza.cz](http://www.precheza.cz)**

