



Kvalita pracovního života zaměstnanců 50+

Zuzana Dvořáková
Institut personalistiky
Masarykův ústav vyšších studií
ČVUT v Praze



Obsah

1. Trh práce v ČR a generační výměna zaměstnanců
2. Štěstí a životní spokojenost
3. Sonda o řízení diverzity lidských zdrojů
4. Metody na podporu diverzity zaměstnanců

1 Trh práce a generační výměna zaměstnanců

Z jakého hlediska se na generační výměnu dívat?

- Vlastník

- Multinacionální firma
- Zahraniční firma
- Česká firma

- Obory ekonomické činnosti

- Prvovýroba
- Výroba (Sekundární sektor)
- Terciární sektor (Služby)
- Kvartérní sektor

- Region

- Praha a okolí
- Jiné regiony

2 Štěstí a životní spokojenost

Štěstí může přijít s věkem

- průzkum Gallupu v 2008
 - Telefonické dotazování v USA
 - 340.000 respondentů ve věku od 18 do 85
 - štěstí, stres, obavy, zlost, potěšení

- Jak respondenti vnímají své štěstí?
 - V 18 se cítí poměrně dobře
 - Pak až do 50 se cítí stále hůře
 - V 50 obrat k lepšímu
 - V 85 jsou se sebou více spokojeni než v 18.

Příjmem si kupujeme štěstí.

- **Ano, až do určitého bodu.**

- A podle toho, kde žiješ.

V USA šance na prožívání tří pozitivních emocí – **šťěstí, radosti a úsměvu/smíchu** – se zvyšuje s příjmem domácnosti. Ale tyto šance mají svůj limit: zhruba 75.000 US \$ za rok (Kahneman, D., Deaton, A. (2010). Proceedings of the National Academy of Sciences)

- Co dělá lidi šťastnými? **Přátelství a peníze**, přitom člověk nemusí být bohatý.

Štěstí a životní spokojenost v průzkumech

- Bohatší lidé vykazují sklon říci, že jsou šťastnější než chudší lidé.
- Bohatší státy mají tendenci mít vyšší průměrné úrovně štěstí,
- V průběhu času, většina států, které vykázaly stálý ekonomický růst, měly rostoucí úrovně štěstí.

Příjem a životní spokojenost mají tendenci probíhat souběžně.

Zdroj: <https://ourworldindata.org/happiness-and-life-satisfaction/>

3 Sonda o řízení diverzity lidských zdrojů

JDE NEJEN O PERSONÁL 50+, DIVERZITA JE ŠIRŠÍ POJEM.
KOLEKTIV MÁ BÝT PESTRÝ.

Průzkum o řízení diverzity lidských zdrojů

- Polostrukturované rozhovory
- Lokální pobočky multinacionálních firem
- Praha a střední Čechy
- Březen 2016: 12 respondentů
 - 9 žen a 3 muži
 - Věk 24 – 30 : 6
 - Věk 31 – 40 : 3
 - Věk 41 – 50 : 3
 - VŠ vzdělání
 - HR manažeři : 8, senior konzultanti: 3, managing partner : 1
- Březen – duben 2017: 30 respondentů
 - 23 žen a 7 mužů
 - Věk 24 – 30 : 21
 - Věk 31 – 40 : 5
 - Věk 41 – 50 : 4
 - VŠ vzdělání
 - Linioví manažeři : 5, HR manažeři nebo HR specialisté : 10, zaměstnanci : 15

Otázky polostrukturovaného rozhovoru

1. Má Váš zaměstnavatel formulovanou vizi a misi o hodnotě diverzity?
2. Pokud má zaměstnavatel formulovanou vizi a misi o hodnotě diverzity, jak je připravený liniový management na to, aby byl efektivní při prosazování iniciativ k hodnotě diverzity?
3. Co považujete za největší výzvu v pracovním prostředí s různými lidmi? Jaké kroky byste udělali k jejímu dosažení?
4. Jaké zkušenosti máte s prací s lidmi, kteří jsou jiní než Vy?
5. Jak dlouho Vám trvalo, než jste změnili svůj styl práce, abyste se vyrovnal s diverzitou na pracovišti/ v zaměstnání?
6. Jak chápete závazek vůči diverzitě a jak byste rozvíjeli a aplikovali svůj závazek na danou firmu?
7. Jaká byla/je hodnota diverzity u bývalého/stávajícího zaměstnavatele? Jaký dopad měla na Vás tato hodnota?
8. Co jste udělali (nebo byli jste zapojeni do) pro pochopení diverzity a zlepšení kompetencí v řízení diverzity?
9. Co jste udělali pro rozšíření svých znalostí o diverzitě? Zahrnuli jste diverzitu do svého profesního rozvoje? Jak jste ukázali, co jste se naučili?
10. Co byste udělali, aby se zajistil závazek vůči hodnotě diverzity /aktivitě na podporu diverzity?
11. Jaké strategie jste použili k naplnění záměrů o diverzitě? Jaké byly kladné a jaké negativní?

Výsledky průzkumů

- ❖ U dotázaných není formulována vize a mise o hodnotě diverzity.
- ❖ Podle respondentů to nahrazují programy compliance.
- ❖ HR útvar má odpovědnost za politiku compliance, programy compliance a kontrolu dodržování.
- ❖ Linioví manažeři jsou informováni či školeni o programu compliance.
- ❖ Linioví manažeři by uvítali systematickou podporu od HR útvaru, pokud je jejich kolektiv různorodý.
- ❖ Podpora od top managementu a akceptace zpětné vazby ze zdola nahoru o problémech v různorodých týmech.
- ❖ Někteří respondenti vnímají tréninky liniových manažerů v řízení diverzity, mentoring a koučink jako perspektivní metody ke zlepšení fluktuace a pracovní neschopnosti u manuálních profesí a nejnižších řídicích pozic.

4 Metody na podporu diverzity zaměstnanců

NEJEN PRO ZAMĚSTNANCE 50+, PATŘÍ DO TÝMU.

Personální aktivity zaměřené na HR diverzitu

- Rozvíjet management diverzity lidských zdrojů.
- Revidovat politiky a procesy diverzity lidských zdrojů.
- Sběr a analýza dat organizace o diverzitě lidských zdrojů.
- Nastavit strategii diverzity lidských zdrojů a oblasti priorit se zaměřením na liniový management s cílem, aby vedoucí pracovníci na liniových pozicích diverzitu přijali, uznávali a podporovali.
- Vytvořit nebo přepracovat metody řízení diverzity lidských zdrojů.
- Poskytnout liniovým manažerům tréninky senzitivity a následně stejné pro ostatní zaměstnance.
- Vizualizovat a komunikovat o iniciativách v diverzitě lidských zdrojů.
- Podporovat inkluzivní organizační kulturu pomocí tréninků a interní komunikací.
- Zvyšovat atraktivitu řízení diverzity neformální interní komunikací.

Kontakty

prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc.

E: Zuzana.Dvorakova@cvut.cz

<http://inper.academy>