

Nejlepší zaměstnavatelé České republiky 2009/2010

Dne 15. dubna byly vyhlášeny výsledky 7. ročníku studie Best Employers Česká republika.

Každoročně je tato studie pořádána v celosvětovém rozsahu společností Hewitt

Associates, největší poradenskou a outsourcingovou firmou v oblasti řízení lidských zdrojů na světě.



Studie byla organizována za podpory Hospodářských novin a odborného časopisu HR Management, společnosti LMC a jejího serveru jobs.cz a s přispěním ČSRLZ (Česká společnost pro řízení lidských zdrojů).

Do studie se přihlásilo 58 společností z různých odvětví viz. graf. O umístění nerozhoduje porota či subjektivní názor vedení, ani jméno, obor či velikost. Mezi nejlepší zaměstnavatele mohou patřit jen ty firmy, které mají vysokou motivovanost a názorovou shodu mezi manažery a zaměstnanci.

Žebříčky nejlepších zaměstnavatelů byly sestaveny ve dvou kategoriích. V kategorii velkých společností (Top 5) se v čele umístila farmaceutická společnost Pfizer. Na prvním místě v kategorii malých a středních společností (Top 10) se umístila společnost Nutricia, známá zejména produkty kojenecké, dětské a speciální výživy.

Kategorie – Velké společnosti

1. PFIZER, spol. s r.o. - Farmaceutický průmysl
2. Microsoft, s.r.o. - Informační technologie
3. CeWe Color a.s. - Foto služby
4. IKEA Česká republika, s.r.o. - Maloobchod
5. Tchibo Praha, spol. s r.o. - Káva a spotřební zboží



Kategorie – Malé a střední společnosti

1. Nutricia, a.s. - Speciální výživa
2. Cisco Systems (Czech Republic) s.r.o. - Informační technologie
3. Et netera a.s. - Informační technologie
4. AQUASOFT spol. s r.o. - Informační technologie
5. ORIFLAME CZECH REPUBLIC spol. s r.o. - Kosmetika
6. 3M Česko, spol. s r.o. - Diverzifikované technologie a produkty
7. KRKA ČR, s.r.o. - Farmaceutický průmysl
8. 2N TELEKOMUNIKACE a.s. - Telekomunikace
9. Saft Ferak a.s. - Vývoj a výroba průmyslových baterií
10. Jan Becher - Karlovarská Becherovka, a.s. - Rychloobrátkový sektor

Čím se nejvíce odlišují nejlepší zaměstnavatelé?

Nejlepší zaměstnavatelé mají o čtvrtinu (25%) více motivovaných zaměstnanců v porovnání s ostatními společnostmi na trhu. Tři čtvrtiny jejich lidí firmu chválí navenek, jsou proaktivní a přicházejí s novými nápady. Tento typ chování sebou samozřejmě přináší i lepší obchodní výsledky. Nejlepší zaměstnavatelé vykazují oproti průměru o 24% vyšší návratnost pro akcionáře a mají vyšší tržby na zaměstnance než zaměstnavatelé průměrní. Lépe vycházejí také personální ukazatele, například nejlepší zaměstnavatelé mají průměrnou absenci z důvodu nemoci na zaměstnance 6 dní, přičemž ostatní společnosti se trápí téměř dvojnásobnou absencí (10 dní).

U vítězných společností vidíme i výrazně vyšší motivovanost manažerů oproti ostatním účastníkům. Je zajímavé, že nejlepší zaměstnavatelé mají větší zastoupení žen jak ve vedení (25%), tak i ve středním managementu (34%), zatímco v ostatních společnostech jsou tyto poměry nižší (vedení 15%, střední management 28%).

TOP 15 nejvíce odlišuje to, že jejich zaměstnanci mnohem lépe hodnotí své vrcholové manažery, zejména jejich přístup k lidem, schopnost efektivně řídit firmu a otevřeně komunikovat. Dále zaměstnanci označují

svoji firmu za dobré místo k práci a věří v její úspěšnou budoucnost. Jejich vyšší spokojenost je vidět naprosto ve všech odpovědích na více než 80 otázek z pracovního života, které se sledují v dotazníku.

Potvrdily se trendy specifické pro období krize

„S krizí narostlo procento motivovaných zaměstnanců v českých firmách. Letošní studie nám loňské trendy zcela potvrdila, přestože 70 % zúčastněných firem se přihlásilo poprvé. Počet motivovaných lidí ve firmách je v průměru 52 %," komentuje letošní výsledky Ludmila Novotná, projektová manažerka studie v ČR.

Motivovanost se opírá hlavně o zvýšenou loajalitu zaměstnanců k firmě. Zatímco před krizí mělo 62 % zaměstnanců pocit, že by si novou práci našli snadno, letos to tvrdilo o 26 % zaměstnanců méně. Lidé mají větší strach o práci a váží si svých zaměstnavatelů více než kdy jindy.

Potvrdily se nám i další trendy. Zatímco v předchozích třech letech spokojenost zaměstnanců s finančními odměnami a benefity stagnovala (přestože průměrné mzdy zaměstnanců rostly), během krize jsou zaměstnanci spokojenější a ochotní „brát“ i o něco méně, takže tento faktor poklesl na důležitosti. Ještě více se letos projevily škrty v oblasti vzdělávání a rozvoje. Spokojenost se školeními a kariérními příležitostmi se dlouhodobě mírně snižuje, na druhou stranu vidíme snahu společností nahrazovat drahá externí školení jinými možnostmi rozvoje uvnitř firmy např. on the job training, mentoring a koučing.

Vrcholoví manažeři táhnou firmy kupředu...

I nadále se udržela o 10% vyšší motivovanost u vrcholových manažerů oproti období před krizí. A to přesto, že jsou nuceni dělat více nepopulární rozhodnutí, reorganizace, změny v procesech a pod. Snaží se více informovat zaměstnance o budoucím směřování firmy a připravovaných změnách. Podobně jako zaměstnanci i vrcholoví manažeři snížili svá očekávání. Méně jim vadí míra stresu, které musí čelit, a i přes větší vytížení jsou spokojenější s náplní práce a odměnou za ni.

Metodologie Studie

Účast ve studii je dobrovolná a zdarma. Mohou se do ní přihlásit společnosti, které mají alespoň 50 stálých zaměstnanců a které na českém trhu působí alespoň dva roky. Přímo bylo osloveno více než 600 nejvýznamnějších firem působících v České republice. Společnosti se o studii mohly dozvědět na stránkách časopisu HR Management, dalších deníků a odborných časopisů, na serveru jobs.cz a na oficiálních stránkách studie www.BestEmployers.cz.

Stanovení žebříčku Nejlepších zaměstnavatelů vychází ze dvou základních faktorů – míry motivovanosti a míry souladu. Míra motivovanosti je získána z průzkumu mezi zaměstnanci a určuje procento zaměstnanců, kteří mohou být považováni za motivované. Míra souladu popisuje vztah mezi potřebami zaměstnanců, pohledem vedení společnosti a politikami a nástroji, které společnost využívá v personální práci. Výpočtem těchto dvou charakteristik a jejich váženým průměrem každá společnost získá bodové ohodnocení, které určuje pořadí společností v žebříčku.

Klíčovým pojmem pro stanovení pořadí společností v žebříčku je tzv. motivovanost (engagement) zaměstnanců. Motivovanost je v průzkumech společnosti Hewitt definována jako stav citového a intelektuálního zapojení zaměstnance do dění ve firmě, který je charakterizován třemi modely chování:

- zaměstnanci chtějí pracovat pro firmu i v budoucnu (Stay);
- zaměstnanci se o firmě vyjadřují pozitivně před svými spolupracovníky, přáteli, potencionálními

zaměstnanci a klienty (Say);

- zaměstnanci v práci vynakládají mimořádnou snahu a nasazení, které přispívá k lepším výsledkům firmy (Strive).

Studie využívá k průzkumu následující 3 nástroje:

1. Průzkum motivovanosti mezi zaměstnanci zúčastněných společností
2. Audit personálních politik - dotazník zkoumající personální praktiky a politiky ve společnosti
3. Dotazník pro vedení společnosti - shromažďuje názory nejvyššího vedení firmy

www.hewitt.com