

Psychologické výzkumy posledních let začaly poukazovat na zajímavý fenomén – významný vliv spokojenosti a osobního štěstí zaměstnanců na finanční výsledky firem. Zdá se, že nadstandardní zdravotní péče, služební auto a stravenky už pro zaměstnance nejsou tak důležité jak dřív. Spokojenější zaměstnanci jsou přitom o 12 % produktivnější a šťastnější zaměstnanci se mnohem více zapojují do dění ve firmě.



Svět se změnil

Je to tak, svět se změnil. Změny jsou rychlejší, zákazníci „rozmazanější,“ konkurence tvrdší. Upozorňuje na to už pěkných pár let i IBM Institute for Business Value ve svých dvouletých průzkumech mezi více jak 4 tisíci členy top managementu těch největších firem z 20 odvětví a 70 zemí světa. Už v roce 2010 [3] hovořilo IBM o potřebě vychování **nové generace**

kreativních leaderů

, která

by pomohla do korporátních struktur přinést

novou

kreativitu, flexibilitu a rychlost

Jako klíčové identifikoval výzkum IBM **schopnost chopit se příležitosti a zaměřit se na růst**. IBM zmiňovala i příklad chilských aerolinek LAM (nyní LATAM), kterým se to podařilo vychovat kreativní leadery, kterým se podařilo i v nelehké době tehdejší krize prorazit na argentinský trh. Už tehdejší případová studie zmiňovala, že v rámci úspěšného tažení za integraci akvírovaných státních aerolinek LAFSA došlo k ztrojnásobení spokojenosti zaměstnanců. Zajímavé je, že o pár let později vědci na University of Warwick dokončili svoji mnohaletou studii, kde zjistili, že **spokojenější zaměstnanci jsou o 12 % produktivnější**

[1].

O 3 roky později pak IBM Institute of Business Value ve stejné Global CHRO Study, tentokrát s podtitulem „Engaging the Workforce“ konstatoval, že **klíčová pro úspěch v současném byznysu je „engagement“ neboli angažovanost zaměstnanců**

. A světe div se, výzkum amerického týmu psychologů publikovaný v roce 2002 [2] prokázal, že **existuje i přímá souvislost mezi spokojeností zaměstnanců a jejich angažovaností s následnými přímými pozitivními dopady na ekonomiku firmy**

. Fenomenální úspěch chilských aerolinek LAM při akvizici a restrukturalizaci argentinských státních aerolinek LAFSA byl jen jakýmsi promítnutím psychologických teorií do hmatatelné praxe vyčíslené penězi.

8 důvodů, proč na štěstí zaměstnanců vyděláte

Elinor Schmitz-Jansen, konzultantka v PwC, si dala v dubnu letošního roku tu práci, aby shrnula výsledky nedávných psychologických výzkumů a studií (zdroje uvádí přímo [ve svém článku](#)) na téma štěstí a spokojenosti zaměstnanců a jejich implikace na chod firem [4]. Ty výhody citované jsou následující:

1. **Štěstí podporuje kreativitu** (Isen, 1999), což jak víme už od IBM je v klíčové pro schopnost flexibilně reagovat na změny
2. **Šťastní zaměstnanci jsou přesnější a mají lepší analytické schopnosti** (Gallagher, 2009)
3. **Šťastní zaměstnanci lépe zvládají nepřízeň osudu** a distres neboli negativní stres (Lyubomirsky, 2007), který má [podle WHO fatální dopady na zdraví zaměstnanců](#) i jejich nemocnost a už v roce 1999 stál za 50 až 60 % pracovní neschopnosti v tehdejších zemích EU.
4. **Šťastní zaměstnanci přinášejí nižší náklady** (Gallup, 2008), a to zejména díky nižší nemocnosti zmíněné výše.
5. **Šťastní zaměstnanci jsou úspěšnější při uzavírání kontraktů** (Kopelman, Rosette &

Thompson, 2006)

6. **Šťastní zaměstnanci poskytují lepší úroveň služeb**, což má bezprostřední dopady na výši tržeb (Gallup, 2008). Konkrétně vyčísleno to v americkém retailovém byznysu bylo o skoro 226 USD (cca. 5,5 tisíce Kč) na čtverečný metr prodejní plochy více než u zaměstnanců, kteří se cítili neutrálně anebo nespokojeně. Profesor Goleman, který se v roce 2002 zabýval tímtéž, pak dospěl k tomu, že 2 % nárůst štěstí a orientace na zákazníka u zaměstnanců vede k 1 % nárůstu tržeb.

7. **Šťastní zaměstnanci jsou produktivnější** (Warwick, 2014) a jejich produktivita zůstává vysoká, pokud je poměr pozitivních a negativních interakcí v práci aspoň 3:1 (Rath & Clifton, 2004). Dlouhodobá studie, kterou prováděla Wharton Business School mezi lety 1994 a 2009 u 100 nejlepších firem pro práci dle časopisu Fortune pak ukázala, že firmy se šťastnými zaměstnanci přinesly svým akcionářům o 2,3 % p. a. vyšší návratnost.

8. **Šťastní zaměstnanci neodcházejí** (Deloitte, 2014).

Jak dosáhnout štěstí a spokojenosti u vašich zaměstnanců

Spokojenější zaměstnanci přinášejí spokojenější zákazníky a ty přinášejí spokojenější firmy a vlastníky, což zase zvyšuje spokojenost zaměstnanců, atd. Je to vlastně taková nekonečná spirála úspěchu, na jejímž prvopočátku stojí spokojenost konkrétního člověka, který pro vás pracuje. Na tohle už klasické HR nestačí, na to je potřeba [HR 2.0](#).

A ano, existují způsoby, jak pomoci vašim zaměstnancům spokojenosti dosáhnout, a to zejména:

1. **Atmosféra ve firmě (či chcete-li aplikovaná firemní kultura) a způsob komunikace**, který nezbuzuje negativní emoce (viz pravidlo aspoň 3 pozitivní:1 negativní komunikaci zmíněné výše) a nenarušuje pocit bezpečí zaměstnance.
2. **Naplnění [podmínek trvale udržitelné práce](#)** pro daného zaměstnance, čemuž jde z pozice zaměstnavatele respektive HR oddělení samozřejmě pomoci. Je nutné, aby zaměstnanec viděl smysl své práce a jeho nadřízený manažer se staral o to, aby pro něj práce byla výzvou i zábavou.
3. **[Efektivnější zvládnání stresu](#)**, díky kterému poklesne i nemocnost (viz výše).
4. **Správná [motivace zaměstnanců](#)**, tedy nejen penězi a stravenkami (viz [tento článek](#)).
5. **Sladění firemních a osobních hodnot**, jak upozorňuje IBM [3], které zvyšuje angažovanost

zaměstnanců.

6. Samozřejmě výběr a rozvoj „správných“ manažerů a talentů, jak upozorňuje IBM [3].

7. Nastavení [životní harmonie, neb Work-life Balance totiž nefunguje](#), tedy harmonie mezi pracovním životem, osobním životem, zdravím a spiritualitou, pokud je přítomna. Nastavením, kdy práce je integrální, smysluplnou a plnohodnotnou součástí života, která negativně neovlivňuje osobní život ani zdraví ani spiritualitu.

8. a případně také pomoc zaměstnancům s naplněním jejich [ikigai](#) (důvodu, proč ráno vstát), což výrazným

způsobem

[e jejich nemocnost a prodlužuje věk dožití](#)

(Sone, 1994)

Kam se obrátit, když s tím potřebujete pomoci

[snižuj](#)

Problematika [HR 2.0](#) vyžaduje komplexní a osobní přístup k jednotlivým zaměstnancům, který rozhodně není jednoduchý. Jestli chcete v současném a hlavně budoucím světě uspět, tak **na zaměstnance už nejde pohlížet jen jako na číslo v SAPu, ale je třeba na ně hledět jako na lidi**

. U

[HR 2.0](#)

je nutné si uvědomit, že jsou to nejprve lidské a teprve potom zdroje. Vy na tento nelehký úkol nemusíte být sami. Naše firma připravila pro vaše zaměstnance portál

www.jecasnazmenu.cz

, kde mohou nalézt inspirativní články, které jim pomohou s překonáváním těžkostí, snižováním úrovně stresu a hlavně k dosažení větší spokojenosti a osobního štěstí.

A přímo pro firmy nabízíme také pomoc, [služby naší firmy](#), která je zároveň vydavatelem BusinessVize. Za posledních 9 let jsme prošli 239 českých firem všech velikostí a odvětví, kde jsem hovořil s jejich top managementem či vlastníky o procesních, organizačních a technologických změnách, jejich příčinách, mechanice, nástrojích, díky, kterým uspěli, i o tom, co konkrétního jim změny přinesly. A všímali jsme si i vlivu štěstí a spokojenosti zaměstnanců na dopady těchto změn.

Ted' toto **unikátní know-how**, spolu s **poznatky moderní psychologie, neurofyziologie a psychoterapie** zúročujeme při naplňování nového

poslání společnosti Nitana, vydavatele BusinessVize, které zní:

„Chceme dělat zaměstnance v jejich práci i osobním životě spokojenější a šťastnější. Chceme, aby se vaši zaměstnanci těšili do práce. Pomáháme firmám zvyšovat produktivitu a loajalitu zaměstnanců skrze zvyšování jejich spokojenosti v práci i v osobním životě.“

Neváhejte nás proto

[kontaktovat](#)

Použité zdroje

[1] OSWALD, Andrew J., Eugenio PROTO a Daniel SGROI. *Happiness and Productivity* [online]. Warwick, 2014 [cit. 2016-07-30]. Dostupné z: <https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/eproto/workingpapers/happinessproductivity.pdf>

. University of Warwick.

[2] HARTER, James K., Frank L. SCHMIDT a Theodore L. HAYES. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* [online]. 2002, **87**(2), 268-279 [cit. 2016-07-30]. DOI: 10.1037//0021-9010.87.2.268. ISSN 0021-9010. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Frank_Schmidt10/publication/11367971_Business-unit-level_relationship_between_employee_satisfaction_employee_engagement_and_business_outcomes_a_meta-analysis/links/53e298320cf275a5fdda31d0.pdf

[3] IBM Institute for Business Value : *Insights from the Global Chief Human Resource Officer Study* [online]. , 1-70 [cit. 2016-07-30]. Dostupné z: <https://public.dhe.ibm.com/common/ssi/ecm/gb/en/gbe03353usen/GBE03353USEN.PDF>

[4] SCHMITZ-JANSEN, Elinor. 9 Benefits of Having Happy Employees. *Happy: Serious learning* [online]. 2016 [cit. 2016 -07-30]. Dostupné z: <http://www.happy.co.uk/9-benefits-of-having-happy-employees/>

[Joomla SEO powered by JoomSEF](#)