

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá vnitřními a vnějšími faktory (jak ekonomickými, tak i sociálními), které ovlivňují motivaci ministerských úředníků k výkonu jejich pracovních činností ve státní správě na ministerstvech v České republice. Tento výzkum primárně navazuje na kvantitativní výzkum pana prof. PhDr. Arnošta Veselého, Ph.D.

Diplomová práce je zaměřena multidisciplinárně a věnuje se nejen řízení lidských zdrojů z hlediska funkčnosti, efektivnosti, účinnosti, ale dotýká se i oborů jako je veřejná politika, sociologie, psychologie či veřejná ekonomie a další. Cílem diplomové práce bylo zjistit hlavní faktory ovlivňující motivaci a přístup státních ministerských zaměstnanců ve veřejné správě.

Její teoretická část vychází z teorie motivace (Madsen), McGregorovy teorie X a Y, Maslowovy hierarchie potřeb a teorie byrokracie (Weber). Teoreticko-metodologické ukotvení práce se opírá o poznatky alternativní teorie jednání (Weinberger, 1997), ontologii etického fenoménu (Hartmann, 2002) a koncept accountability úředníka (Veselý). Empirická část obsahuje vlastní empirický kvalitativní výzkum provedený se 17 ministerskými úředníky na 8 ministerstvech v České republice. V rámci polostrukturovaných rozhovorů byla představena výzkumná témata ve formě otázek a z nich provedena tematická analýza. Práce obsahuje syntézu provedených zjištění a prezentaci poznatků v kapitole závěrů a doporučení.

Empirický výzkum ukázal, že faktory ovlivňující přístup a motivaci ministerských úředníků mají svá specifika. Nejstěžejnějšími faktory, které vyplývají z výzkumu a které ovlivňují přístup a motivaci, jsou větší flexibilita a svoboda v rámci uspořádání pracovní doby - možnost práce z domova (home office), důležitost dobrých pracovních vztahů, klouzavá (flexibilní) pracovní doba, ohodnocení práce (finanční a slovní), další možnosti vzdělávání (workshopy, konference), důležitost zpětné vazby, ochota pomoci (nápomocnost) od kolegů a nadřízených, pocit důvěry, respektu, uznání a rovného přístupu, pěkné pracovní prostředí, vyvažování pracovního a osobního života (work-life balance), vliv politizace, vliv zákona o státní službě a míra byrokracie a nadměrné administrativy. Zjištěné faktory naznačují, kam se lze v praxi dále ubírat při utváření pozitivní motivace zaměstnanců státní správy. Ukazují také možnosti, jak zvyšovat motivaci úředníků a výkon jejich činnosti.

