

ZAMĚSTNANECKÉ PODÍLOVÉ PROGRAMY JAKO MODERNÍ ZPŮSOB ODMĚŇOVÁNÍ V ČESKÉM PROSTŘEDÍ

Employee Equity Programs as a Modern Way of Remuneration in the Czech Context



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Bc. Kateřina Minková

Projektové řízení inovací

Akademický rok: 2023/2024

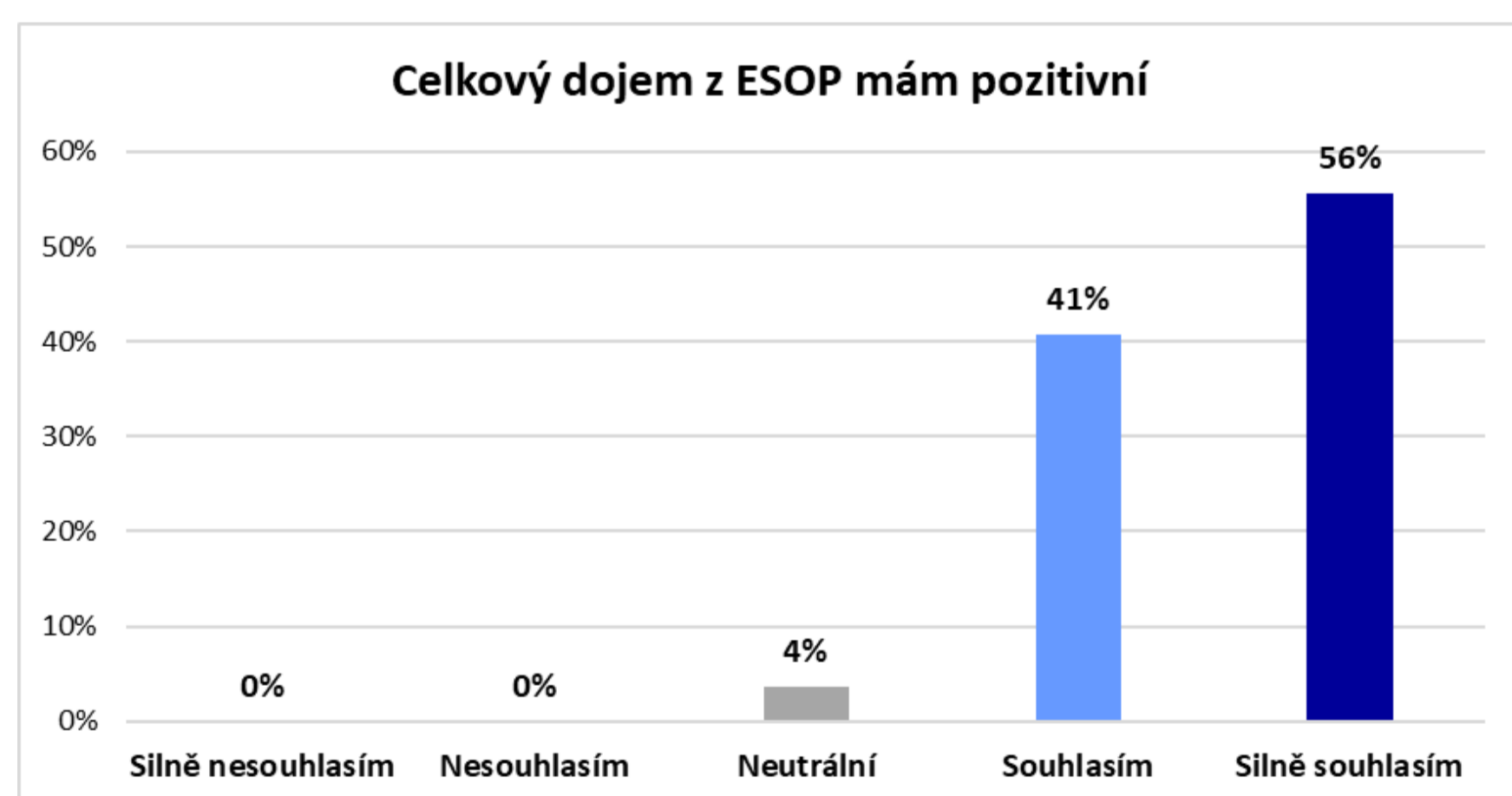
Vedoucí práce: Mgr. Kateřina Tomešková, Ph.D.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá zaměstnaneckými podílovými programy jako moderním způsobem odměňování v české praxi. Teoretická část představuje druhy, funkce, základní pojmy, fungování a problémy ESOP v českém prostředí. Praktická část analyzuje současný pohled na zaměstnanecké podílové programy osob účastnících se na nich v různých rolích, zejména pak z pohledu zaměstnanců, pomocí kombinace kvalitativního a kvantitativního výzkumu metodami polostrukturovaných rozhovorů a dotazníkového šetření a korelační analýzy. Nejvíce se práce zabývá motivační funkcí programů, související komunikací a důvody pro jejich implementaci. Výsledkem průzkumu je celkové pozitivní vnímání programů, potvrzení vlivu ESOP na motivaci a angažovanost zaměstnanců a problematičnost související interní komunikace. Dalším významným cílem bylo vytvoření sumáře pro praxi, který slouží jako podpora pro další společnosti, které by tento inovativní přístup k managementu a odměňování zaujal, a uvádí potřebné kroky v přípravné fázi implementace a další předpoklady pro zavedení těchto programů.

Abstract

This thesis focuses on an employee equity programs as a modern way of remuneration in Czech practice. The theoretical part introduces types, functions, terminology, principles and problems of employee equity programs in the Czech environment. The practical part analyses the perspective on employee equity programs from the point of view of people participating in them in various roles, especially from the perspective of employees. There is used a combination of qualitative and quantitative research using semi-structured interviews and questionnaire surveys and correlation analysis. Most of the work focuses on the motivational functionality of the programs, related communication and the reasons for their implementation. The research shows an overall positive perception of the programs, confirms the impact of ESOPs on motivation and engagement and the problematic aspects of the relevant internal communication. An additional important objective of the thesis was to create a practice summary to support other companies that would be interested in this innovative approach to management and remuneration. Summary provides the necessary steps in the preparatory phase of implementation and other premises for the launch of these programs.



Kroky a předpoklady pro úspěšné zavedení ESOP

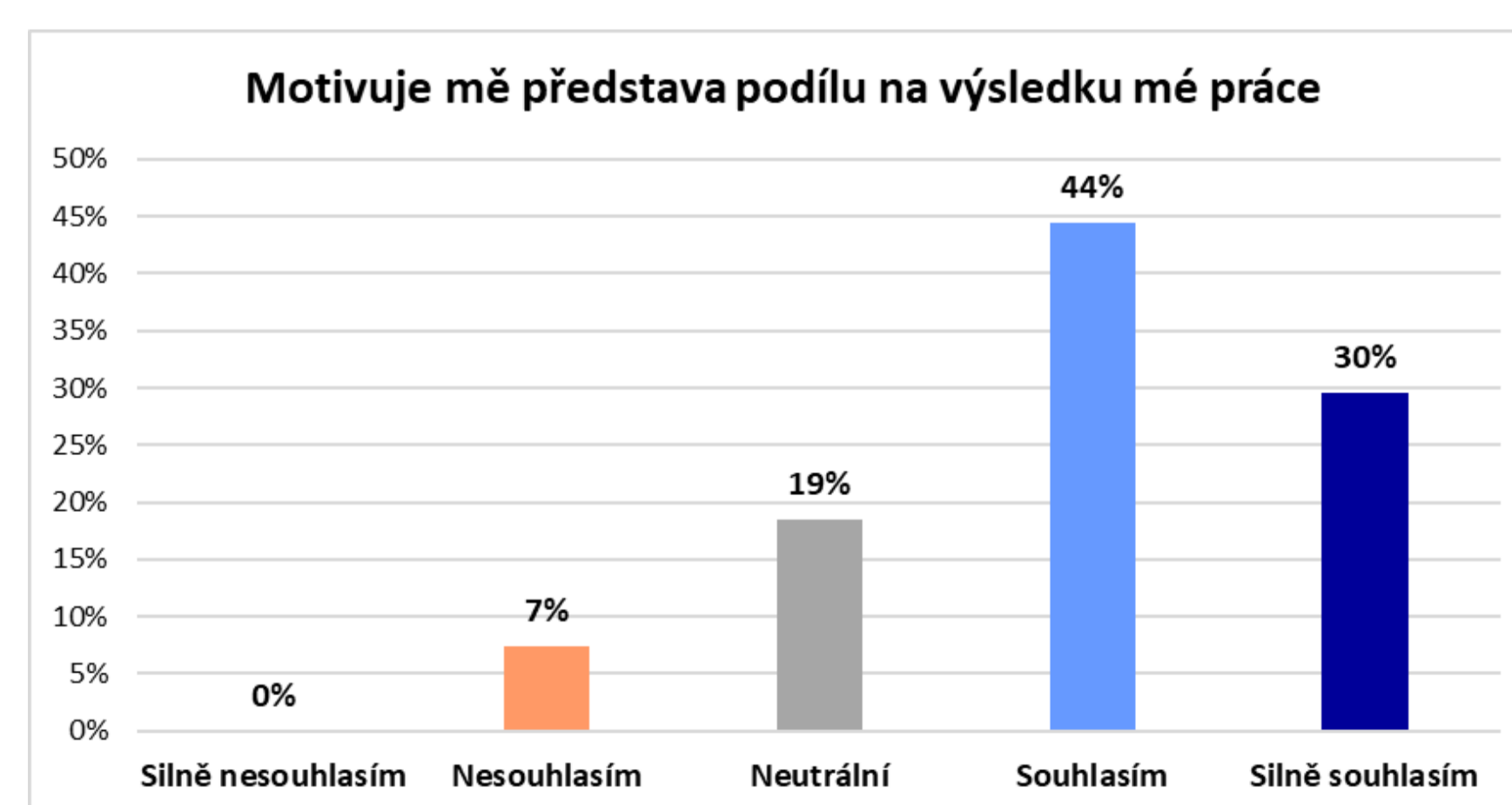
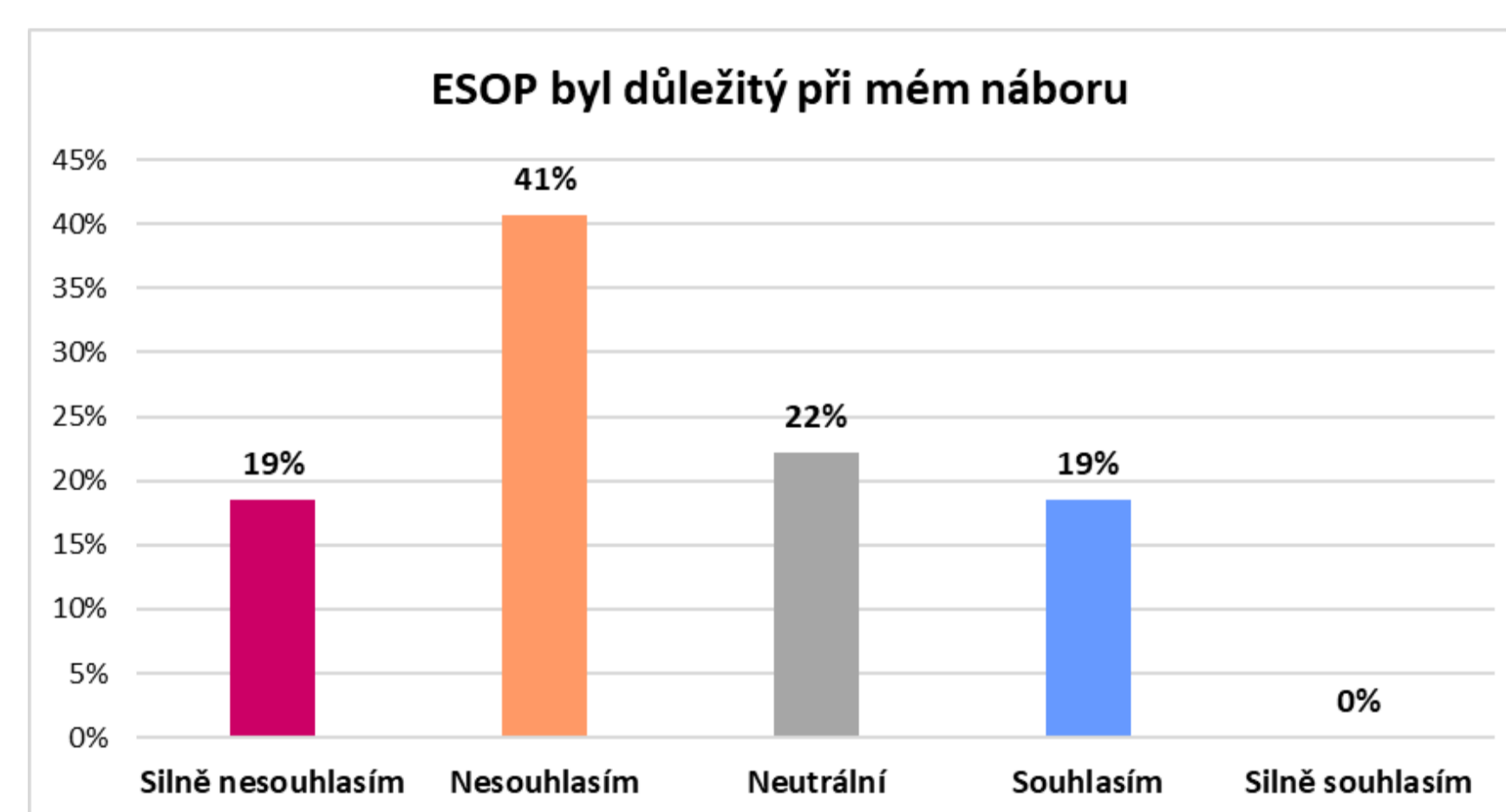
- 1) Ambice na rychlý růst
- 2) Mezinárodní kontext
- 3) Dobrá vlastní znalost a jasné cíle
- 4) Otevřená firemní kultura
- 5) Majetková struktura společnosti a právní nastavení
- 6) Kontinuální vzdělávání a podpora zaměstnanců
- 7) Čas a personální kapacita
- 8) Finance
- 9) Komunikace
- 10) Uvědomění, že jde o náročný a nikdy nekončící proces

Průzkum

První částí byly rozhovory s lidmi, kteří se v oblasti profesně pohybují, o jejich vnímání, zkušenostech a využívání ESOP na českém trhu. Následovalo dotazníkové šetření mezi zaměstnanci, kteří se na programech účastní. Do šetření se zapojilo 54 respondentů. Otázky dotazníku byly rozděleny do tematických oblastí, kterými byly - Vnímání, Znalost, Komunikace, Motivace a angažovanost, Retence a nábor, Vnímání důvod zavedení.

Závěry

V souhrnu se objevil velmi pozitivní dojem ze zaměstnaneckých podílových programů mezi všemi účastníky průzkumu. Z rozhovorů vyplynula zásadní role interní komunikace o ESOP. Dále byly identifikovány problémy v aktuální legislativní nezakotvenosti a nízkém povědomí mezi širokou veřejností. V dotazníkovém šetření došlo k potvrzení hypotézy o vlivu ESOP na motivaci zaměstnanců. Byla vyvrácena hypotéza o vlivu ESOP na nábor. Dále došlo k potvrzení hypotéz o korelacích mezi vlastní znalostí ESOP a jeho vnímáním zaměstnancem; o závislosti znalostí ESOP a kvality komunikace; a závislosti mezi komunikací a vlivem ESOP na motivaci. Na základě teoretických zjištění i vlastního šetření vyplynuly silné stránky a příležitosti podílových programů. Hlavním přínosem je vytvoření sumáře deseti předpokladů a kroků, které by měla společnost naplňovat a připravit se na ně v přípravné fázi implementace programů.



	Vnímání ESOP	Znalost ESOP	Komunikace	Motivace a angažovanost
Vnímání ESOP	-			
Znalost ESOP	0,34	-		
Komunikace	0,51	0,68	-	
Motivace a angažovanost	0,30	0,18	0,41	-

Silné stránky	Slabé stránky
Vliv na motivaci a angažovanost zaměstnanců	Nezakotvenost v českém legislativním prostředí
Pocit spoluvlastnictví	Nízké povědomí mezi širší veřejností
Vliv na loajalitu	Daňové nevýhodné
Podíl na vlastní práci	Komunikace
Příležitosti	Hrozby
Konkurenční výhoda	Nevyužití potenciálu ESOP a rozdílní společnosti bez přínosu zamýšlených výsledků
Rychlé zhodnocení společnosti	Nevýhodnost pro účastníky z důvodu snížení hodnoty společnosti
Nábor kvalitních zaměstnanců	Zásah do řízení společnosti při špatném nastavení