

## CÍL

Analyzovat odměňování zaměstnanců ve vybraném podniku XY a navrhnout opatření ke zlepšení současného stavu.

## ABTRAKT

Bakalářská práce obsahuje personální pohled na systém odměňování a motivaci zaměstnanců. Systém odměňování a motivace jsou hlavními prostředky, jak dosáhnout efektivně stimulovat zaměstnance, aby splnili vytyčené cíle společnosti a zároveň, aby zaměstnanci měli zájem o další sebevzdělávání, proto by systém odměňování měl být sofistikovaný. Hlavním cílem práce je srovnání systému odměňování a motivace zaměstnanců ve vybrané společnosti XY s výstupem dotazníků, které vyplnili zaměstnanci v též společnosti. Na základě šetření nalézt nedostatky a navrhnout vhodnější řešení pro společnost.

## ODMĚŇOVÁNÍ

Jednou z důležitých činností personálního managementu je odměňování, jehož úkolem je poskytovat pracovníkům odměnu za odvedenou práci. Odměňování je děleno do mnoha částí, které se navzájem prolínají a pracovníka motivují. Mezi základní povinnosti řízení lidských zdrojů neboli mezi činnosti personalistů, patří správné nastavení odměňování, a to z toho důvodu, že správná motivace pracovníka je pro firmu velmi důležitá, přičemž ale výše odměny by neměla být pro firmu ztrátová. Proto je nutné systém odměňování správně nastavit a určit, co patří mezi důležité faktory. Cílem správného nastavení odměňování je dosáhnout vysoké produktivity pracovníka a zajištění jeho motivace k dalšímu pracovnímu výkonu.

# ANALÝZA ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTANANCŮ VE VYBRANÉM PODNIKU XY



MICHAELA  
POLÁCHOVÁ

VZDĚLÁVÁNÍ  
ZAMĚŠTANANCŮ



NEPŘEHLEDNÝ SYSTÉM  
ODMĚŇOVÁNÍ



SPOKOJENOST  
ZAMĚŠTANANCŮ

NÍZKÉ SAZBY ZA PODÍL Z  
PRODEJE

INTERNÍ KOUČ

MÁLO ZAMĚŠTANANECKÝCH  
BENEFITŮ

### PRVNÍ VÝZKUMNÝ PŘEDPOKLAD

Prvním výzkumným předpokladem bylo, že zaměstnanci nejsou dostatečně motivováni ze strany zaměstnavatele. Na základě dat, z dotazníkové šetření, vyplývá, že tento předpoklad byl správný. Zaměstnancům chybí širší nabídka benefitů. Všichni respondenti potvrdili, že by je nejvíce dokázal motivovat benefit ve formě, příspěvku na životní či penzijní přípojištění, třináctý plat nebo delší dovolená. Zaměstnanci jsou již od zaměstnavatele vzdělávání v oblasti materiálu, a dalších potřebných informací potřebné k prodeji. Zaměstnanci touží po větší motivaci ve vzdělávání, a to například jazykové kurzy atd. V současné době zaměstnanec nejvíce motivuje odměna za podíl z prodeje, jejíž sazba není vždy stejná a příliš vysoká. Velká část respondentů uvedla, že kdyby se změnil přístup speciálních odměn, dokázali by se lépe motivovat.

### DRUHÝ VÝZKUMNÝ PŘEDPOKLAD

Druhý předpoklad, který se zabíral finančním stimulem, který zaměstnanci berou jako hlavní stimul při výkonu práce, se zcela nepotvrdil. Dá se hovořit o dvou skupinách pracovníků, kteří svůj výdělek, berou jako prioritu a na skupinu, která spíše přihlíží na vykonanou práci. Projevilo se zde mnoho faktorů, například, v otázce týkající se mzdových forem, polovina pracovníků odpověděla, že by projevila větší zájem o základní mzdovou formu a druhá polovina by zůstala u podílové. Přitom velká část zaměstnanců usoudila, že nejsou spokojeni s výší mzdy, která se ale může též projevovat na peněžních benefitech.

SJEDNOCENÍ  
SYSTÉMU  
ODMĚŇOVÁNÍ

NÁVRHY  
NA  
ZLEPŠENÍ

MOTIVACE ZE  
STRANY  
VEDOUČÍHO  
PRODEJNÍ

NABÍDKA  
KURZŮ  
CIZÍCH  
JAZYKŮ

ZVÝŠENÍ  
PODÍLOVÉ  
SAZBY

ZLEPŠENÍ  
NABÍDKY  
BENEFITŮ