



Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na zaměstnanecské benefity ve společnosti T-Mobile Czech Republic, a.s. Je rozdělena do dvou částí. První část je zaměřena na teoretické poznatky z oblasti řízení lidských zdrojů, na druhy poskytovaných benefitů v systému odměňování a jejich vliv na pracovní výkon zaměstnance.

Druhá, praktická část se zabývá představením společnosti T-Mobile Czech Republic, a.s. a přiblížením současného systému zaměstnanecských benefitů v této společnosti. Na základě strukturovaného rozhovoru s HR specialístkou, která se zaměřuje přímo na zaměstnanecské benefity v T-Mobile Czech Republic, Ing. Hanou Janouškovou, a analýzy dotazníkového šetření, které bylo provedeno, bylo navrženo doporučení, jakým způsobem je možné současný systém vylepšit tak, aby byl zlepšen výkon zaměstnanců a jejich motivace a spokojenost.

Úvod

V současnosti můžeme pozorovat, že se nároky na efektivní fungování společností neustále zvyšují. Společnosti se musí neustále přizpůsobovat moderní době a využívat jen kvalitní zdroje, ať už ty finanční, informační či lidské. Vysoce výkonní a motivovaní zaměstnanci mohou být klíčovou částí společnosti a pomáhat dosahování cílů, které si společnost stanovila. Loajální zaměstnanec se stává významným faktorem konkurenceschopnosti. Pokud systém odměňování zaměstnanců však není vhodně zvolen, může to vést ke kolísání podaného pracovního výkonu, demotivaci a následnému odchodu zaměstnance. Je tedy zřejmé, že oblast hodnocení a systém odměňování zaměstnanců můžeme označit jako jednu z klíčových činností řízení podniku, mají nemalý vliv na pracovní nasazení a závisí na nich motivace zaměstnanců.

Literatura:

1. ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-802-4714-073.
2. ARMSTRONG, M. Odměňování pracovníků. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
3. KOONTZ, M., WEHRICH, H. Management. Přel. Dolanský V. Praha: Victoria Publishing 1993 659 s. ISBN 80-85605-45-7.
4. KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 261 s. ISBN 978-802-4722-023.
5. LEŠINGROVÁ, R. Baťova soustava řízení. Nakladatelství: Romana Vítková, 2008. 144 s. ISBN 978-80-903808-9-9.
6. MACHÁČEK, I. Zaměstnanecské benefity a daně. Praha: ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
7. PELC, V. Zaměstnanecské benefity v roce 2008. Praha: Linde, 2008. 141 s. ISBN 978-80-7201-701-0.
8. PELC, V. Zaměstnanecské benefity v roce 2009. Praha: Linde, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.
9. WÖHE, G. Úvod do podnikového hospodářství. Přel. Dvořák, Praha: C.H.Beck 1995 748 s. ISBN 80-7179-014-1.

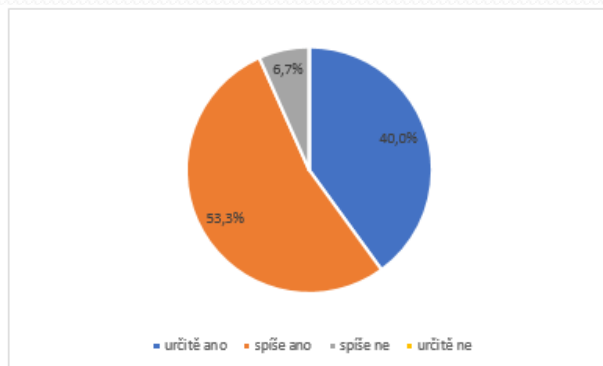
Výsledky

Ze strukturovaného rozhovoru se specialístkou v oblasti zaměstnanecských benefitů ve společnosti TMCZ jsme zjistili, že systém benefitů je v současnosti vybalancován tak, aby vyhovoval oběma stranám – jak společnosti, tak zaměstnancům. Společnost investuje už teď poměrně vysokou částku v řádech desítek milionů korun českých do současného systému zaměstnanecských benefitů, a další investice do této oblasti neplánuje.

Z dotazníkového šetření zároveň vyplývá, že zaměstnanci jsou se současným systémem benefitů spokojeni a žádné velké výhrady k němu nemají. Dotazníkové šetření mělo za cíl zjistit také, zda benefity skutečně motivují zaměstnance společnosti k vyšším pracovním výkonům. Tato výzkumná otázka byla potvrzena. Zjistili jsme také, že informovanost zaměstnanců o poskytovaných benefitech by se mohla zlepšit, některé benefity by si zasloužily větší propagaci ve firmě.

Závěr

Zajímavým řešením systému benefitů by mohlo být odstupňování množství a hodnoty poskytovaných výhod. Zaměstnanci by dostávali nabídku benefitů podle toho, jak dlouho pro společnost pracují. TMCZ by tak získal větší loajálnost svých zaměstnanců a zároveň by se mohly snížit náklady vynaložené na poskytování benefitů.



Graf 13: Byli by zaměstnanci motivovanější, pokud by se hodnota a množství benefitů zvyšovali spolu s dobou zaměstnání u TMCZ? Zdroj: Vlastní zpracování na základě analýzy dat z dotazníkového šetření