

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE 2018

Autor: Petra Pohanková

Vedoucí práce: Ing. Daniel Toth, Ph.D.

ODMĚŇOVÁNÍ JAKO NÁSTROJ ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Studijní obor: Personální management

v průmyslových podnicích

Úvod

Cílem mé práce je zhodnotit stávající systém odměňování ve společnosti. Zjistit v čem jsou největší nedostatky a navrhnout řešení pro vylepšení hodnocení zaměstnanců. V návaznosti na odměňování zaměstnanců zvýšit produktivitu práce.

Ve firmě jsou zaměstnanci hodnoceni pevným měsíčním platem, který neobsahuje téměř žádné variabilní složky, které by byly vázány na pracovní výkon konkrétního zaměstnance. Ve mzdách se objevují jen nárazové prémie například na Vánoce. Jak jsem zjistila, tak tento způsob hodnocení není příliš efektivní pro zvyšování produktivity práce. Jedná se především o manuálně pracující zaměstnance na pozici skladník. V jejichž profesi často dochází k nerovnoměrnému rozvržení objemu vykonané práce.

Proto se práce zaměřuje na vytvoření efektivnějšího hodnocení ve vazbě mzdy na výkonnost, aby byla jejich práce spravedlivě oceňována podle výkonů jednotlivých pracovníků.

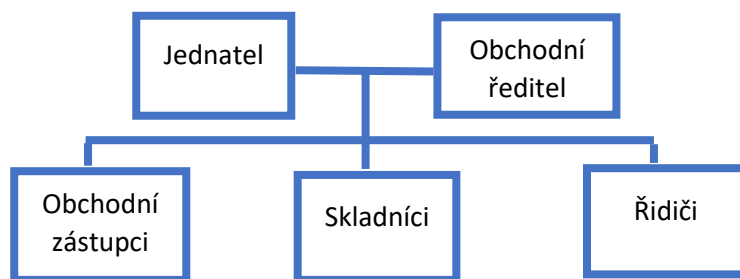
Metodika

V této práci je použita jedna z metod vícekriteriálního hodnocení. Vícekriteriální hodnocení je metoda výzkumu, která zkoumá různé rozhodovací situace, kde jsou porovnávány různé varianty podle několika různých kritérií. Jsou zde množiny variant a hodnotících kritérií, které jsou mezi sebou provázány. Zde je využita metoda bodovací, pro její jednoduchost přesto ale účinnou aplikaci.

| <u>Pracovní úkony:</u> | <u>Označení</u> | <u>Koef. Důl.</u> |
|------------------------------|-----------------|-------------------|
| Pytlování | K1 | 5 |
| Míchání melasy | K2 | 2 |
| Stáčení melasy | K3 | 3 |
| Příprava produktů do obchodu | K4 | 1 |
| Nakládání kamionů | K5 | 6 |
| Drobná administrativa | K6 | 4 |

V tabulce jsou sepsána hodnotící kritéria podle kterých je možné zaměstnance hodnotit.

Organizační struktura



Jedná se o podnik velmi malé velikosti, proto je organizační struktura takto jednoduchá.

Současný stav odměňování zaměstnanců

| | Řidiči | Skladníci |
|--------------------------------|--------|-----------|
| Základní mzda | 13 000 | 10 000 |
| Osobní ohodnocení | 6 000 | 6 000 |
| Prémie | 2 500 | 2 500 |
| Příplatek za přítomnost | 1 000 | 1 000 |

Abstract

The main goal of my work is to evaluate the existing remuneration system in company. Find out what the biggest drawbacks are and propose solutions to improve employee evaluation. Following employee remuneration to increase work productivity. In the company, employees are appreciated with a fixed monthly salary that does not contain almost no variable components that are tied to the performance of a particular employee As I have found, this method of evaluation is not very effective for increasing productivity. These are mainly manually working employees in the warehouse position. In those profession, there is often an uneven split of the work. That is why I want to focus on creating a more effective assessment of wage-related performance, so that work is more equitably valued by the performance of individual workers.