

ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ V ORGANIZACI



Autorka práce: Tereza Pánková
Studijní program: Ekonomika a management
Akademický rok: 2020/2021

ČVUT

**ČESKÉ VYSOKÉ
UČENÍ TECHNICKÉ
V PRAZE**

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá odměňováním zaměstnanců v organizaci. Cílem práce je analyzovat strategii odměňování ve vybrané organizaci, určit možné příležitosti ke zlepšení a navrhnout vhodné změny. Teoretická část se zabývá vysvětlením filozofie a strategie odměňování zaměstnanců.

Praktická část se zaměřuje na hodnocení procesu odměňování ve vybrané organizaci a obsahuje představení organizace, analýzu systému odměňování zaměstnanců, vyhodnocení dotazníkového šetření mezi zaměstnanci a návrhy na zlepšení odměňování zaměstnanců v organizaci.

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with rewarding of employees in the organization. The aim of this thesis is to analyse the strategy of rewarding in the selected organization and identify possible opportunities for improvement and propose appropriate changes. The theoretical part deals with explanation of the philosophy and strategy of rewarding employees. The practical part focuses on the evaluation of rewarding process in the selected organization. It contains an evaluation of a questionnaire survey asking the employees and improving proposals of rewarding employees in the organization.

CÍL PRÁCE

Cílem bakalářské práce je prozkoumat systém odměňování zaměstnanců ve vybrané organizaci, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Dotazníkové šetření se zabývalo odměňováním zaměstnanců ve vybrané organizaci, hmotnými a nehmotnými odměnami a pracovním prostředím.

V úvodní části lze o zaměstnancích říct, že jde o mladou věkovou skupinu, která kombinuje studium se zaměstnáním. Pro tyto mladé lidi, je důležité znát předem vybranou organizaci, jak se prezentuje na veřejnosti a koho zaměstnává. Jejich prioritou není vysoká mzda, ale prostředí, ve kterém se cítí dobře. Centrum nabízí široký výběr zaměstnaneckých výhod, a kromě chybějící MultiSport karty vidí zaměstnanci tuto nabídku jako dostačující. Zajímavý je rozdíl mezi výsledky, jaké benefity zaměstnanci oceňují a jaké skutečně využívají. Lze tak říct, že důležitější jsou pro zaměstnance zaměstnanecké výhody, které může využívat přímo při pracovním výkonu, a ne ve volném čase.

Statistická analýza, neurčila žádné možné závislosti některých odpovědí na pohlaví.

NAVRŽENÁ DOPORUČENÍ

Návrh 1 – Aktualizace nabídky zaměstnaneckých výhod

Návrh 2 – Zlepšení organizace týmu a týmových aktivit

Návrh 3 – Podpoření a péče o pracovní prostředí a tým

Návrh 4 – Předcházení negativních vlivů při výkonu práce

Návrh 5 – Zajištění rovnosti mezi zaměstnanci

Týmové porady

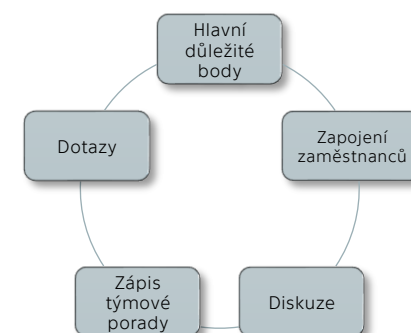


■ Účast ■ Neúčast

Fisherův kombinatorický test

Základní tabulka	Hmotná	Nehmotná	Celkový součet
Muži	4	10	14
Ženy	1	5	6
Celkový součet	5	15	20

Princip týmové porady



Pyramida potřeb pro úspěšný teambuilding

