

Analýza zaměstnaneckých výhod v podniku působícím v leteckém průmyslu.

Albert Syrovátka

České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií



Úvod

Vedení společností má za úkol najít novou, kreativnější cestu jak využít potenciálu a schopností zaměstnanců, aby byla společnost schopna uspět mezi konkurencí. Zaměstnanci by neměli být stále považováni za nezkušené, líné a nezodpovědné jednotlivce, které je potřeba stále jen kontrolovat a připomínat jim jejich pracovní povinnosti. Naopak zaměstnanci by měli cítit, že jsou pro společnost důležití a cenní a že je zaměstnavatel nechce pouze využívat jako prostředek k odvedení práce. Co zaměstnance motivuje ke svědomitému a kvalitnímu odvádění práce je správná odměna. Odměnou se nerozumí pouze plat či mzda, ale většina společností nabízí svým zaměstnancům různé, inovativní zaměstnanecké výhody. Zaměstnanecké výhody jsou zaměstnancům nabízeny, aby je učinily spokojenější, neboť spokojení zaměstnanci jsou podmínkou pro úspěšné fungování společnosti.

Aby bylo poskytování zaměstnaneckých výhod efektivní, měly by se společnosti zajímat, o které zaměstnanecké výhody mají zaměstnanci zájem. Předpokladem pro úspěšné fungování společnosti je tedy i dobře fungující vzájemná komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ze které by měla společnost vyvodit, o které zaměstnanecké výhody mají zaměstnanci největší zájem, případně jak a které zaměstnanecké výhody upravit či rozšířit, aby zaměstnancům přinášely co nejvíce užitek.

Poskytování zaměstnaneckých výhod je také pro zaměstnavatele levnější a tudíž efektivnější personální strategií, než zvyšování mezd. Mzdy jsou zdaňovány a jsou z nich odváděny zákonné odvody na pojistné, zatímco mnoho zaměstnaneckých výhod je od daní a odvodů osvobozeno a přitom mohou zaměstnancům přinést stejný užitek.

Zavádění a provozování zaměstnaneckých výhod ve společnosti však může být i ošemetnou záležitostí, protože může mezi zaměstnanci vyvolat negativní reakce. Je tedy nezbytné, aby byl ve společnosti systém zaměstnaneckých výhod spravedlivý a jak už bylo řečeno, vycházel z potřeb a přání zaměstnanců.

Cíl práce a metodika

Cílem práce bylo popsat a zhodnotit způsob poskytování zaměstnaneckých výhod v podniku, působícím v leteckém průmyslu a zjistit spokojenost zaměstnanců, pracujících na letišti Václava Havla Praha v úseku odbavení cestujících, s nabízenými zaměstnaneckými výhodami a navrhnout případná zlepšení v systému poskytování zaměstnaneckých výhod v této společnosti.

V první části práce jsou shrnuty teoretické poznatky a je využita uvedená literatura.

Obsahem druhé části práce je charakteristika společnosti působící v leteckém průmyslu, charakteristika a náplň práce pracovníka odbavení cestujících, analýza zaměstnaneckých výhod, které společnost svým zaměstnancům nabízí. Dále je obsahem druhé části vyhodnocení dotazníkového šetření, které bylo v této společnosti provedeno a na to navazující návrhy a doporučení na změny současné situace v souladu se stanovenými cíli.

K získání informací o zaměstnaneckých výhodách bylo využito dotazníkového šetření. Odpovědi byly od zaměstnanců společnosti získány výběrem z nabízených možností a pomocí dvou otevřených otázek.

V bakalářské práci bylo využito metod zkoumání, především deskripce, komparace, analýzy, syntézy, explikace, matematicko-statistické metody a dotazníkové metody.

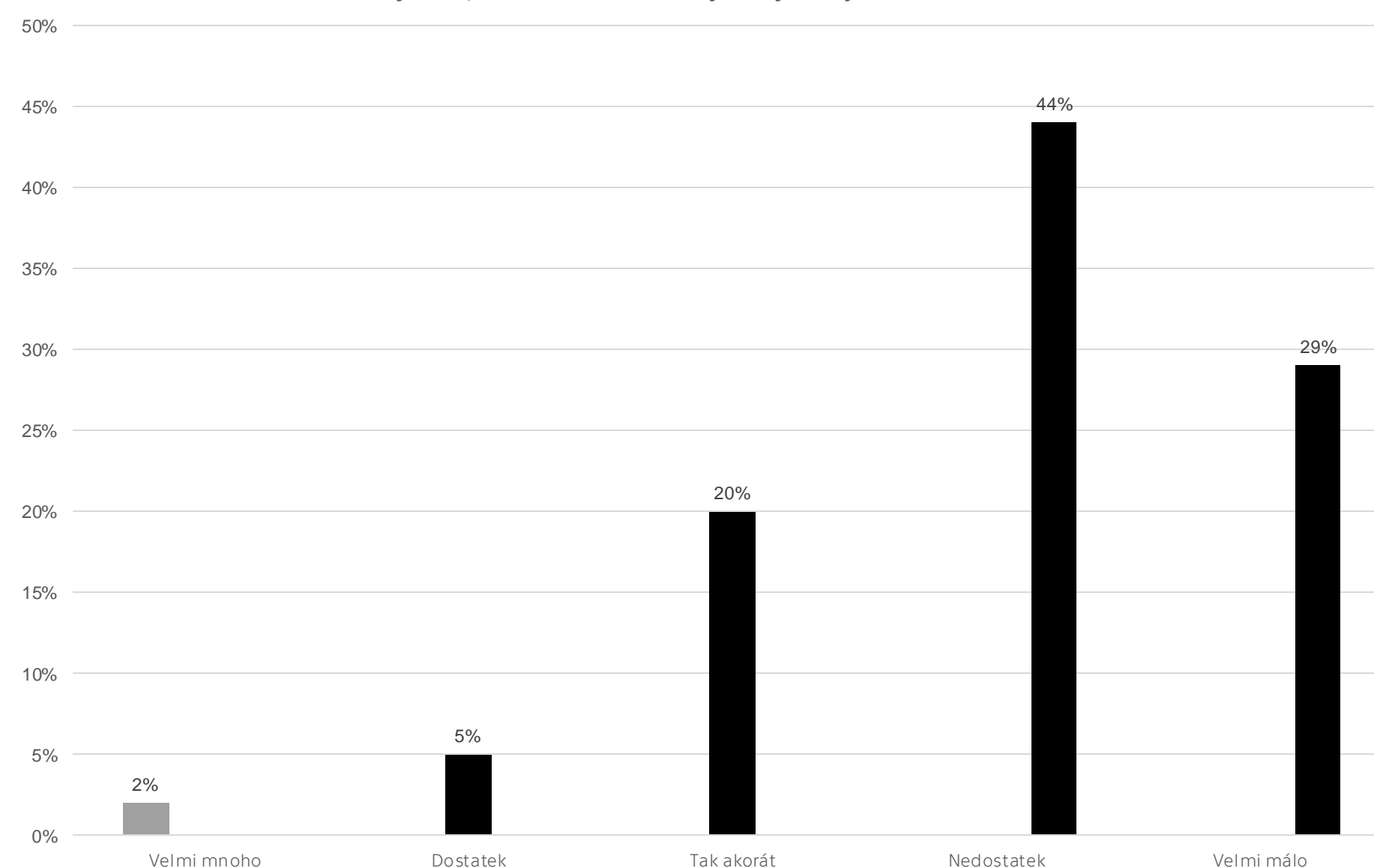
Výsledky

Lidské zdroje jsou jeden ze stěžejních součástí každé společnosti a dobře pracující zaměstnanci jí mohou poskytovat výhodu oproti konkurenci. Aby byli zaměstnanci spokojenější a tudíž v práci výkonnější, jsou jim nabízeny kromě základní odměny za práci zaměstnanecké výhody, neboť spokojení zaměstnanci jsou podmínkou pro úspěšné fungování každé společnosti. Bohužel u zkoumané společnosti, působící v leteckém průmyslu, tomu v současné době podle mých zjištění tak úplně není a společnost by měla začít na zaměstnance myslet a to nejen jako na pracovní nástroje. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že společnost trpí vysokou fluktuací zaměstnanců a že většina pracovníků není s nabídkou poskytovaných zaměstnaneckých výhod spokojena.

Ve společnosti pracuje 560 zaměstnanců a z toho přibližně 200 zaměstnanců v úseku odbavení cestujících, pro které byl dotazník určen. Dotazník byl rozeslán zaměstnancům 10. 4. 2017 a ze všech dotazovaných odpovědělo 59 respondentů. Získané odpovědi byly základem pro analýzu poskytovaných zaměstnaneckých výhod a základem pro doporučení managementu společnosti, jaké zaměstnanecké výhody zaměstnanci nejvíce postrádají a jak to ovlivňuje jejich vztah k práci.

Výzkumná otázka v druhé části dotazníku, konkrétně předpoklad, že zaměstnanci této společnosti nejsou, s šíří poskytovaných zaměstnaneckých výhod spokojeni, se potvrdil. Konkrétnější rozebrání předpokladu pokračuje u příslušné otázky, konkrétně otázky číslo 7.

Myslíte, že zaměstnaneckých výhod je ve vaší firmě:



Závěry

Na základě analýzy spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami byla navržena 3 doporučená řešení, jak spokojenost zaměstnanců zlepšit. Prvním doporučením, jak zlepšit vztahy ve společnosti je nastavení spravedlivého a rovnocenného systému odměňování a poskytování zaměstnaneckých výhod pro všechny zaměstnance. Druhým doporučením je soustředit se na komunikaci se zaměstnanci a rozšiřovat právě nabídku zaměstnaneckých výhod, o které mají zaměstnanci zájem a ideálně tím snížit či omezit fluktuaci zaměstnanců. Třetím doporučením je pak zavedení vzdělávacích kurzů v oblasti cizích jazyků a začít rozhovory se zástupci leteckých společností o možnostech a podmínkách poskytnutí zlevněných letenek pro zaměstnance této společnosti.

Cílem této bakalářské práce bylo popsat a zhodnotit způsob poskytování zaměstnaneckých výhod v podniku, působícím v leteckém průmyslu a zjistit spokojenost zaměstnanců, pracujících na letišti Václava Havla Praha v úseku odbavení cestujících, s nabízenými zaměstnaneckými výhodami a navrhnout zlepšení v systému poskytování zaměstnaneckých výhod v této společnosti. Dle mého názoru, bylo stanovených cílů dosaženo.

Seznam použité literatury

- ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 10. vyd. Překlad Josef Koubek. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 9788024714073.
- MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-807357-368-
- PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2008. Praha: Linde, 2008. 141 s. ISBN 978-80-7201-701-0.
- JANOŠOVÁ, Jana; KOLIBOVÁ, Helena. Zaměstnanecké výhody a daně. 1. vydání. Praha: GRADA, 2005. 116 s. ISBN 80-247-1364-0