

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Motivace a pracovní benefity

Motivation and Benefits

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Personální management v průmyslových podnicích

Řízení a ekonomika průmyslového podniku

VEDOUCÍ PRÁCE

Ing. Eva Škorňová

HUDEC

DANIEL

2018

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Hudec Jméno: Daniel Osobní číslo: 461075
Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Zadávající katedra/ústav: Oddělení manažerských studií
Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:
Motivace a pracovní benefity

Název bakalářské práce anglicky:
Motivation and Benefits

Pokyny pro vypracování:
Cíl: Cílem bakalářské práce je na základě analýzy poskytovaných benefitů vypracovat návrh systému benefitů tak, aby pracovníky motivovaly k vyšším výkonům a větší spokojenosti.
PŘÍNOS: Na základě provedeného šetření bude vypracován návrh na úpravu benefitů, aby odpovídaly aktuálním potřebám a požadavkům pracovníků a ovlivňovaly jejich vyšší motivaci.
OSNOVA: 1. Úvod; 2. Teoretická část bude obsahovat výběr a porovnání různých přístupů k uvedené problematice motivace a benefitů; 3. Praktická část- Představení společnosti, popsání benefitů, dotazníkové šetření, návrhy na zlepšení; 4. Závěr

Seznam doporučené literatury:
KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha : ManagmentPress, 2007.
DEIBL, Maria. Motivace jako nástroj řízení. Vyd. 1. Praha : 2005.
KOCIÁNOVÁ, Renata. Personální činnosti a metody personální práce. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, Psyché (Grada).
MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. Vyd. 3. V Praze : WoltersKluwer ČR, a.s. 2013.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:
Ing. Eva Škorňová, MÚVS ČVUT v Praze, Oddělení manažerských studií

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5.12.2017 Termín odevzdání bakalářské práce: 5.5.2018

Platnost zadání bakalářské práce: 31.8.2019

Škorňová Eva Podpis vedoucí(ho) práce
[Signature] Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry
[Signature] Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

28-03-2018 Datum převzetí zadání
[Signature] Podpis studenta(ky)

Hudec, Daniel. *Motivace a pracovní benefity*. Praha: ČVUT 2018. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval a uvádím je v přiloženém seznamu použité literatury. Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 30. 04. 2018

Podpis:

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat Ing. Evě Škorňové za odborné vedení, cenné rady, čas a pomoc při tvorbě mé bakalářské práce. Dále bych chtěl poděkovat České pojišťovně za poskytnuté informace.

Abstrakt

Má bakalářská práce se zabývá problematikou motivace a zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Česká Pojišťovna, a.s.. V teoretické části se zabývám pojmy motivace a benefity, popisují jejich význam, druhy a charakteristiku. V části praktické se zabývám dotazníkovým šetřením, kde vyhodnocuji, jak jsou zaměstnanci spokojeni s benefity a navrhuji případná opatření pro zlepšení.

Klíčová slova

Motivace, spokojenost, stimulace, řízení lidských zdrojů

Abstract

My bachelor thesis deals with the issue of employee motivation and satisfaction at company ČESKÁ POJIŠTOVNA, a.s.. In the theoretical part is describe basic knowledge of motivation, benefits, their types and characteristics. Practical part is focused on results of questionnaires and there is a suggestion of factual solution to improve system in company.

Key words

Motivation, satisfaction, compensation, humanresource

OBSAH

ÚVOD	5
1 MOTIVACE Z HLEDISKA PSYCHOLOGIE	7
1.1 MOTIVACE – TEORETICKÉ HLEDISKO	7
1.2 MOTIVACE JAKO SOUČÁST OSOBNOSTI	7
1.3 ZDROJE MOTIVACE	9
2 PRACOVNÍ MOTIVACE	11
2.1 PRACOVNÍ MOTIVACE VNITŘNÍ A VNĚJŠÍ	11
2.2 MOTIVY PRÁCE	12
2.3 VYBRANÉ TEORIE PRACOVNÍ MOTIVACE	12
2.3.1 Maslowova teorie potřeb	13
2.3.2 Herzbergova dvoufaktorová teorie	14
2.3.3 Alderferova ERG teorie	15
2.3.4 Teorie cíle	15
2.3.5 Teorie spravedlnosti	15
2.4 PRACOVNÍ SPOKOJENOST	16
3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	18
3.1 ČLENĚNÍ ZAMĚSTNAVATELSKÝCH BENEFITŮ	19
3.1.1 Členění z daňového hlediska	19
3.1.2 Členění z věcného hlediska	19
3.1.3 Členění z hlediska volby	20
3.1.4 Členění benefitů z hlediska charakteru	20
3.1.5 Členění z hlediska časového působení	20
3.2 SYSTÉM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	20
3.2.1 Fixní systém	21
3.2.2 Flexibilní systém	21
4 CHARAKTERISTIKA NEJČASTĚJI VYUŽÍVANÝCH BENEFITŮ	22
4.1 PŘÍSPĚVKY MIMOŘÁDNĚ ZVÝHODNĚNÉ A ČÁSTEČNĚ ZVÝHODNĚNÉ	22
4.2 PŘÍSPĚVKY ZAMĚSTNANCŮM POSKYTOVANÉ ZE SOCIÁLNÍHO FONDU	23
4.3 PŘÍSPĚVKY POSKYTOVANÉ Z FKSP	24
4.4 DALŠÍ TYPY BENEFITŮ	25
5 PRAKTICKÁ ČÁST	29
5.1 PŘEDSTAVENÍ ČESKÉ POJIŠŤOVNY	29
5.1.1 Historie a rozvoj České pojišťovny	29
5.1.2 Aktuální pohled na Českou pojišťovnu	30

5.2	ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY POSKYTOVANÉ ČESKOU POJIŠŤOVNOU	30
5.3	BENEFITY V ČESKÉ POJIŠŤOVNĚ.....	31
5.4	VÝZKUMNÉ PŘEDPOKLADY.....	32
5.5	METODOLOGIE.....	32
6	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	33
6.1	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	33
6.2	VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	44
6.3	ZÁVĚREČNÉ DOPORUČENÍ KE ZLEPŠENÍ.....	45
ZÁVĚR	46
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	47
INTERNETOVÉ ZDROJE:	48
SEZNAM OBRÁZKŮ	49
SEZNAM GRAFŮ	50
SEZNAM PŘÍLOH	51

ÚVOD

Tématem této bakalářské práce je motivace a zaměstnanecké benefity. Motivace je hnací síla, která dává podnět k chování, posiluje a podmiňuje činy a rozhoduje o jejich intenzitě. V současné moderní době dáváme stále vyšší význam na lidské zdroje, tudíž i na jejich motivaci a spokojenost. Produktivitu a efektivnost velkých firem můžeme do jisté míry připisovat motivovaným zaměstnancům, kteří za dobrými výsledky firmy stojí. Může je kvalitně motivovat vedoucí pracovník, či se motivují sami. Od toho se odvíjí jejich pracovní výkon, který souvisí s celkovou spokojeností v zaměstnání. Ta může být u každého jiná, protože každý zaměstnanec má své priority, podle kterých se řídí. Je tudíž nezbytné, aby společnost či nadřízený, měl ke každému zaměstnanci individuální přístup.

Na základě těchto poznatků jsem si vybral téma: Motivace a zaměstnanecké benefity, neboť se jedná o témata provázaná. Práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické části se zabývám pojmy motivace, obecnou charakteristikou, jejími typy a zdroji. Opakem motivace je demotivace. Dále se zabývám pojmem benefity, jejich charakteristikou, významem a jednotlivými typy.

Na teoretickou část navazuje část praktická, která zkoumá zaměstnanecké benefity ve společnosti Česká Pojišťovna, a.s. Nejprve stručně charakterizují společnost a její benefity. Následuje dotazníkové šetření a jeho vyhodnocení.

Cílem bakalářské práce je seznámení s problematikou motivace a zaměstnaneckých benefitů z hlediska teorie. Dále následuje analýza spokojenosti zaměstnanců s aktuálními benefity a případná doporučení pro jejich úpravu. Pro teoretickou část práce jsem čerpal převážně z odborné literatury. Využil jsem také internet. Pro část praktickou jsem využil firemní materiály a brožury. Dotazník je zaměřen na celkovou situaci benefitů, spokojenost zaměstnanců a jejich motivaci.

TEORETICKÁ ČÁST

1 MOTIVACE Z HLEDISKA PSYCHOLOGIE

V této kapitole se zabýváme motivací z hlediska psychologického, motivací jako součásti osobnosti a motivací jako ovlivňujícím prvkem, a vymezíme si motivační zdroje a následně se věnujeme pracovní motivaci.

1.1 Motivace – teoretické hledisko

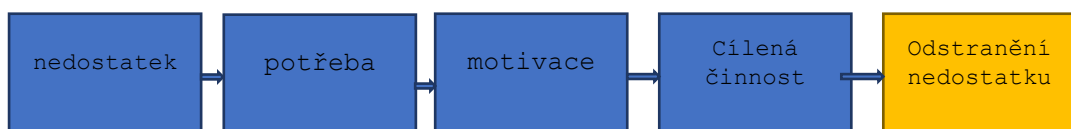
Motivace je psychologický pojem, který není v psychologii jednotně definován, neexistuje obecně přijímaná definice. (Arnold, 2007, s. 302)

V psychologii se odborníci zabývají především příčinami lidského chování, což úzce souvisí s motivací. Motivace totiž označuje vnitřní sílu, která je odpovědná za lidské chování a jednání. (Hartl 2010, s. 320)

Podle Nakonečného je třeba oddělit od sebe pojmy motiv a motivace. Motiv je jakási psychologická pohnutka k akci a motivace je proces. (Nakonečný, 2004 s. 463)

Podle teorie potřeb se všechny potřeby hierarchicky seřazují od fyziologických potřeb přes potřebu bezpečí, společenské potřeby a potřebu uznání, až po potřebu seberealizace. (Nakonečný, 2004, s. 468-469)

Obrázek č. 1 - Proces motivace



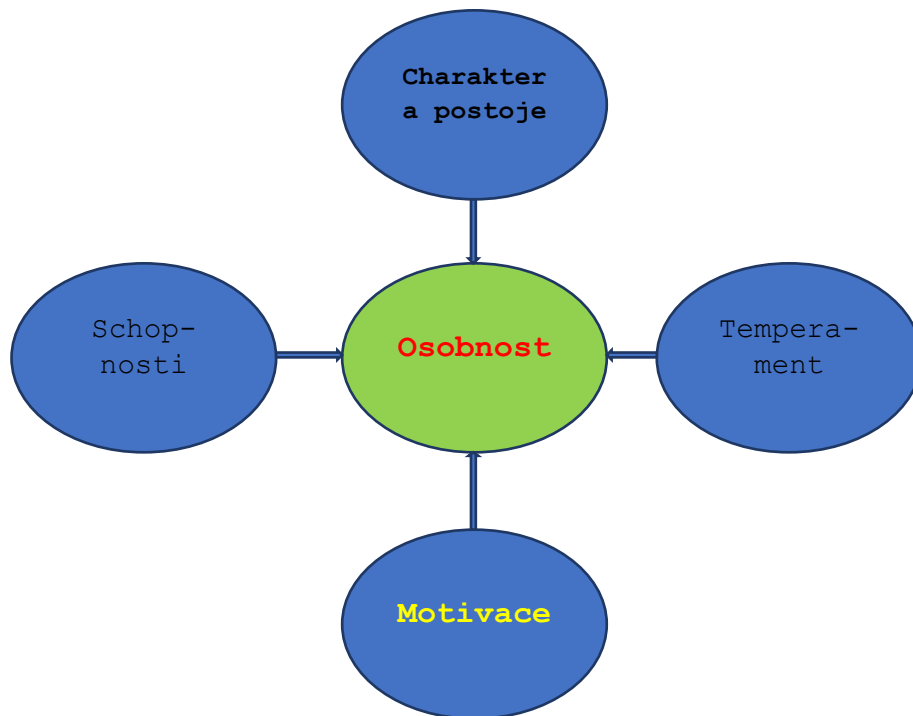
Zdroj: Bedrnová, 2007, s. 366, vlastní úprava.

1.2 Motivace jako součást osobnosti

V průběhu života si každý člověk vytváří soubor motivů, motivační systém osobnosti. Motivované chování je regulováno emocemi, opírá se o minulé zkušenosti, je modifikováno přítomností a zahrnuje očekávání, které se týká budoucnosti. (Kohoutek, 2002, str. 152)

Obecně lze říci, že osobnost jedince má určitou strukturu složenou z několika složek, kde je motivace jednou ze složek.

Obrázek č. 2 - Struktura osobnosti



Zdroj: Bedrnová, 2007, vlastní úprava.

Bude-li součástí motivace, potom vzhledem k dalším složkám osobnosti bude u každého člověka fungovat jinak. V této souvislosti vymezuje Bedrnová celou řadu faktorů, které tvoří motivační profil. (Bedrnová, 2007, s. 377-378)

Plamínek naopak rozlišuje čtyři motivační typy:

- **Objevovatelé** se orientují na výsledky, dobře se adaptují na změny, snaží se být nezávislí a je pro ně typické vysoké pracovní nasazení.
- **Usměrňovatelé** jsou zaměřeni na efektivitu a dynamiku. Důraz kladou na dosažení výsledků, rádi pracují s lidmi a nesnášejí kritiku. Motivací je jejich přání vyniknout, demotivuje je nezáměr o jejich osobu.
- **Sladovatelé** jsou zaměřeni na stabilitu. Potřebují mít kolem sebe dobře fungující tým a spolehlivé zázemí, více se soustřeďují na činnost než na její výsledek. Dokáží přijímat kritiku. Motivování jsou při týmové práci, příčinou demotivace může být nárůst osobní odpovědnosti.
- **Zpřesňovatelé** jsou zaměřeni na stabilitu, při práci potřebují mít pocit jistoty, usilují o dokonalost, nemají rádi změny a zvýšenou zátěž. Motivují je jasné a přesné instrukce, demotivuje je potřeba tvůrčí činnosti a práce v kolektivu. (Plamínek, 2010, s. 31)

1.3 Zdroje motivace

Mezi zdroje motivace můžeme zařadit potřeby, návyky, zájmy, hodnoty a ideály, postoje.

Potřeba je pocíťovaný nedostatek něčeho, co je konkrétní a pro člověka důležité. Potřeby jsou primární a sekundární. Podle Maslowova řadíme potřeby na:

1. **Fyziologické potřeby** - jsou to základní potřeby člověka, naplnění těchto potřeb je důležité pro přežití člověka (hlad, žízeň, potřeba sexu apod.).
2. **Potřeba jistoty a bezpečí** - jde o zajištění bezpečí člověka tím, co potřebuje k životu.
3. **Sociální potřeby** - jsou to potřeby sounáležitosti člověka, potřeba někomu patřit, láska a přátelství.
4. **Potřeba uznání** - do této potřeby patří respekt a uznání od ostatních, potřeba zahrnuje touhu po úspěchu, sebedůvěře, respektu a úctě od ostatních lidí.
5. **Potřeba seberealizace** - nejvyšší stupeň potřeby, je to potřeba naplnit svoje potřeby. (Bedrnová, 2007, s. 336, 365-370)

Návyk

„Jako návyk tedy označujeme opakovaný, fixovaný a zautomatizovaný způsob činnosti člověka v určité situaci.“(Bedrnová, Nový, 2007, s. 367).

Návyk je vlastně ustálený systém, vzorec chování a jednání, kterým se člověk řídí pouze a jenom proto, že je to zvykem. Psychologové definují návyk jako naučenou sekvenci chování, která se automaticky spustí v rámci určitého kontextu. (Pražák, online). Návyky vznikají téměř ve všech činnostech člověka. Jsou výsledkem výchovy, ale také záměrné činnosti člověka.

Zájem

V obecné rovině lze zájem chápat jako trvalejší zaměření člověka na oblast, která mu přináší vnitřní uspokojení. Bedrnová přináší definici zájmu, kterou definoval Růžička.

„Zájem je jakýmsi trvalejším zaměřením jedince na určitou oblast předmětů či jevů, které je spojeno s aktivizací jeho činností“. (Růžička, 1994 in Bedrnová, Nový, 2007, s. 368)

Jestliže chápeme zájem jako trvalejší zaměření jedince na oblast, která mu přináší vnitřní uspokojení, je též zřejmé, že zájem není jen jediný, že zájmů existuje určité množství, stejně jako činností, které přinášejí člověku uspokojení. Tyto činnosti nejen že člověka obohacují, ale důležitější je, že člověka naplňují, výsledkem pak je, že ho práce baví a že jeho práce je efektivní.

Hodnoty

Hodnoty vyjadřují to, čeho si ceníme, a co je pro nás důležité. U každého člověka jsou hodnoty jiné. Každý člověk má jiné pořadí hodnot, jinou hodnotovou orientaci. Hodnota je zcela individuální. Podle žebříčku hodnot lze usuzovat, ke které činnosti bude ten konkrétní člověk motivovaný. Existují některé obecné hodnoty jako zdraví, rodina, přátelství, láska, svoboda, úspěch apod.

Ideály

Ideálem rozumíme jakousi představu něčeho dokonalého. Ideály se vytvářejí vlivem sociálních faktorů při vývoji jedince a vytváření jeho osobnosti. (Bedrnová, Nový, 2007, str. 368). Ideály jako zdroj motivace se týkají nejrůznějších skutečností a jevů.

2 PRACOVNÍ MOTIVACE

Pojem pracovní motivace souvisí s výkonem určité práce, je to postoj člověka k práci, k pracovnímu uplatnění a k pracovním úkolům. (Provazník, Komárková, 1996, s. 83)

Bedrnová hovoří o pracovní motivaci jako o předpokladu toho, že bude zaměstnanec vyvíjet aktivitu, kterou vyžaduje společnost s ohledem na jeho pracovní pozici. (Bedrnová, Nový, 2007, s. 368)

Většina lidí pracuje, aby zajistila vlastní existenci i existenci rodiny a aby dosáhla realizace svých individuálních cílů. Můžeme tedy tvrdit, že práce je činností motivovanou, a proto lze principy motivace uvedené v předchozí kapitole aplikovat i na oblast pracovní činnosti. (Bedrnová, Nový 2007, s. 368).

Pokud není zaměstnanec v organizaci dostatečně motivován, není jeho práce efektivní, tj. nepodává požadovaný pracovní výkon. Z toho vyplývá, že důležitým úkolem vedení organizace je ovlivňovat své zaměstnance, tj. motivovat je k lepším pracovním výkonům. K tomu má vedení organizace k dispozici mnoho stimulů, např. mimořádné odměny, různé pobídky a zaměstnanecké benefity.

Nakonečný definoval rozdíl mezi motivací jako takovou a pracovní motivací následovně: „...termín motivace zahrnuje psychologické důvody určitého chování, a pojem pracovní motivace poskytuje odpověď na otázku, z jakých důvodů lidé pracují“. (Nakonečný, 2005, s. 120)

2.1 Pracovní motivace vnitřní a vnější

Psychologie rozlišuje dva typy motivace, vnitřní (intrinčická) a vnější (extrinčická).

Vnitřní motivace souvisí s prací samotnou s jejím vnitřním obsahem, kde práce přináší člověku uspokojení a naplňuje touhu člověka po seberealizaci, potřeba kontaktu s druhými lidmi, ale také touhu po moci. Vnitřní motivace se častěji projevuje u lidí vzdělaných, kteří mívají nadprůměrné finanční ohodnocení.

Vnější motivace chápe práci pouze jako prostředek k uspokojení svých potřeb, které jsou mimo pracovní činnost. K důležitým motivům zde patří např. potřeba peněz, jistoty sounáležitosti apod. Tato motivace se často objevuje u zaměstnanců s nízkou kvalitací nebo u zaměstnanců, kteří nejsou se svou prací spokojeni a hledají pak uspokojení v oblasti mimo práci. (Bedrnová, Nový, 2012, s. 370)

V reálném pracovním procesu se vnitřní a vnější motivace vzájemně prolínají a působí současně, Proto je ostré rozlišování mezi nimi velmi složité, až nemožné.

2.2 Motivy práce

Stanovit motivační strategii v rámci podniku je velmi složitý úkol vzhledem k tomu, že je každý jedinec motivován jinými faktory. Z těchto důvodů se organizace snaží stanovit obecné motivy, ze kterých pak organizace při zpracování plánu vychází.

Dále se v této podkapitole budeme věnovat základním motivům, které ve svém díle zmiňuje M. Nakonečný.

1. Vykonaovaná práce je důležitým činitelem, který má velký vliv na pracovní motivaci. Pokud zaměstnanec práce naplňuje, může být i zdrojem seberealizace.
2. Plat hraje stále ještě důležitou roli v motivaci zaměstnance. Důležité pro efektivní motivaci je, aby zaměstnanec při porovnávání svého vkladu vnímal výstup jako adekvátní (Adamcova teorie spravedlnosti).
3. Styl vedení je jeden z nejdůležitějších aspektů pracovní motivace. Zde se považuje za důležité vyvarovat se činnostem, které zaměstnance demotivují, např. nespravedlivé chování, hodnocení. Přístup manažera by měl být individuální, manažer, chce-li úspěšně motivovat své spolupracovníky, musí je dokonale znát, musí znát i jejich rodinnou situaci. Pokud je dobře zná, může své podřízené motivovat pobídkami, které budou přesně zacíleny na jejich konkrétní potřeby.
4. Sociální motiv se dostal do popředí zhruba v první polovině dvacátého století, kdy E. Mayo prováděl své experimenty. Jedná se především o sociální klimatu v kolektivu na pracovišti, mezilidských vztahů, a co je též důležité, je komunikace ve vertikálním směru. Mohou-li se zaměstnanci alespoň částečně podílet na spolurozhodování a chodu organizace, působí také tato skutečnost velmi pozitivně na motivaci. (Nakonečný, 1992, s. 110)

2.3 Vybrané teorie pracovní motivace

Během doby probíhajícího rozvoje společnosti a průmyslu vznikala celá řada teorií pracovní motivace. Jsou zde rozdílné pohledy na pracovní motivaci. Existují dvě široce formulované skupiny, jedna je teorií obsahu a druhá jako teorie procesu. Do skupiny teorie obsahu patří Maslovova teorie potřeb, Herzbergova teorie motivujících a demotivujících faktorů. Druhá skupina je charakterizována

teorií očekávání a hodnoty, teorii spravedlnosti a teorii motivace cílem. (Kolman a kol., 2012, s. 98)

Dále si stručně uvedeme několik teorií motivace:

2.3.1 Maslowova teorie potřeb

Základní myšlenkou této teorie je předpoklad, že lidé jsou k určité činnosti motivováni neuspokojenými potřebami. Tyto potřeby Maslow uspořádal hierarchicky od těch nejnižších až po ty nejvyšší potřeby. Maslow dále předpokládá, že lidské chování je poháněno snahou o uspokojování potřeb od té nejnižší, a když je uspokojena, přestává být motivátorem. Jde o to, že lidé nemusí být na nižší úrovni uspokojeni na 100%, aby mohli přejít na potřebu vyšší. (Maslow, 2014, str. 210).

Jako nejnižší potřeby jsou potřeby fyziologické, které jsou základní. Patří sem např. potřeba přijímání potravy, potřeba spánku, dýchání apod. Uspokojením těchto potřeb může člověk přežít. (Maslow, 2014, str. 210)

Druhým stupněm v hierarchii potřeb je potřeba jistoty a bezpečí. Jakmile je uspokojena základní potřeba, nastupuje potřeba jistoty a bezpečí. Mezi tyto potřeby patří potřeba bezpečí, potřeba pevného řádu (jako opak chaosu), osvobození od strachu. Neuspokojení těchto potřeb může vést k ovlivnění hodnotového systému jedince. Převvedeme-li tuto potřebu do pracovní motivace, půjde o jistotu zaměstnání. (Maslow, 2014, str. 211).

Dalším stupněm potřeb jsou potřeby sociální. Do těchto potřeb zahrnul Maslow potřebu lásky, přátelství, potřebu někomu patřit. V pracovní motivaci to může znamenat potřebu být součástí pracovního kolektivu. (Maslow, 2014, str. 211)

Potřeba uznání je dalším stupněm v hierarchii potřeb. Podle Maslowa mají všichni jedinci potřebu pocitu respektu a uznání ze strany okolí jedince a pocit uznání sebou samým. Jsou zde zařazeny potřeby úspěchu, pravomocí, nezávislosti a svobody a dále též touhy po uznání. (Maslow, 2014, str. 212)

Po uspokojení všech předchozích potřeb v hierarchii se dostávají na řadu potřeby seberealizace. Tyto potřeby jsou na rozdíl od všech nižších potřeb v hierarchii velmi individuální, u každého jedince se liší, a nemohou být nikdy zcela uspokojeny. Jde o potřebu jakéhosi vnitřního naplnění, které dává jedinci uspokojení a jeho bytí smysl. (Maslow, 2014, str. 212)

2.3.2 Herzbergova dvoufaktorová teorie

Teorie dvou faktorů, motivátoru a hygieny vychází z předpokladu, že se člověk snaží vyhnout neúspěchu a touží po úctě a seberealizaci. Herzberg na základě tohoto předpokladu formuloval dvě odlišné skupiny faktorů, které mohou ovlivňovat pracovní motivaci, vnější hygienické vlivy a vnitřní faktory, motivátory.

Hygienické vnější faktory se týkají pracovních podmínek, a pokud jsou pracovní podmínky nedostatečné, pak ovlivňují pracovní nespokojenost. Do těchto faktorů řadíme:

- plat (mzdu), nízká mzda způsobuje pracovní nespokojenost
- systém řízení a komunikace v organizaci
- kvalita a klasifikace nadřízeného
- mezilidské vztahy na pracovišti
- vybavení pracoviště
- bezpečnost práce (Kohoutek, Štěpaník, 2000, s. 114)

Motivátory - vnitřní faktory souvisejí přímo s vykonávanou prací a s jejím oceněním. Mezi tyto faktory náleží:

- charakter, zajímavost a smysluplnost práce
- dodatečné ocenění výkonu
- uznání, morální ocenění
- podmínky pro osobní růst
- postup v hierarchii funkcí (Kohoutek, Štěpaník, 2000, s. 114)

Bedrnová hodnotí tuto teorii následovně:

„Význam Herzbergovy motivačně hygienické dvoufaktorové teorie lze spatřovat v tom, že ukazuje, že pracovní spokojenost nemusí automaticky znamenat motivovanost pracovníka. Zároveň je - podle Herzbergra - alespoň nepřítomnost dlouhodobé pracovní nespokojenosti nezbytnou podmínkou žádoucí pracovní motivace.“ (Bedrnová, Nový, 2007, s. 387)

2.3.3 Alderferova ERG teorie

Alderfer definoval tři základní teorie potřeb, při kterých vycházel z Maslovovy teorie potřeb. Podle Aldefera jsou základní potřeby následující:

1. **Potřeby existenční** - jsou to základní potřeby člověka, týkají se fyziologických potřeb, zahrnují hlad, žízeň apod.
2. **Potřeby vztahové** - zahrnují veškeré vztahy k lidem. Uspokojení těchto potřeb závisí na procesu sdílení a vzájemnosti.
3. **Potřeby růstové** - stimulují člověka ke tvůrčí práci. Uspokojení těchto potřeb závisí na tom, jaké jsou příležitosti k tomu, aby mohl naplňovat svoje představy. (Armstrong, 1999, str. 141)

2.3.4 Teorie cíle

Tuto teorii formulovali na základě svého dlouhodobému výzkumu Edwin Locke a GaryLatham. Principem této teorie je, že vědomé cíle ovlivňují lidskou činnost a zaměřují se na vztah mezi těmito cíli a stupněm plnění úkolů. Při svém výzkumu zjistili, že zadávání určitých obtížných, ale splnitelných úkolů trvale vede k vyšším výkonům oproti situaci, kdy se pracovníci nutí do lepších výsledků.

Podle autorů teorie ovlivňují cíle výkon ve čtyřech směrech:

1. Cíle sloužící k zaměření pozornosti na relevantní činnosti.
2. Cíle vedoucí k většímu úsilí.
3. Cíle mající pozitivní dopad na trvalost.
4. Cíle nenutící spoléhat se na již naučení schopnosti a dovednosti, ale motivující k osvojení nových strategií, které vedou k dosažení cílů. (Štikar a kol., 2003, str. 95)

2.3.5 Teorie spravedlnosti

Autorem teorie spravedlnosti je J. S. Adams. Teorie je založena na principu sociálního srovnávání. V podnikové praxi mají pracovníci tendenci srovnávat se s ostatními zaměstnanci, porovnávají svůj vklad potřebný pro splnění úkolů se ziskem, kterého dosáhnou splněním úkolu se ziskem ostatních zaměstnanců v podniku. Podle Bělohlávka můžeme do vkladu zařadit kvalifikaci, osobní image a vztah k firmě a na druhé straně, na výstupu pak výši mzdy, odměny, kvalitu pracovního prostředí. (Bělohlávek, 2000, str. 105)

2.4 Pracovní spokojenost

Pracovní spokojenost není definována jednoznačně, existuje mnoho definic od různých autorů.

Kociánová k pojmu pracovní spokojenost dodává, že pracovní spokojenost či nespokojenost je subjektivním vyjádřením pracovníka. (Kociánová, 2010, str. 145)

Mezi důležité faktory, které ovlivňují pracovní spokojenost zaměstnanců v organizacích patří následující faktory:

1. Odměňování zaměstnanců
2. Personální výběr zaměstnanců s ohledem na osobnostní charakteristiky
3. Vymezení pracovních úkolů
4. Sociální prostředí - význam mezilidských vztahů

Oblast odměňování patří k hlavním zdrojům spokojenosti i nespokojenosti. Průzkumy v různých organizacích prokázaly, že hlavními problémy v oblasti odměňování vzhledem ke spokojenosti pracovníků jsou neobjektivní hodnocení pracovníka, odměňování bez vazby na výkon pracovníka a nízká diferenciací odměňování výkonných a méně výkonných pracovníků.

Tyto nedostatky vedou k tomu, že takový systém odměňování ztrácí u většiny pracovníků organizace své motivační působení. Proto je nutné k zvýšení spokojenosti v organizaci zavést takový systém odměňování, který bude zcela transparentní a objektivní.

Oblast personálního výběru. Výběr zaměstnanců je dalším zdrojem pracovní spokojenosti. Při výběru pracovníků se občas nepodaří identifikovat osoby konfliktní, které negativně ovlivňují svoje okolí. Podstatně problémovější bude situace, kdy tato konfliktní osoba zastává vedoucí funkci.

Vymezení pracovních úkolů je dalším ze zdrojů, které ovlivňují pracovní spokojenost. Patří sem nejednoznačnost pracovních úkolů, nadměrná zátěž spojená s výkonem pracovní funkce a konfliktní charakter pracovní pozice.

Sociální prostředí pracoviště ovlivňuje především vztahy mezi pracovníky, velký podíl na spokojenost má i podniková kultura, která posiluje spolupráci v kolektivu.

Pracovní spokojenost není stálým, neměnným jevem, ale může se vlivem vnějších podmínek měnit. Tyto vnější podmínky jsou vyjádřeny motivací a výskytem nových podmínek a situací. (Kollárik, 2002, str. 182)

Pracovní spokojenost je též chápána jako součást psychického života člověka i jako součást sociálního jevu. Pracovní spokojenost souvisí s odměnou za práci a pracovním výkonem. Armstrong, který se dlouhodobě zabýval teorií vztahu pracovní výkon a pracovní spokojenost tvrdí, že *„...klíčovou záležitostí k efektivnímu řízení pracovního výkonu je zajistit, aby hodnocení pracovníci zaměřili své kroky směrem, který je vhodný pro organizaci a vede k takovému typu výkonu, který se požaduje a zároveň vede k přiměřeným odměnám. Čím silnější jsou prvky motivačního procesu, tím větší bude motivace pracovníků ke zlepšování svého výkonu a tím se přímo úměrně stupňuje jak spokojenost s prací, tak i spokojenost v práci“*. (Armstrong, 2011, s. 53)

3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Označení „benefity“ pochází z latinského „beneficium“ což znamenalo práva, která vyplývala ze zastávaného úřadu.

Benefity jsou zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnancům nad rámec platu (mzdy), které v mnoha případech nesouvisí s pracovním zařazením zaměstnance a jeho pracovním výkonem, a není na ně právní nárok. Jsou zaměstnancům poskytovány na základě rozhodnutí zaměstnavatele a většinou bývají zahrnuty v kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. (Pelc, 2009, s. 11-12)

Poskytování zaměstnaneckých výhod je nedílnou součástí personální práce v organizaci. Jejich cílem je motivovat zaměstnance ke zvýšení pracovního výkonu a také ke spokojenosti zaměstnanců v organizaci. Se spokojeností zaměstnanců souvisí i jejich loajalita k zaměstnavateli a také pocit sounáležitosti s organizací. (Koubek, 2002, str. 267)

Počet a druhy benefitů poskytuje zaměstnavatel podle svých možností, kde pomáhá zachovat konkurenceschopnost firmy, firemní kulturu a atraktivitu.

K vytvoření nabídky benefitů se vyjadřuje Koubek (Koubek, 2002, s. 268).

„Organizace potřebuje vytvořit konkurenční výhodu pro získávání pracovníků. Udržet si pracovníky, dosáhnout konkurenceschopnosti, žádanou kvalitu produkce, potřebné úrovně flexibility a kreativity, jinými slovy řečeno - formovat a rozvíjet takový personál, který by byl schopen realizovat cíle organizace.“

Pracovníci potřebují zabezpečit uspokojení potřeb svých i své rodiny, potřebují určitou sociální jistotu, životní stabilitu a jasnou perspektivu, včetně možnosti budoucích výdělků, spravedlnost a srovnatelnost odměňování, možnost seberealizace, dobré vztahy na pracovišti a práci, která by je uspokojovala.“

Obvykle nebývá poskytování benefitů vázáno na výkon nebo na postavení zaměstnance v organizaci. V tomto případě by plnění nemělo mít diskriminační podstatu, kdy by docházelo k znevýhodňování některých zaměstnanců vůči jiným ve srovnatelném pracovním zařazení. Podle zákoníku práce by měla být v pracovněprávních vztazích dodržena zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace, což se zcela jistě týká i poskytování benefitů. (zákon č. 262/2006Sb. ve znění posledních předpisů)

Pokud bude organizace chtít, aby benefity plnily svou funkci, tj. aby měly příznivý účinek na spokojenost zaměstnanců, musí znát, které benefity zaměstnanci preferují. Potřeby zaměstnanců se mohou lišit podle věku, pohlaví a vzdělání. A právě preference pracovníků obou organizací jsou zjišťovány a porovnávány s nabízenými benefity v praktické části této seminární práce. (Koubek, 2002, str. 269)

3.1 Členění zaměstnavatelských benefitů

Hlavním důvodem pro poskytování benefitů ze strany zaměstnavatelů je daňové zvýhodnění některých benefitů. Zvýhodnění u zaměstnavatele může být v tom, že některé benefity se započítávají do daňového základu firmy, a některé nejsou daňovým výdajem. U zaměstnanců mohou být některé benefity osvobozeny od daně z příjmu, tj. nejsou zahrnuty do vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmu, odvodu pojistného na sociální pojištění, a všeobecné zdravotní pojištění, některé jsou do vyměřovacího základu zahrnuty. (Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu ve znění pozdějších předpisů)

3.1.1 Členění z daňového hlediska

Podle daňového hlediska můžeme členit benefity z hlediska daňové výhodnosti:

- **mimořádně výhodné** - jsou takové benefity, které jsou daňovým výdajem u zaměstnavatele a u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu a nejsou součástí základu pro odvody na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení
- **částečně výhodné** - jsou výhodné pouze částečně, a to buď pro zaměstnavatele nebo zaměstnance, nebo omezeně pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. Zvýhodnění u některých benefitů může být limitováno finanční hodnotou benefitů. (Pelc, 2009, s. 14-15)

3.1.2 Členění z věcného hlediska

Z věcného hlediska se zaměstnanecké benefity zařazují do následujících skupin:

- zaměstnanecké benefity které mají vztah k práci - jde např. o příspěvek na ubytování, na cestu do zaměstnání, poskytování osobního automobilu i na soukromé cesty apod.
- benefity na vzdělávání a osobní rozvoj zaměstnanců - např. různé vzdělávací aktivity, jazykové kurzy apod.
- benefity související se zdravím zaměstnanců - poskytování vitamínů, očkování proti chřipce, sickdays (poskytování placeného volna při krátkodobé nemoci bez neschopenky)
- benefity které souvisejí se sociální situací zaměstnanců - např. bezúročné půjčky a jiná řešení podpory v tíživé situaci
- benefity související s volným časem zaměstnanců - jde o kulturní, sportovní a rekreační akce (Pelc, 2009, s. 14-15)

3.1.3 Členění z hlediska volby

Zaměstnanecké benefity podle tohoto hlediska je možné poskytovat následujícími způsoby:

- **fixní systém** - zaměstnavatel poskytuje podle vlastního uvážení všechny benefity plošně, pro všechny zaměstnance, a nechává na zaměstnancích, zda je budou čerpat či nikoliv
- **flexibilní systém** (cafeteria) - zaměstnanec si může vybrat takový benefit, který se mu líbí. Jen to vlastně jakýsi „věrnostní systém,“ ve kterém zaměstnanci sbírají body, nebo kredity, které mohou následně utratit za jakýkoliv benefit z katalogu odměn, ve kterém zaměstnavatel předem stanovil výčet odměn i jejich cenu. (Armstrong, 2009, s. 390-393)

3.1.4 Členění benefitů z hlediska charakteru

Z pohledu zaměstnavatele se rozlišuje, zda organizace na poskytnuté benefity vydává finanční nebo nefinanční prostředky. Finanční výdaj je takový, kdy zaměstnavatel vydává na benefit finanční prostředky. U nefinančního výdaje se jedná např. o poskytování vlastních výrobků zaměstnancům za sníženou cenu, náhrada dopravného apod.

Z hlediska zaměstnance může být benefit buď peněžní anebo nepeněžní. Z hlediska peněžního příjmu obdrží zaměstnanec benefit ve finanční částce a u nepeněžního příjmu jde o bezplatné nebo zvýhodněné služby, např. služby v oblasti zdravotní péče, kulturní, rekreační a sportovní. (Pelc, 2009, str. 16)

3.1.5 Členění z hlediska časového působení

Z tohoto hlediska můžeme benefity členit na:

- **jednorázové** - např. poskytnutí bezúročné půjčky
- **krátkodobé** - např. stravenky
- **dlouhodobé** - např. příspěvek na penzijní připojištění

3.2 Systém zaměstnaneckých benefitů

Pokud systém zaměstnaneckých benefitů respektuje potřeby zaměstnanců, pak mají poskytované benefity příznivý dopad na motivaci, loajalitu k organizaci, spokojenost zaměstnanců a v neposlední řadě pro organizaci nízkou fluktuaci. Proto by měla organizace průběžně sledovat přání a potřeby svých zaměstnanců v oblasti poskytování benefitů. Organizace může poskytovat zaměstnancům benefity buď plošně (fixní systém), nebo individualizovaný (cafeteria systém).

3.2.1 Fixní systém

Zaměstnavatel podle svého uvážení stanoví v kolektivní smlouvě, nebo v jiném vnitřním předpisu benefity pro všechny svoje zaměstnance, a je na zaměstnanci, jak tyto benefity využije. Nevýhodou tohoto systému je to, že zaměstnanci některé benefity nevyužijí. (Macháček, 2010, str. 75)

3.2.2 Flexibilní systém

Ve výkladovém slovníku najdeme následující definici cafeteria systému:

„Plán, který mohou zaměstnanci ovlivňovat podle svých zájmů a tužeb, mají pocit vlastní volby a motivační efekt je daleko silnější. Navíc se vynaloží prostředky na to, co zaměstnanci skutečně chtějí, co preferují. Pokud je nabízený program dostatečně široký, může si zaměstnanec z nabídnutých možností sestavit zcela individuální program sociálních výhod.“ (Palán, 2004, s. 92)

V praxi to funguje tak, že zaměstnanci obdrží určitý počet bodů, ze kterého mohou v průběhu roku čerpat z nabídek benefitů. U některých firem se počet bodů různě diferencuje např. podle délky pracovního poměru u organizace nebo podle hierarchického uspořádání pracovních pozic. Každý benefit je v tomto systému ohodnocen určitou hodnotou, která je vyjádřena počtem bodů. Zaměstnanci si pak vybírají podle toho, který benefit je zajímavý a na který má dostatečný počet bodů.

Aby mohl systém cafeteria v organizaci dobře fungovat, musí si organizace stanovit konkrétní cíle při zavádění systému.

1. Snížit fluktuaci zaměstnanců a udržet si dlouhodobě klíčové zaměstnance.
2. Zvýšit motivaci zaměstnanců a jejich loajalitu k organizaci.
3. Uspořít finance na zaměstnanecké benefity.

Výhody flexibilního systému

Cafeteria systém je výhodný jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, z následujících důvodů:

- Zaměstnavatelské benefity představují čím dál vyšší podíl na nákladech. Volitelný systém je úspornější a lépe se kontroluje.
- Potřeby a přání zaměstnanců se v průběhu času mění a mění se i zájem o některé typy benefitů, objevují se nové benefity, a za předpokladu, že se pravidelně zjišťují potřeby zaměstnanců v této oblasti, může organizace rychle zareagovat a některé benefity zrušit.
- Zaměstnanci v tomto systému mohou nabýt dojmu, že jsou v této oblasti rovnoprávními partnery. (Koubek, 2007, s. 321)

4 CHARAKTERISTIKA NEJČASTĚJI VYUŽÍVANÝCH BENEFITŮ

4.1 Příspěvky mimořádně zvýhodněné a částečně zvýhodněné

Příspěvek na stravování

Patří do skupiny částečně zvýhodněných benefitů. Benefit je u zaměstnance osvobozen od daně z příjmu. U zaměstnavatele je daňový režim benefitu závislý na způsobu zajištění stravování. Zaměstnavatel může svým zaměstnancům zajišťovat stravování ve vlastním stravovacím zařízení, nebo jim určitým způsobem na stravování přispívá. V případě příspěvku zaměstnavatele na nákup stravenky je daňově uznatelná částka do výše 55 % ceny jídla, v případě stravenek se cena jídla počítá jako jmenovitá hodnota stravenky. V případě stravování ve vlastním stravovacím zařízení umožňuje zákon zahrnout mezi daňově uznatelné náklady pouze náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení. (Zákon č. 262/2006Sb. Zákoník práce).

Příspěvek na penzijní pojištění a životní pojištění

Jde o mimořádně zvýhodněný benefit. Pokud jsou podmínky pro poskytování těchto příspěvků zakotveny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, může si zaměstnavatel uplatnit náklady na příspěvky do započitatelných nákladů v plné výši. U zaměstnanců je příspěvek osvobozen od daně z příjmu a zároveň nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Limit pro příspěvek na penzijní a životní pojištění je 24 000 Kč ročně u jednoho zaměstnavatele. (Zákon č. 262/2006Sb. Zákoník práce).

Příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců

Jde o mimořádně zvýhodněný benefit. Odborný rozvoj zaměstnance zahrnuje zaškolení, prohlubování a zvyšování kvalifikace. V případě, kdy zaměstnavatel hradí částky za prohlubování a zvyšování kvalifikace přímo příslušné instituci, a vzdělávání zaměstnance přímo souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, jde u zaměstnance o nepeněžitě plnění a zaměstnanec může uplatnit osvobození od daně z příjmu. U zaměstnavatele jsou daňovými náklady výdaje na provoz vlastního vzdělávacího zařízení, nebo výdaje, které jsou spojené s odborným rozvojem zaměstnanců, a výdaje na rekvalifikaci zaměst-

nanců, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. (Zákon č. 262/2006Sb. Zákoník práce)

Příspěvek na rekreační pobyty

Jde o částečně zvýhodněný benefit. Nepeněžní příjem zaměstnance do limitu 20tis. Kč za rok je plně osvobozen od daně z příjmu, a není zahrnutý do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Nepeněžní plnění nad uvedený limit je zdaňováno jako příjmy ze závislé činnosti, a jsou součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. U zaměstnavatele je takový příspěvek výdajem ze sociálního fondu, a platí, že pokud je toto plnění osvobozeno od daně z příjmu fyzických osob, pak tento výdaj není daňovým výdajem. (Zákon č. 262/2006Sb. Zákoník práce).

Příspěvek na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce zaměstnance

Příspěvek je částečně zvýhodněný benefit. Na straně zaměstnavatele není daňovým výdajem. Jako nepeněžní příjem na straně zaměstnance je plně osvobozen od daně z příjmu, a není zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. (Zákon č. 262/2006Sb. Zákoník práce).

Příspěvek zaměstnancům na dopravu do zaměstnání

Je to částečně zvýhodněný benefit. U zaměstnance je třeba tyto příspěvky, ať již jsou peněžní nebo nepeněžní zdanit jako příjem ze závislé činnosti a započíst do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Na straně zaměstnavatele budou tyto výdaje daňově uznatelné, za podmínky, že toto právo bude uvedené v kolektivní smlouvě, v interním předpisu nebo v pracovní smlouvě se zaměstnancem. (Zákon č. 262/2006Sb. Zákoník práce).

4.2 Příspěvky zaměstnancům poskytované ze sociálního fondu

Sociální fond si vytvářejí obchodní společnosti a podnikatelé, ale i obce, na které se nevztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb. O fondu kulturních a sociálních potřeb. (Krbečková, Plesníková, 2011, s. 26-28)

Ze sociálního fondu mohou být poskytovány následující příspěvky:

- příspěvky na provoz zařízení, které slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců

- půjčky na bytové účely
- půjčky na překlenutí tíživé sociální situace zaměstnance
- sociální výpomoci
- příspěvek odborové organizaci
- dary zaměstnancům

4.3 Příspěvky poskytované z FKSP

Fond kulturních a sociálních potřeb vytvářejí organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a organizace, které byly založeny územními samosprávnými celky ve prospěch svých zaměstnanců. Na poskytování příspěvků z FKSP není právní nárok. Z FKSP se mohou poskytovat následující příspěvky:

- příspěvky na provoz zařízení, které slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců
- pořízení hmotného majetku podle § 5 Vyhlášky 114/2002 Sb. ve znění pozdějších předpisů
- sociální půjčky
- sociální výpomoci
- stravování
- rekreace a dovolená
- kultura, vzdělávání, tělovýchova
- penzijní připojištění
- pojistné na soukromé životní pojištění
- příspěvek odborové organizaci
- dary zaměstnancům (§ 5 Vyhlášky 114/2002 Sb. ve znění pozdějších předpisů)

4.4 Další typy benefitů

Vzhledem k situaci na trhu práce, kdy se zaměstnavatelé snaží získat nové zaměstnance a stabilizovat zaměstnance současné, se objevují nové typy zaměstnaneckých benefitů. Patří mezi ně následující benefity (Nováková, 2011, str. 96)

Sick days

Sick days jsou v České republice pojmem, který se často diskutuje na různých úrovních národního hospodářství. Princip tohoto benefitu spočívá v tom, že organizace poskytuje svému zaměstnanci několik dní placeného volna na zotavení, a to v době, kdy zaměstnanec předpokládá krátkodobější nemoc, aniž by musel dojít k lékaři pro neschopenku. Obvykle se poskytuje volno na dobu dva až pět dnů v kalendářním roce, počet poskytnutých dnů je na vůli zaměstnavatele.

Z daňového hlediska je benefit u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, musí však být vymezen v kolektivní smlouvě, nebo v jiném vnitřním předpise organizace. Pro zaměstnance je zdanitelným příjmem a též se z něho platí pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Benefit je výhodný jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Pro zaměstnance je výhodný v tom, že na mírnou nemoc nepotřebuje neschopenku od lékaře, nemusí si brát dovolenou, a tak nepřichází o část svých příjmů. Pro zaměstnavatele je výhodný v tom, že když zaměstnanec nejde do práce, nepřenáší infekci na své spolupracovníky. (Zákon č. 187/2006Sb. o nemocenském pojištění).

Flexi Pass

Jde o nepeněžní plnění, u zaměstnavatele se poskytuje jako daňový výdaj při dodržení podmínky uvedení v kolektivní smlouvě nebo jiném vnitřním předpise, u zaměstnance jde o příjem, odvádí se daň z příjmu, a započítává se do základu na odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění až do částky 20 000,- Kč za rok na jednoho zaměstnance. Tato poukázka pokrývá téměř všechny možnosti zaměstnaneckých benefitů, od kultury a sportu, zdravotní péče až po lázeňské programy. Zaměstnanec pak má možnost výběru z poměrně široké nabídky. Poukázka platí dva roky, a je možné ji uplatnit u více než 10 000tis. provozoven. (Nováková, 2011, str. 97)

S poukázkou Flexi Pass nejde platit v restauraci, ani v supermarketu. (SODEXO, poukázky Flexi Pass)

Personal days

Personal days (dny osobního volna) vycházejí vstříc zaměstnancům, kteří si potřebují zařídit osobní věci na úřadech, např. výměna občanského průkazu apod. Obecně poskytují organizace jeden až dva dny v roce. Tento benefit musí být zakotven v kolektivní smlouvě, nebo v jiném vnitřním předpise organizace. Pro zaměstnavatele je benefit daňovým výdajem při dodržení podmínky uvedení ve vnitřním předpise zaměstnavatele. U zaměstnance jde o příjem ze závislé

činnosti, a je dílčím základem daně, a je též součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. (Pelc, 2010, s. 63-64)

Zřizování firemních školek

Firemní školka je určena pro děti zaměstnankyň, které se po mateřské dovolené vracejí do práce. Pro zaměstnavatele je to dosti nákladná záležitost. Firemní školka má podle současné legislativy několik forem. Může být registrována jako soukromá mateřská škola, jako soukromé komerční zařízení nebo jako neziskové zařízení. (Nováková, 2011, str. 97)

Práce z domova

Práce z domova má svoje specifické výhody i nevýhody jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnance. Na straně zaměstnance jsou to následující výhody:

- flexibilní pracovní doba a práce ve vlastním prostředí
- více času pro rodinu
- lepší využití času
- úspora času a nákladů na cestu do zaměstnání
- flexibilita z hlediska péče o rodinu. (Walters, 2007, str. 56)

Z hlediska zaměstnavatele jde o následující výhody:

- snížení nákladů na provoz kanceláře
- zvýšená produktivita
- pracovní flexibilita
- snížená míra absence.

Nevýhody pro zaměstnance

Práce z domova kromě nesporných výhod pro zaměstnance nese i určitá rizika. Práce z domova umožňuje pracovat celých 24 hodin, což může lákat zaměstnance pracovat podstatně déle, než je stanovená pracovní doba, což může v důsledku vést ke stresu a dále k nemocem ze stresu. Na druhé straně může domácí prostředí na zaměstnance tak, že zaměstnanec zleniví a bude více odpočívat než pracovat.

Nevýhody práce z domova pro zaměstnance jsou:

- ztráta sounáležitosti
- omezený společenský život
- úzká hranice mezi prací a volným časem
- nedostatek firemní podpory
- obtížnější týmová práce.

Pro zaměstnavatele je největší nevýhodou snížená možnost kontroly zaměstnance a obtížnost jeho zabezpečení.

Zákoník práce považuje práci z domova za plnohodnotnou práci. Zákoník práce v § 317 upravuje zvláštní režim pro zaměstnance, kteří pracují doma a sami si rozvrhují pracovní dobu, a to tak, že

- nevtahuje se na ně úprava pracovní doby, prostoje i přerušení práce
- při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí předpis jinak, nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192 ZP, pro účely poskytování mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit
- nepřísluší mu mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek. (Trylč, 2017, str. 143)

PRAKTICKÁ ČÁST

5 PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části mé bakalářské práce představím společnost ve kterém jsem prováděl dotazníkový průzkum, její působení na českém trhu, její historii dále pak zaměstnanecké výhody, které tato společnost poskytuje svým zaměstnancům. Závěrem se budu zabývat analýzou a hodnocením dotazníkového průzkumu.

Cílem této práce je vyhodnotit jak jsou zaměstnanci spokojeni s benefity ve společnosti. Získaná data, která jsem získal pomocí dotazníkového výzkumu vyhodnotím a navrhnou možnosti, které by mohly vést ke větší spokojenosti zaměstnanců a zaměstnavatele, jako je třeba vztah zaměstnance a společnosti, efektivita pracovníků, loajalita k firmě a nebo zavedení nového zaměstnaneckého benefitu.

5.1 Představení České pojišťovny

České pojišťovna a.s.(dále jen ČP) je pojišťovnou s dlouholetou tradicí, zaměřenou na pojišťovací činnost. Je největší pojišťovnou v České republice, která poskytuje životní a neživotní pojištění. V současné době zaměstnává přibližně 3900 zaměstnanců a 5600 obchodních zástupců navíc než 4500 obchodních místech, kde poskytuje životní a neživotní pojištění a pojištění pro malé, střední a velké podniky či podnikatele. V současnosti ČP spravuje téměř 8 milionů pojistných smluv a její tržní podíl se pohybuje kolem 23,1% na domácím trhu. (O České pojišťovně, online)

5.1.1 Historie a rozvoj České pojišťovny

ČP je nejstarším pojišťovacím ústavem v ČR. Její stanovy byly již schváleny v roce 1827, to byla v Praze založena první česká vzájemná pojišťovna. Pojišťovna ve svých počátcích poskytovala jen pojištění nemovitosti proti požáru, ale dá se říci, že již tehdy začalo české pojištnictví vůbec. V poslední čtvrtině 19. století se ČP vyznačovala stálým vzestupem, ale největší ztrátu v té době utrpěla pojistným plněním za škody vzniklé požárem Národního divadla. Zároveň si získala velkou prestiž u českého národa. Na přelomu 20. století ČP rozšířila svou činnost a začala pojišťovat škody proti krádežím a zároveň svým klientům poskytovat i pojištění zákonné odpovědnosti a úrazu. Za první republiky rozšířila svůj na Slovensko a Podkarpatskou Rus. Hospodářská krize na počátku 30. let rozlet ČP přibrzdila a stejná situace nastala za německé okupace, kdy vliv převzali německé pojišťovny.

Po únoru 1948 byly stávající pojišťovny znárodněny a sloučeny v jednu a to Československou pojišťovnu. Zásadní změně došlo v 70. letech, kdy v rámci nového federativního uspořádání státu byla společnost rozdělena na Českou státní pojišťovnu a Slovenskou státní pojišťovnu. Po sametové revoluci byla ČP postupně zprivatizována. V roce 1992 byla fondem Národního majetku ČR založena společnost Česka pojišťovna a.s., která pod stejným názvem funguje dodnes. Důležitým mezníkem pro vývoj ČP byl 1996, kdy finanční PPF převzala řízení ČP a je jediným akcionářem společnosti. (Historie a vývoj České pojišťovny, online)

5.1.2 Aktuální pohled na Českou pojišťovnu

ČP jako součást Generali PPF holdingu, patří k největší pojišťovací skupině ve střední a východní Evropě. Je zakládajícím členem České asociace pojišťoven. Tato asociace hájí zájmy pojišťoven a jejich klientů. V roce 2002 jako první finanční instituce vstoupila ČP na ruský trh. V roce 2003 vybudovala nový zákaznický servis založený na nových moderních technologiích. Přinesla tak svým klientům služby na vysoké úrovni. ČP si v současnosti i ve vysokém konkurenčním prostředí udržuje primát na českém pojistném trhu. Zároveň podporuje sportovní, kulturní a neziskové aktivity. Pomáhá kvalitním a prospěšným projektům prostřednictvím nadace, kterou v roce 2009 založila. (Historie a vývoj České pojišťovny, online)

5.2 Zaměstnanecké výhody poskytované Českou pojišťovnou

V ČP záleží na tom, aby svým zaměstnancům poskytovala širokou nabídku zaměstnaneckých výhod a to nejen z důvodů spokojenosti zaměstnanců, ale z důvodu konkurenční výhody. Benefity nabízené zaměstnancům "jsou ušité na míru" podle vlastní volby zaměstnancova výběru. Zaměstnanci jsou o benefitech pravidelně informováni emailem a na stránkách ČP. (ČP Program zaměstnaneckých výhod, online)

5.3 Benefity v České pojišťovně

- Zvýhodněné podmínky na produkty ČP
- Zaměstnanci po nástupu do zaměstnání dostanou příspěvek na penzijní pojištění, které činí 400Kč. Po 3 letech se částka navyšuje na 600Kč. Dále pak dostanou částku 333Kč na životní pojištění. Dále pak mají výhodné povinné ručení havarijního pojištění u kterého mají zaměstnanci, kteří pracují na HPP 40% slevu. Jednou ročně si mohou zaměstnanci zaplatit cestovní pojištění po celém světě za 100Kč a i pro členy rodiny.
- Dovolená a volno navíc
Zaměstnanci mají týden dovolené navíc. Dále pak 2 dny sick days, 2 dny volna z kolektivní smlouvy a dále pak placené volno na sportovní hry.
- Rodina
Otcové dostanou 3 dny volna po narození dítěte, ČP pořádá i rodinné dny pro děti a rodiče. Rodiče také mohou požádat o příspěvky na dětský tábor.
- Sportovní aktivity a péče o zdraví
ČP pořádá letní sportovní hry, zaměstnaneckou ligu ve squash, badmintonu nebo tenisu. Na centrále společnosti je zdarma posilovna. ČP má program WE-FIT což jsou třeba dny zdraví nebo semináře.
- Kulturní aktivity
Zaměstnanci mohou požádat o slevu na divadlo. Mají k dispozici multisport kartu (slevy do fitness center). K Vánocům dostávají 2000Kč poukázkou multisodem např.: na kadeřníka, masáže atd.. Dále pak mají zaměstnanci slevy u partnerů ČP jako je O2, obleky Blažek.
- Pracovní podmínky
Na centrále v Praze a v Brně mají zaměstnanci celodenní stravování. Dále jsou to stravenky od firmy Sodexo na 100Kč, kdy zaměstnavatel doplácí 55Kč. ČP myslí i na osobní rozvoj svých zaměstnanců a pořádá semináře a školení kdy zaměstnanci po absolvování obdrží certifikáty. ("Benefity", online)

5.4 Výzkumné předpoklady

1. Jsou zaměstnanci ČP spokojeni s nabídkou stávajících benefitů?
2. Jsou benefity poskytované ČP pro zaměstnance dostatečně motivující a přispívají k jejich spokojenosti v práci?
3. Měli by zaměstnanci ČP zájem i o jiné benefity než jim ČP poskytuje?

5.5 Metodologie

Spokojenost zaměstnanců ČP s benefity jsem se rozhodl ověřit v dotazníkovém šetření, protože výsledky se dají celkem dobře statisticky vyjádřit a informace, které se v dotazníkovém šetření získají, se dají považovat za důvěryhodný zdroj.

Dotazník jsem vytvořil pomocí Google formuláře, který byl rozeslán některým zaměstnancům ČP pomocí emailu. Ve zprávě jsem vysvětlil, že dotazník je anonymní a výsledky dotazníku budou použity jen pro účely bakalářské práce.

Cílem bakalářské práce je na základě analýzy poskytovaných benefitů vypracovat návrh systému benefitů tak, aby pracovníky motivoval k vyšším výkonům a větší spokojenosti.

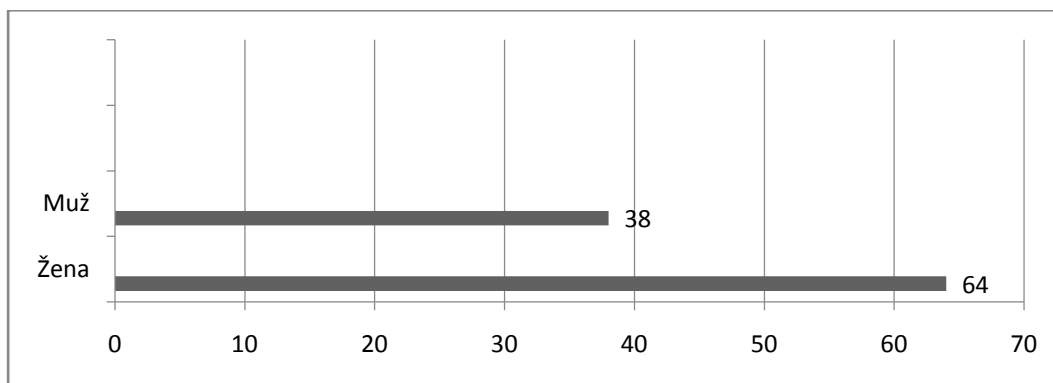
6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Zaměstnanci ČP dostali dostatek času na vyplnění dotazníku a vyplnění nebylo časově náročné. Otázky v dotazník jsem konzultoval s manažerkou ČP, která mi je odsouhlasila a následně rozeslala dotazník zaměstnancům ČP. Návratnost byla vysoká, dotazník vyplnilo 102 zaměstnanců.

Cílem bylo zjistit spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity a ze získaných dat zjistit, o jaké benefity zaměstnanci stojí nejvíce a dále si ověřit, zda jsou zaměstnanci dostatečně informováni a zároveň navrhnout opatření, která by mohl zaměstnavatel využít nebo zjištěné nedostatky odstranit.

6.1 Výsledky dotazníkového šetření

Otázka č. 1 - Jakého jste pohlaví?

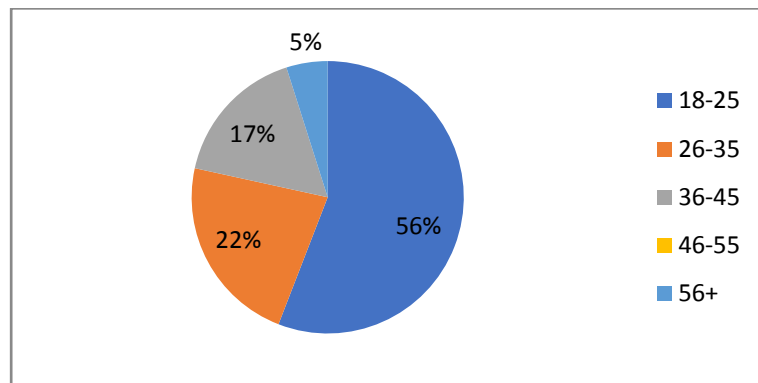


Graf č. 1 - Pohlaví

Zdroj: Autor

V dotazníkovém šetření mi převážně odpověděly ženy. Je to dáno tím, že na pobočkách ČP pracují spíše ženy než muži.

Otázka č. 2 - Kolik je Vám let?

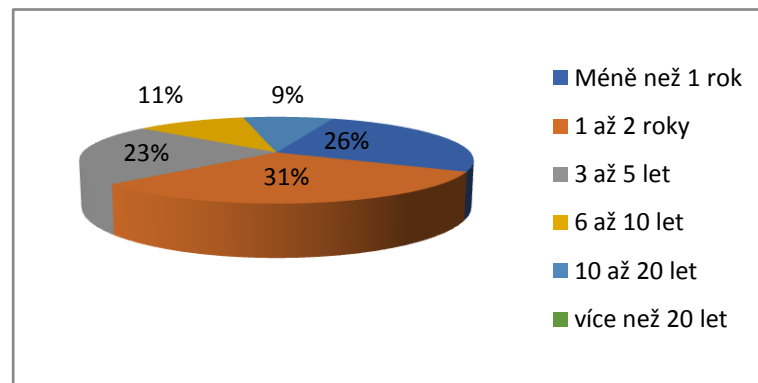


Graf č. 2 - Věk

Zdroj: Autor

Z tohoto grafu se ukázalo, že v ČP pracuje spíše mladší kolektiv, protože nejvíce respondentů bylo ve věku 18-25 a to 56%. Následující skupinou do 35 let, kterých je 21.8%. Naopak nejméně v ČP pracuje zaměstnanců nad 56 let (5%). Může to být tím, že podle grafu č. 7 pracují někteří zaměstnanci ČP ve stresu a to může vést k tomu, že zaměstnanci ČP v nižším věku odcházejí.

Otázka č. 3 - Jak dlouho jste zaměstnancem v České pojišťovně?

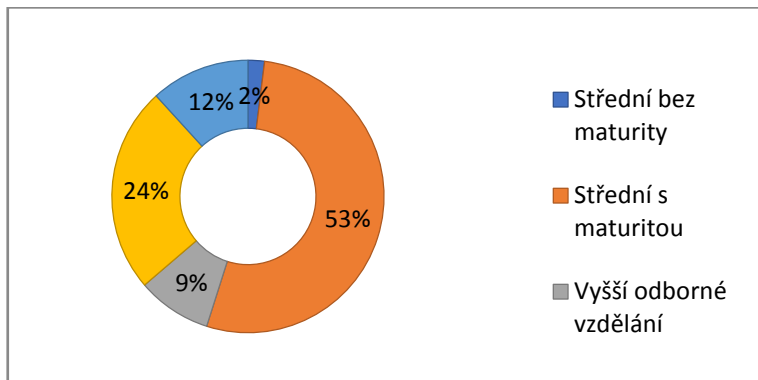


Graf č. 3 - Doba zaměstnání v ČP

Zdroj: Autor

U otázky doba zaměstnání je nejvíce respondentů 1 až 2 roky. Naopak nejméně zaměstnanců je ve skupině 10 a více let. Na grafu je vidět, že zaměstnanci v ČP často odcházejí a hledají nová místa. Může to být i dáno častým stresem a nespokojeností s platebními podmínkami.

Otázka č. 4 - Dosažené vzdělání?

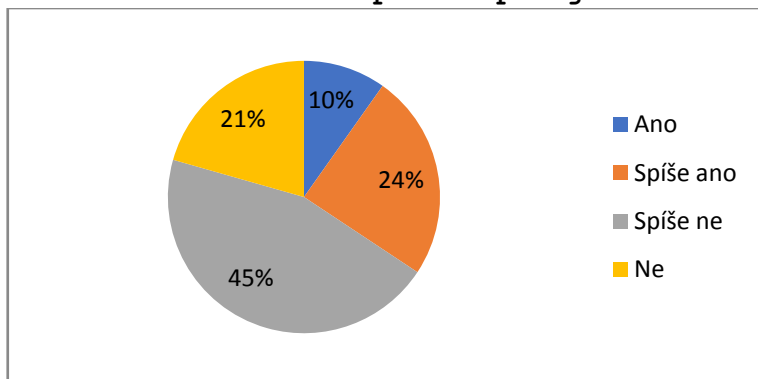


Graf č. 4 - Dosažené vzdělání

Zdroj: Autor

V ČP jsou zastoupeny všechny kategorie vzdělání. Nejvíce v ČP je zastoupena kategorie střední vzdělání s maturitou. Je to dáno tím, že lidé po dokončení střední školy nevědí co by mohli dělat za práci a ČP vypadá jako dobrý začátek. Postupem času zaměstnanci buď povýší tj. nezůstávají na startovací pozici nebo odcházejí. Na grafu je dobře vidět, že ČP nevdí uchazeči bez praxe a tak pro mnohé uchazeče se středoškolským vzděláním s maturitou je ČP po dokončení střední školy dobrým pracovním začátkem.

Otázka č. 5 - Jste v práci spokojeni?

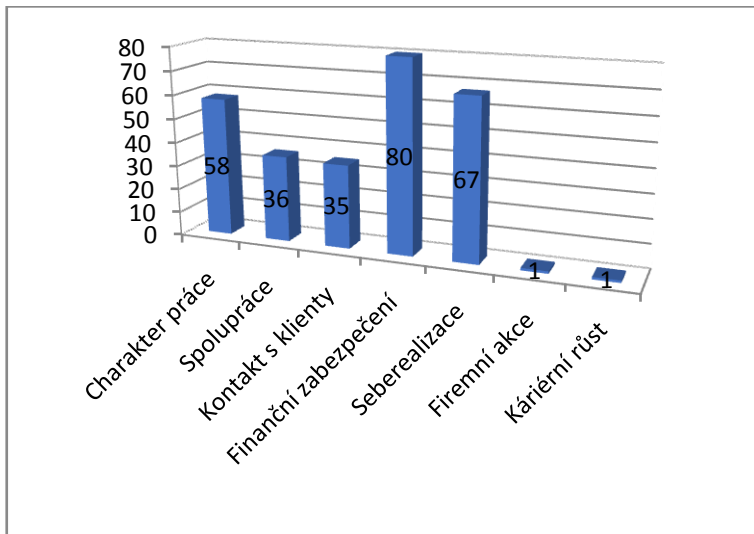


Graf č. 5 - Spokojenost v práci

Zdroj: Autor

Tento graf zobrazuje, že v ČP jsou pracovníci převážně nespokojeni s podmínkami na pracovišti. Jen 10% jsou spokojeni a 21% spíše ano.

Otázka č. 6 - Co je pro Vás v práci nejvíce důležité?

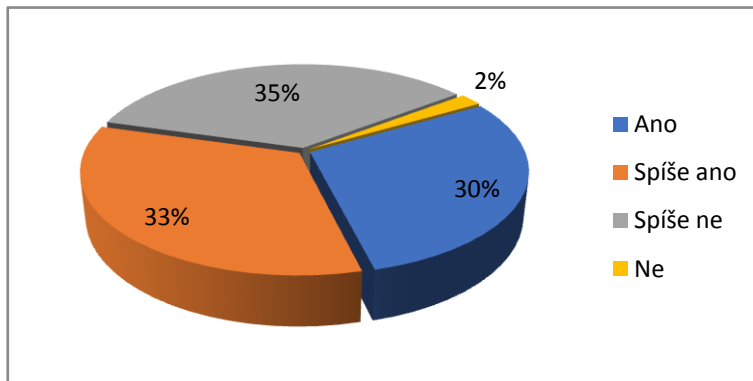


Graf č. 6 - Priority v práci

Zdroj: Autor

Pro největší počet zaměstnanců je nejdůležitější finanční zabezpečení, následuje seberealizace a charakter práce. Pro další zaměstnance je důležitá spolupráce a kontakt s klienty. Dva korespondenti doplnili, že pro ně je nejdůležitější ještě firemní akce a kariérní růst.

Otázka č. 7 - Jste v práci často pod stresem?

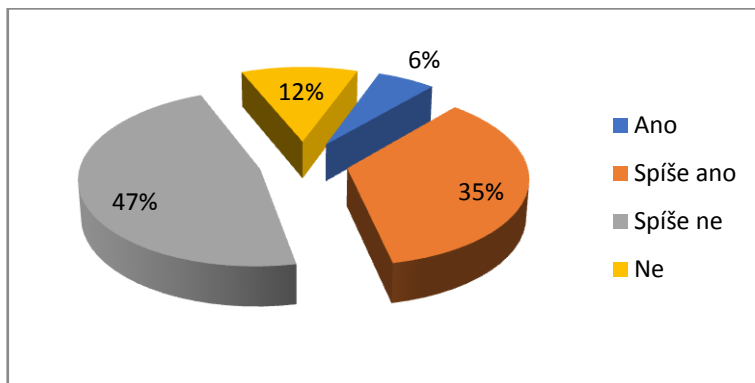


Graf č. 7 - Stres v práci

Zdroj: Autor

Tento graf je velmi zajímavý tím, že pod stresem pracuje více než polovina dotázaných. Tady by se určitě vedení ČP mělo zajímat proč tomu tak je. Zde si, ale myslím, že hodnotit tento graf je značně subjektivní, zde náleží na povaze zaměstnanců. ČP bych doporučil v budoucnu třeba uvažovat u zaměstnanců možnosti konzultace u psychologa a hledat tak příčinu proč jsou zaměstnanci ve stresu.

Otázka č. 8 - Hodnotíte svůj příjem jako odpovídající?

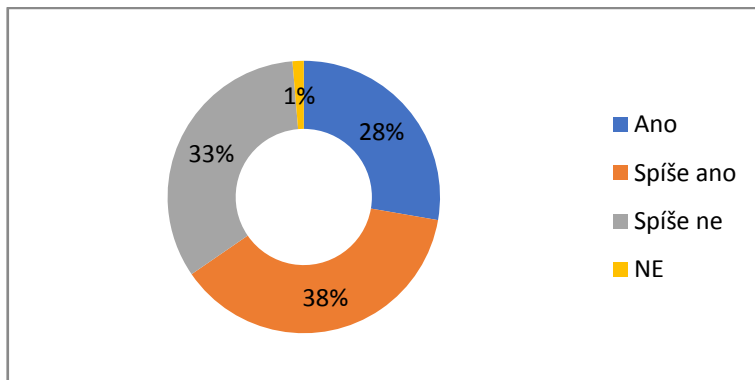


Graf č. 8 - Příjem

Zdroj: Autor

Mzdové podmínky jsou jedním z nejdůležitějších motivačních faktorů. Zde se ukázalo, že přibližně stejný počet dotázaných je spíše nespokojeno 47% a zároveň 35% spokojeno.

Otázka č. 9 - Přemýšlíte o změně zaměstnání?

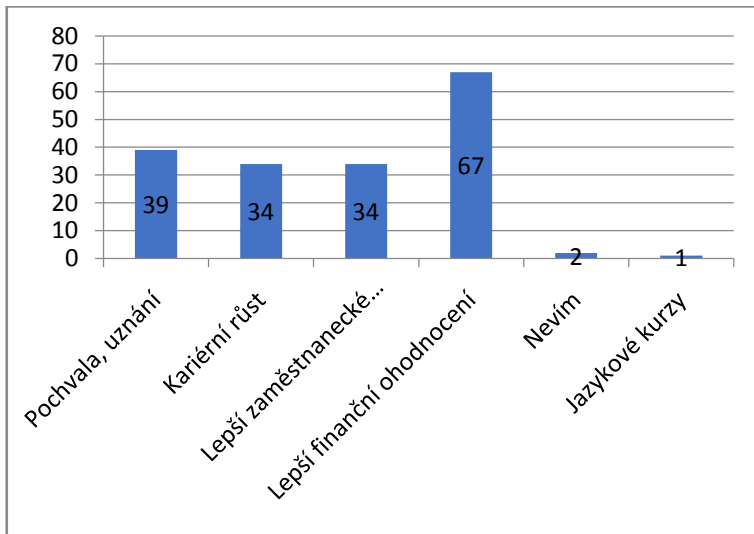


Graf č. 9 - Změna zaměstnání

Zdroj: Autor

V tomto grafu se ukázalo, že přes polovinu dotázaných uvažuje o změně zaměstnání (ano 28% a spíše ano 38%), ale jen 33% o změně zaměstnání neuvažuje. Tento graf jasně ukazuje, že benefity nejsou určitě hlavní motivací ve firmě zůstat. Je nutno si uvědomit, že změna zaměstnání je současný trend doby.

Otázka č. 10 - Co Vám v práci nejvíce schází?

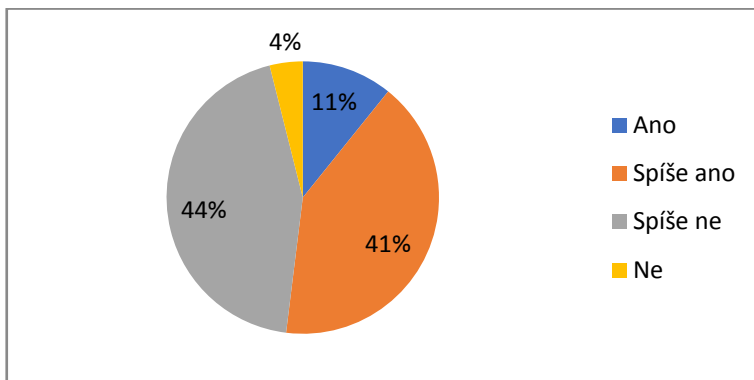


Graf č. 10 - Co v práci nejvíce schází

Zdroj: Autor

V této otázce jsem se snažil zjistit co zaměstnancům nejvíce schází a jasně se ukázalo, že pro 67 lidí je to lepší finanční ohodnocení, následuje pochvala, uznání a stejný počet lidí schází kariéerní růst a lepší zaměstnanecké zázemí a to 34 lidem.

Otázka č. 11 - Jste v práci dostatečně motivován/a k lepším výkonům?

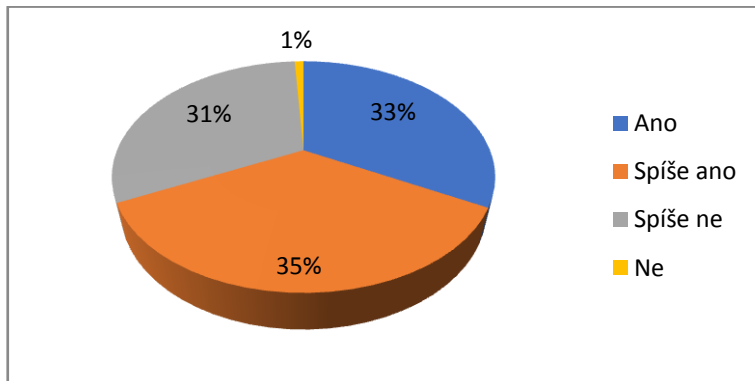


Graf č. 11 - Motivovanost v práci

Zdroj: Autor

Zde se ukázalo, že 41% lidí je spíše spokojeno a myslí, že to vede k lepším výkonům a 44% spíše nespokojeno, takže je to 50 na 50.

Otázka č. 12 - Máte možnost v rámci hodnotících pohovorů říci nadřízenému o problémech s plněním úkolů?

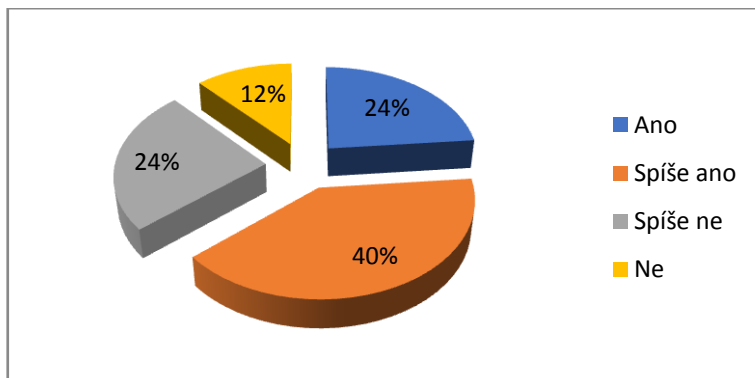


Graf č. 12 - Problémy s úkoly

Zdroj: Autor

U této otázky je vidět, že podřízení nemají problém říci během pohovorů svým nadřízeným o svých problémech v zaměstnání.

Otázka č. 13 - Ovlivnili Vás zaměstnanecké benefity při výběru zaměstnání?

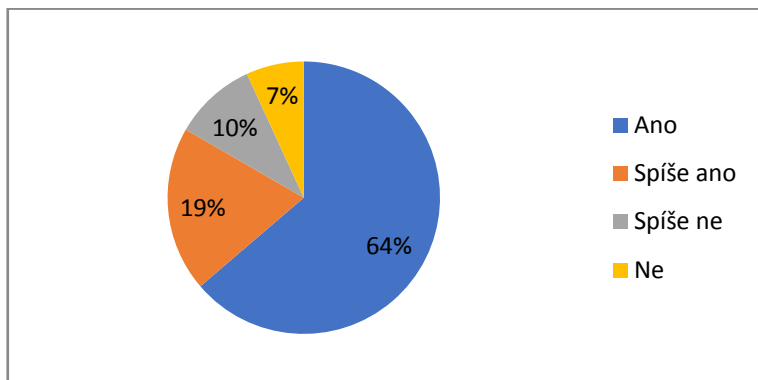


Graf č. 13 - Ovlivnitelnost benefity

Zdroj: Autor

Zde se ukázalo, že rozhodně více než polovina zaměstnanců při nástupu do ČP vědělo o nabízených benefitech a byli proto pro ně při výběru místa z jedním důvodů, proč začít pracovat právě pro ČP.

Otázka č. 14 - Vyhovují Vám současné zaměstnanecké benefity v České pojišťovně?

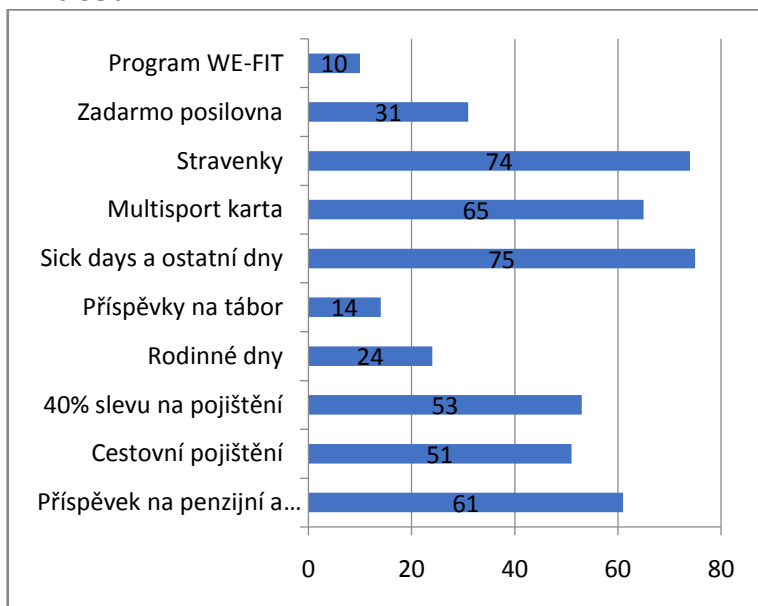


Graf č. 14 - Benefity v ČP.

Zdroj: Autor

Tento graf prokázal, že převážná většina zaměstnanců je s benefity, který zaměstnavatel nabízí spokojena (spíše ano 19% a ano 64%).

Otázka č. 15 - Které z následujících zaměstnaneckých benefitů využíváte?

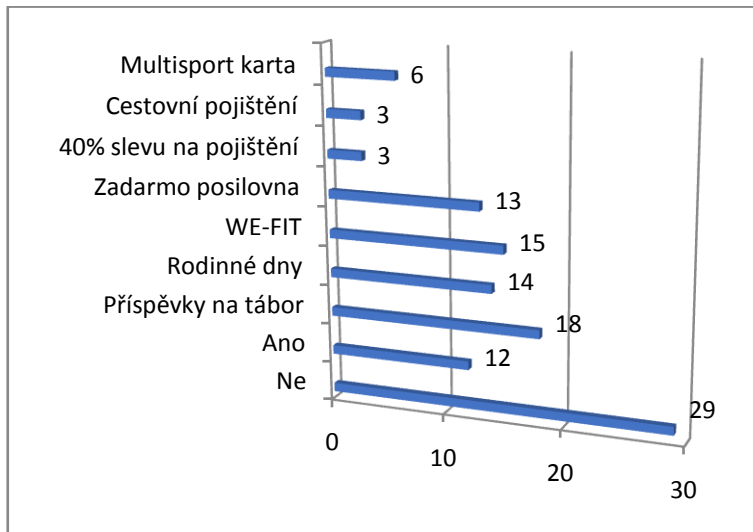


Graf č. 15 - Využití benefitů

Zdroj: Autor

Na grafu je vidět, že zaměstnanci využívají většinu nabízených benefitů. Největší zájem je o Sick days, stravenky, multisport karty a veškeré příspěvky na pojištění. Nejméně je zájem o program WE-FIT příspěvky na tábor, to ale může být tím, že zaměstnanci jsou ve věku, kdy ještě nemají rodinu a děti.

Otázka č. 16 - Najdete mezi zaměstnaneckými benefity nějaký, který jste nevyužil/a?

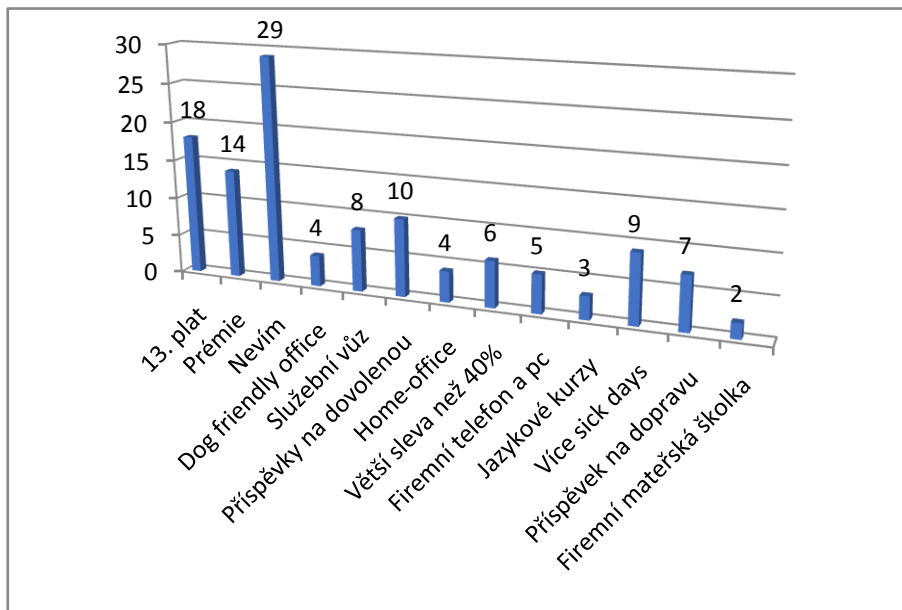


Graf č. 16 - Nevyužívané benefity v práci

Zdroj: Autor

Není moc benefitů, které vy zaměstnanci nevyužili a v případě, že některé benefity nevyužívají je fakt, že tento benefit nepotřebují jako třeba benefit na tábor.

Otázka č. 17 - Jaké zaměstnanecké benefity by jste v České pojišťovně uvítal/a?

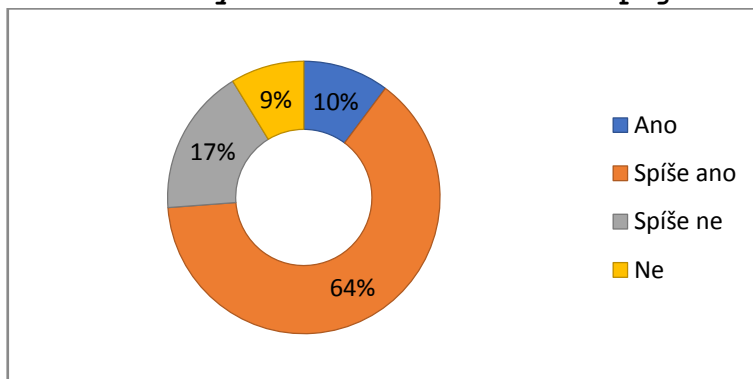


Graf č. 17 - Nové benefity

Zdroj: Autor

V tomto grafu je vidět, že někteří zaměstnanci o možnosti jiných benefitů nepřemýšlí (29 respondentů), ale kdyby byla možnost dalších benefitů, tak by největší počet dotázaných přivítalo 13. plat (18 respondentů) a prémie (14 respondentů).

Otázka č. 18 - Jste průběžně a dostatečně informován/a o zaměstnaneckých benefitech v České pojišťovně?

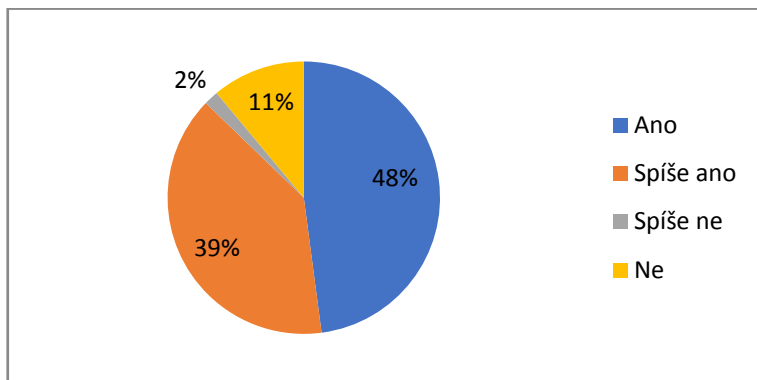


Graf č. 18 - Informace o benefitech

Zdroj: Autor

Podle grafu jsou zaměstnanci dostatečně o benefitech informováni. Zaměstnanci jsou o benefitech pravidelně informováni emailem a na stránkách ČP.

Otázka č. 19 - Zajímáte se o zaměstnanecké benefity i v jiných firmách?

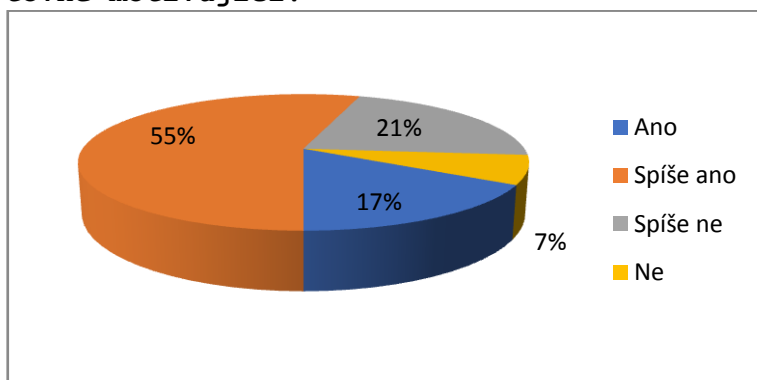


Graf č. 19 - Benefity v jiných firmách

Zdroj: Autor

Skoro všichni zaměstnanci ČP sledují benefity i v jiných firmách. To znamená, že v dnešní době lidé hodně sledují benefity a může to být pro ně jeden z hlavních faktorů v hledání práce. V dnešní době se firmy snaží získat zaměstnance nabídkou lepších benefitů.

Otázka č. 20 - Jsou pro vás zaměstnanecké benefity v České pojišťovně motivující?



Graf č. 20 - Motivující benefity

Zdroj: Autor

Nadpoloviční většina uvedla, že pro ně benefity v ČP jsou motivující, ale i tak spousta respondentů přemýšlí a změně zaměstnání. Benefity mohou vést k lepším pracovním výkonům.

6.2 Vyhodnocení výzkumných otázek

1. Jsou zaměstnanci ČP spokojeni s nabídkou stávajících benefitů?
2. Jsou benefity poskytované ČP pro zaměstnance dostatečně motivující a přispívají k jejich spokojenosti v práci?
3. Měli by zaměstnanci ČP zájem i o jiné benefity než jim ČP poskytuje?

První výzkumný předpoklad měl za cíl ověřit, zda jsou zaměstnanci ČP spokojeni s nabídkou stávajících benefitů. Tuto otázku mohu vyhodnotit kladně, protože podle 14 otázky, jsou zaměstnanci ČP spokojeni s benefity ve firmě a jak je i vidět podle 15 otázky tak současné benefity ve ČP většina zaměstnanců využívá.

Druhý výzkumný předpoklad měl za cíl ověřit, zda jsou benefity poskytované ČP pro zaměstnance dostatečně motivující a přispívají k jejich spokojenosti v práci. Pro většinu zaměstnanců jsou benefity motivující, to dokazuje otázka číslo 20, kde téměř většina respondentů odpověděla kladně, ale i tak jsou zaměstnanci často pod stresem a jsou nespokojeni a to hlavně se svým platem a to vede k tomu, že dost zaměstnanců uvažuje a změní zaměstnání.

U třetího a posledního výzkumného předpokladu byl cíl ověřit, jestli by zaměstnanci ČP měli zájem i o jiné benefity, než jim ČP poskytuje? Podle otázky číslo 17 jich je celá škála. Nejvíce by zaměstnanci měli zájem o 13. plat a o prémie. Dále se tu objevily i zajímavé odpovědi a to například jako Dog friendly office, firemní mateřská školka a příspěvek na dopravu. Určitě by neměly být opomíjeny všechny návrhy. Některé z nich by mohla ČP zavést.

6.3 Závěrečné doporučení ke zlepšení

U provedeného výzkumu jsem došel k závěru, že zaměstnanci ČP jsou dostatečně informováni a celkově jsou s benefity spokojeni. Bohužel i přesto se ukazuje, že více než polovina respondentů uvažuje o změně zaměstnání, ale nemyslím si, že by rozšíření benefitů toto rozhodnutí mohlo změnit. Nejvíce se využívá Sick days a určitě by zaměstnanci přivítali benefity ve formě takzvaného 13. platu. Tento benefit by mohl vést k tomu, že by opadl zájem o hledání jiného zaměstnání.

Dále bych se určitě zaměřil na to, aby vedení ČP více své zaměstnance oceňovalo a vyjadřovalo častěji spokojenost s prací zaměstnanců. V dnešní době je nutné, aby zaměstnavatel sledoval, jak je jeho zaměstnanec v zaměstnání spokojen a tím je i výkonnější ve své práci. Také by bylo vhodné doporučit efektivnější způsob motivování k vyšším výkonům kvótám, které musí pracovníci plnit každý týden. Lze uvažovat o jiné formě, která by byla efektivnější a určitá míra stresu by mohla působit spíše motivačně. Může přijít snížení platu a to mi přijde demotivující, protože ne každý týden se musí dařit. Zároveň bych přemýšlel o bonusech za převýšení týdenní produkce. Sice, pochvala emailem od manažera potěší, ale myslím si, že zaměstnance by spíše potěšilo lepší finanční ohodnocení nebo nějaký bonus za dobře odvedenou práci. Určitě bych ČP doporučil uvažovat o možnosti konzultace s psychologem, z důvodu velkého stresu zaměstnanců.

ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem se věnoval pojmu motivace a pracovní benefity. Zmínil jsem různé pohledy na motivaci z teoretického hlediska, uvedl její zdroje. Dle nastudované literatury jsem specifikoval pojem pracovní motivace a vymezil ji na dva druhy, a to vnitřní a vnější. Uvedl jsem významné teorie pracovní motivace jako je Maslowova teorie potřeb, Herzbergova dvoufaktorová teorie a Alderferova ERG teorie, které popisují vztah pracovní motivace k jednotlivým lidským potřebám.

V návaznosti na pracovní motivaci popisují téma zaměstnaneckých benefitů. Nejprve jejich členění, a to z různých hledisek. Z hlediska daňového, věcného, z hlediska volby, charakteru či časového působení. Poté jmenují jednotlivé druhy a charakteristiky firemních benefitů.

V praktické části své práce se zabývám otázkou, zda souvisí pracovní motivace s firemními benefity a do jaké míry benefity ovlivňují zaměstnance. Pro tento výzkum jsem čerpal ze 102 respondentů, a to ze zaměstnanců České Pojišťovny. Jejich odpovědi jsem si zaznamenal a poté graficky zpracoval. Jako výzkumnou metodu jsem si zvolil dotazník. Na výsledky výzkumu jsem se snažil nahlížet nejen jednotlivě, ale i souhrnně a vzájemně jsem je mezi sebou porovnával. Získal jsem poznatky, jak jsou zaměstnanci s benefity spokojeni a jak jsou motivováni, zda jim benefity, které jim firma nabízí, vyhovují nebo mají odlišné potřeby benefitů, než jim zaměstnavatel poskytuje.

Českou pojišťovnu jsem si vybral záměrně, neboť to je společnost, která zaměstnancům nabízí dostatek benefitů a zaměstnanci mohou tak vybírat z poměrně velkého množství benefitů. Zároveň by, ale zaměstnavatel měl držet krok s aktuálními motivačními benefity, aby dosáhl ještě větší spokojenosti svých zaměstnanců. Určitě je nezbytné udržet si kvalitní a vzdělané zaměstnance, protože to jsou oni, kdo vytváří dobrou pověst firmy a jejich zásluha je, že firma má svojí kvalitu.

Došel jsem k závěru, že pracovní motivace člověka je jednoznačně ovlivňována pracovními benefity a že zaměstnanci České Pojišťovny s firemními benefity spokojeni spíše nejsou. Aby si zaměstnavatel udržel kvalifikované zaměstnance, měl by jim umožnit kvalitní pracovní prostředí, a to právě formou benefitů. Ve své práci tedy navrhuji případná opatření pro firmu a to uvažovat o možnosti konzultace s psychologem, z důvodů velkého stresu zaměstnanců. Případně lepší finanční ohodnocení a nebo nějaký bonus za dobře odvedenou práci. Na závěr své práce bych uvedl, že podle šetření jsou benefity pro firmu výhodnou investicí, která se společnosti Česká Pojišťovna ve spokojených zaměstnancích časem vrátí.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ARMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: GradaPublishing. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- ARMSTRONG, M. *Personální management*. Praha: Grada, 1999 ISBN 80-7169-614-5
- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy*. 13. vyd. Praha: GradaPublishing. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
- ARNOLD, J. a kol. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: ComputerPress, 2007 ISBN 978-80-251-1518-3
- BĚLOHLÁVEK, F. *Jak řídit a vést lidi*. Praha: ComputerPress, 2000 ISBN 80-7226-308-0
- BEDRNOVÁ, E. a I. NOVÝ *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2007 ISBN 978-80-7261-169-0
- BEDRNOVÁ, E. a I. NOVÝ. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012 ISBN 978-80-7261-239-0
- HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2010 ISBN 978-80-7367-686-5
- KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010 ISBN 978-80-247-2497-3
- KOHOUTEK, R. a J. ŠTĚPANÍK. *Psychologie práce a řízení*. Brno: CERM, 2000. ISBN 80-214-1552-5
- KOLMAN, L. a kol. *Motivace, produktivita a způsob života*. Praha: Linde, 2012 ISBN 978-80-7201-892-5
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010 ISBN 978-80-7400-301-1
- MASLOW, A. *O psychologii bytí*. Praha: Portál, 2014 ISBN 978-80-262-0618-7
- NAKONEČNÝ, M. *Základy psychologie*. Praha: Academia, 2004 ISBN 80-200-0689-3
- NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada, 2005 ISBN 80-247-0577-X
- PALÁN, Z. *Výkladový slovník: Lidské zdroje*. 2. vyd. Praha: Academia, 2004 ISBN 80-200-0950-7
- VEBER, J. a kol. *Management: základy, prosperita, globalizace*. Praha: Management Press, 2000 ISBN 80-7261-029-5

ŠTIKAR, J. a kol. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003 ISBN 80-246-0448-5

TRYLČ, L: a Z. SCHMIED. *Zákoník práce 2017*. Praha: Anag, 2017 ISBN 978-80-7554-058-4

WALTERS, D. *Konečná verze kurzu „Základy teleworkingu pro znevýhodněné osoby*. Praha: ČVUT, 2007 . ISBN 978-80-01-03810-9

INTERNETOVÉ ZDROJE:

"Benefity" [online]. [cit. 2018-03-25]. Dostupné z: <http://www.jobs-ceskapojistovna.cz/proc-cp/benefity.html>

ČP Program zaměstnaneckých výhod [online]. [cit. 2018-03-25]. Dostupné z: <https://www.ceskapojistovna.cz/firmy/cp-program-zamestnaneckych-vyhod>

Historie a vývoj České pojišťovny [online]. [cit. 2018-03-25]. Dostupné z: <https://www.ceskapojistovna.cz/historie-a-vyvoj-cp>

PRAŽÁK, Petr. Jak změnit své návyky [online]. 19. 8. 2013 [cit. 2018-02-24]. Dostupné z: <https://psychologie.cz/jak-zmenit-sve-navyky/>

O České pojišťovně [online]. [cit. 2018-03-25]. Dostupné z: <https://www.ceskapojistovna.cz/profil>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1 - Proces motivace	7
Obrázek č. 2 - Struktura osobnosti	8

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 - Pohlaví	33
Graf č. 2 - Věk	34
Graf č. 3 - Doba zaměstnání v ČP	34
Graf č. 4 - Dosažené vzdělání	35
Graf č. 5 - Spokojenost v práci	35
Graf č. 6 - Priority v práci	36
Graf č. 7 - Stres v práci	36
Graf č. 8 - Příjem	37
Graf č. 9 - Změna zaměstnání	37
Graf č. 10 - Co v práci nejvíce schází	38
Graf č. 11 - Motivovanost v práci	38
Graf č. 12 - Problémy s úkoly	39
Graf č. 13 - Ovlivnitelnost benefity	39
Graf č. 14 - Benefity v ČP.	40
Graf č. 15 - Využití benefitů	40
Graf č. 16 - Nevyužívané benefity v práci	41
Graf č. 17 - Nové benefity	42
Graf č. 18 - Informace o benefitech	42
Graf č. 19 - Benefity v jiných firmách	43
Graf č. 20 - Motivující benefity	43

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 - Dotazník	52
-------------------------------	----

Příloha

Příloha č. 1 - Dotazník



 **ČESKÁ POJIŠŤOVNA**

Dotazník - Bakalářská práce

Dobrý den,
prosim Vás o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci. Dotazník je anonymní a jeho cílem je analyzovat aktuální motivaci a benefity ve společnosti Česká pojišťovna. Výsledky budou použity jen pro účely bakalářské práce.

Děkuji za pomoc,

S pozdravem Daniel Hudec
ČVUT - Masarykův ústav

**Povinné pole*

1) Pohlaví ***
Pouze jedna odpověď.

Muž

Žena

2) Věk *

Pouze jedna odpověď.

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56+

3) Jak dlouho jste zaměstnancem v České pojišťovně? *

Pouze jedna odpověď.

- Méně než 1 rok
- 1 až 2 roky
- 3 až 5 let
- 6 až 10 let
- 10 až 20 let
- více než 20 let

4) Dosažené vzdělání? *

Pouze jedna odpověď.

- Vyučen/a
- Střední bez maturity
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné vzdělání
- Vysokoškolské vzdělání (Bc.)
- Vysokoškolské vzdělání(Ing.,Mgr...)

DALŠÍ

Nikdy přes Formuláře Google neposílejte hesla.

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem. Nahlásit zneužití - Smluvní podmínky služby - Další smluvní podmínky

Google Formuláře

Motivace

5) Jste v práci spokojeni? *

Pouze jedna odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

6) Co je pro Vás v práci nejvíce důležité? *

Může být i více odpovědí.

- Charakter práce
- Spolupráce
- Kontakt s klienty
- Finanční zabezpečení
- Seberealizace
- Jiné: _____

7) Jste v práci často pod stresem? *

Pouze jedna odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

8) Hodnotíte svůj příjem jako odpovídající? *

Pouze jedna odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

9) Přemýšlíte o změně zaměstnaní? *

Pouze jedna odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne



Nahlásit problém Googlu

10) Co Vám v práci nejvíce schází? *

Může být i více odpovědí.

- Pochvala, uznání
- Kariérní růst
- Lepší zaměstnanecké zázemí
- Lepší finanční ohodnocení
- Jiné: _____

11) Jste v práci dostatečně motivován/a k lepším výkonům? *

Pouze jedna odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

12) Máte možnost v rámci hodnotících pohovorů říci nadřízenému o problémech s plněním úkolů? *

Pouze jedna odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

ZPĚT

DALŠÍ

Nikdy přes Formuláře Google neposílejte hesla.

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem. Nahlásit zneužití - Smluvní podmínky služby - Další smluvní podmínky



Nahlásit problém Googlu

Google Formuláře

Benefity

Režim celé obrazovky ukončíte stisknutím klávesy **F11**

13) Ovlivnili Vás zaměstnanecké benefity při výběru zaměstnání? *

*

Pouze jedna odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

14) Vyhovují Vám současné zaměstnanecké benefity v České pojišťovně? *

Pouze jedna odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

15) Které z následujících zaměstnaneckých benefitů využíváte? *

Může být i více odpovědí.

- Příspěvek na penzijní a životní pojištění
- Cestovní pojištění
- 40% slevu na pojištění
- Rodinné dny
- Příspěvky na tábor
- Sick days a ostatní dny
- Multisport karta
- Stravenky
- Zadarmo posilovna
- Program WE-FIT

16) Najdete mezi zaměstnaneckými benefity nějaký který jste nevyužil/a? *

Vaše odpověď

17) Jaké zaměstnanecké benefity by jste v České pojišťovně uvítal/a? *

Vaše odpověď

18) Jste průběžně a dostatečně informován/a o zaměstnaneckých benefitech v České pojišťovně? *

Pouze jedna odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

19) Zajímáte se o zaměstnanecké benefity i v jiných firmách? *

Pouze jedna odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

20) Jsou pro vás zaměstnanecké benefity v České pojišťovně motivující? *

Pouze jedna odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne



Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Daniel Hudec

V Praze dne: 30. 04. 2018

Podpis:

Jméno	Oddělení/ viště	Praco-	Datum	Podpis