

MOTIVACE & PRACOVNÍ BENEFITY 2018

Autor: **Daniel Hudec**

Vedoucí: **Ing. Eva Škorňová**

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ

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

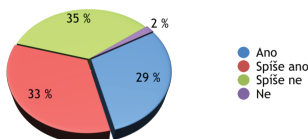
VÝZKUMNÉ PŘEDPOKLADY:

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?

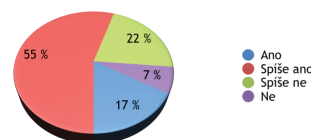
Otázka č. 7 - Jste v práci často pod stresem?



Graf č. 7 - Stres v práci

Zdroj: Autor

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



Graf č. 20 - Motivující benefity

Zdroj: Autor

Vyhodnocení výzkumných otázek

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 v 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.

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.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:

- ARMSTRONG, M. Personální management. Praha: Grada, 1999 ISBN 80-7169-614-5
BĚLOHLÁVEK, F. Jak řídit a vést lidi. Praha: ComputerPress, 2000 ISBN 80-7226-308-0
KOCIÁNOVÁ, R. Personální činnosti a metody personální práce. Pra-ha: Grada, 2010 ISBN 978-80-247-2497-3