

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

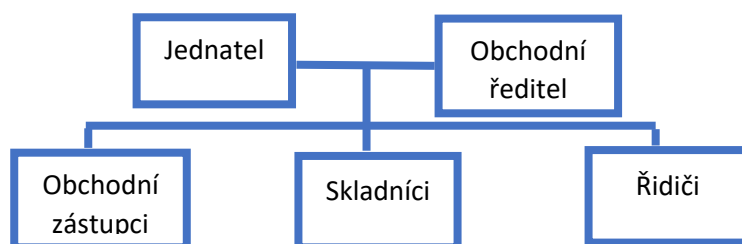
Cílem této práce je navrhnout změnu v odměňování pracovníků, tak aby byli více spokojeni se svou odměnou v návaznosti na svůj výkon. Pokud budou více spokojeni se systémem hodnocení, budou i více motivováni k vyšším výkonům. Ve firmě je v současné době nastaveno odměňování závislé pouze na pevné složce mzdy. Jako součást mzdy jsou stanoveny také prémie a osobní ohodnocení zaměstnance, ale není s těmihle složkami nijak pracováno. Každý měsíc jsou ve stejné výši, proto se tato práce bude zabývat tím, jak tento fakt pozměnit. Návrhy na optimalizaci systému odměňování ve společnosti budou tedy zaměřené na variabilní složku mzdy, která bude vázaná na výkon každého zaměstnance. Cílem práce není měnit náklady na zaměstnance, které firma v současné době využívá. Cílem je pracovat se stejnými náklady jen jiným a efektivnějším způsobem. Navrhnout takový způsob odměňování, který bude spravedlivý, efektivní, ale zároveň nebude příliš složitý. Jednoduchost je důležitá, proto, aby s navrhovaným systémem mohl bez problémů pracovat stávající vedoucí pracovník a nemusel podstoupit například nějaké zdoluhavé školení. Dále budou zkoumány také další formy odměňování jako zaměstnanecké výhody a nehmotné odměny..

Metodika

Pro praktickou část této bakalářské práce jsou jako výzkumné metody použity dvě z metod vícekriteriálního hodnocení. Vícekriteriální hodnocení je vybráno, protože jde o nejlepší způsob hodnocení a vybírání z možných variant. Hodnocení tímto způsobem bere v potaz nejen kritéria, podle kterých se hodnotí, ale také jejich důležitost a to je pro účely této práce rozhodující. Samozřejmě, že všechna stanovená kritéria jsou důležitá pro rozhodování a mají svůj význam, ale přece jen některá jsou pro firmu větší prioritou.

Vícekriteriální hodnocení je metoda výzkumu, která zkoumá různé rozhodovací situace, kde jsou porovnávány různé varianty podle několika různých kritérií. Používá se v případech, kdy se pro výběr nejlepšího řešení musí uvažovat s více kritérii, podle kterých rozhodujeme o nejlepší variantě. Jsou zde množiny variant a hodnotících kritérií, které jsou mezi sebou provázané a často i protichůdné.

Organizační struktura



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

Aplikace výsledků v praxi

Aplikace výsledků hodnocení pak bude probíhat následovně. V podniku každý zaměstnanec získává měsíčně prémie ve výši 2 000 Kč. V podniku jsou 2 skupiny zaměstnanců, řidiči a skladníci a v každé této skupině jsou 3 zaměstnanci. Celkově tedy na prémie u skupiny řidičů a skladníků firma vynaloží 12 000 Kč. Cílem navržených změn v odměňování není měnit náklady na mzdy zaměstnanců, ale jen pozměnit jejich rozvržení. Proto bude uvažováno pouze s částkou 12 000 Kč, jen bude rozdělována jiným způsobem.

Výsledkem vícekriteriálního rozhodování je pořadí zaměstnanců, podle jejich pracovního nasazení za daný měsíc. Toto pořadí vedoucí pracovník vezme a podle něho rozpočítá celkovou částku určenou na prémie pro zaměstnance. Může zvolit způsob rozdělení dle svého uvážení, nebo mít například stanovené procentuální poměry, podle kterých částku rozdělí.

Například, u skupiny řidičů je na prémie určeno 6 000 Kč. Vedoucí pracovník rozhodne, že zaměstnanec, který se umístil na prvním místě, získá 50 %, zaměstnanec na druhém místě získá 30 % a zaměstnanec na třetím místě získá 20 %. Podle výsledků, které jsou zaznamenány v této práci, by tedy zaměstnanec číslo 1 obdržel v hodnoceném měsíci prémie ve výši 1 200 Kč, zaměstnanec číslo 2 by obdržel 1 800 Kč a zaměstnanec číslo 3 by obdržel 3 000 Kč. Toto rozdělení je však pouze návrhové, firma si sama stanoví, jakým způsobem finanční částku rozdělí.

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.