



Analýza systému odměňování ve společnosti

Veronika Chodilová

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

Masarykův ústav vyšších studií

2019

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá tématem motivace k práci a odměňování zaměstnanců. Cílem práce je analyzovat systém odměňování zaměstnanců ve společnosti, jejich spokojenost a vliv odměňování na motivaci k práci. V teoretické části je věnována pozornost hlavně základním pojmům, které souvisí s tématem práce. V praktické části je představená vybraná společnost, její činnosti, organizační a personální struktura a systém, jakým odměňuje svoje zaměstnance. Jako metody sběru informací byly použity dotazník a neformální rozhovor. Po představení společnosti následuje vyhodnocení dotazníkového šetření pomocí grafů a návrh doporučení ke zvýšení pracovní motivace.

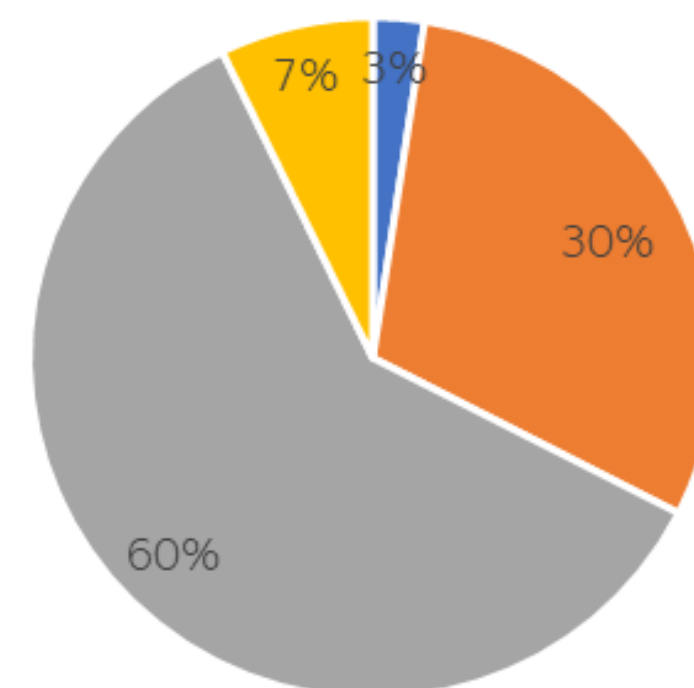
ENGLISH SUMMARY

The bachelor thesis deals with the topic of motivation to work and remuneration of employees. The goal of the work is to analyze the system of remuneration of employees in the company, their satisfaction and the effect of remuneration on the motivation to work. In the theoretical part, attention is paid mainly to basic concepts related to the topic of the work. The practical part presents a selected company, its activities, organizational and personnel structure and a system of rewarding its employees. A questionnaire and an informal interview were used as methods of collecting information. The presentation of the company is followed by the evaluation of the questionnaire using graphs and a proposal for a recommendation to increase the work motivation.

METODY SBĚRU INFORMACÍ

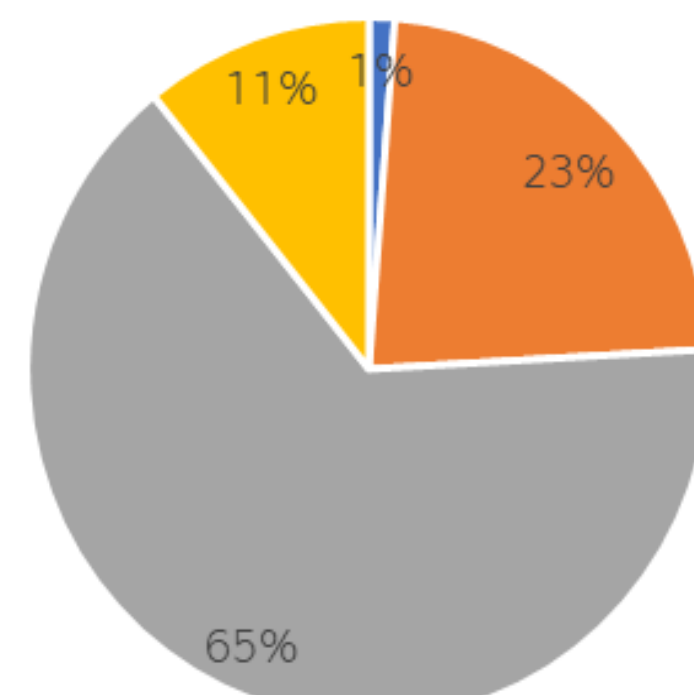
Jako metody sběru informací jsem si vybrala dotazník a neformální rozhovor. Otázky v dotazníku byly sestaveny na základě informací, které jsou pro moji práci potřeba a které mi pomůžou ke splnění cíle. První část dotazníku obsahovala jméno autora, vysvětlení cíle (za jakým účelem dotazník poslouží), údaj o tom, že je dotazník anonymní a poděkování za čas, který respondent vyplňování dotazníku věnoval. Druhá část dotazníku obsahovala celkově 16 otázek, které byly uzavřené, polouzavřené a otevřené. První otázky byly věnovány základním informacím o respondentech, ty další se zaměřovaly na spokojenost s peněžním ohodnocením a systémem odměňování, na motivaci, informovanost a na další aspekty související s odměňováním v této společnosti. Další metodou je rozhovor, který může být jak formální, tak i neformální. Pro účely své bakalářské práce jsem si vybrala rozhovor neformální. Cílem rozhovoru bylo získání nejen nových informací, ale i prohloubení těch starých. K rozhovoru jsem měla předem připravené otázky a na základě již zjištěných odpovědí jsem pokládala otázky doplňující.

Jste spokojen/a s Vaším současným peněžním ohodnocením?



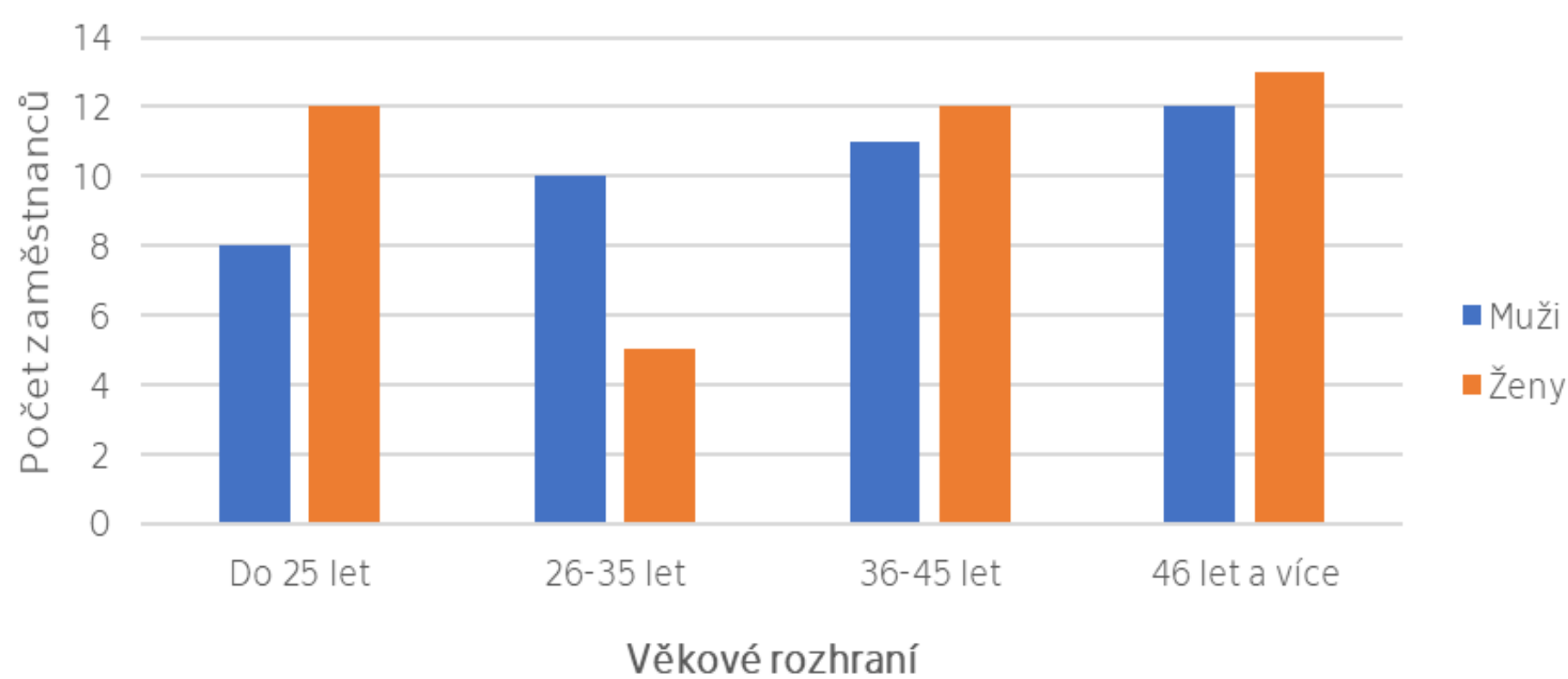
■ Určitě ano
■ Spíše ano
■ Spíše ne
■ Určitě ne

Myslíte si, že jste dostatečně motivován/a ze strany nadřízených?



■ Určitě ano
■ Spíše ano
■ Spíše ne
■ Určitě ne

Věková struktura zaměstnanců



ZÁVĚR

V interpretaci dotazníkového šetření byly graficky znázorněny odpovědi respondentů. Získané odpovědi posloužily k vytvoření nejdůležitější části této práce, a to byl návrh doporučení ke zvýšení pracovní motivace. Největší pozornost byla věnována informovanosti o zaměstnaneckých výhodách, motivaci ze strany nadřízeného a příplatkům, které by zaměstnanci rádi dostávali. Někteří zaměstnanci se shodli na tom, že ne vždy je systém odměňování spravedlivý. Názor zaměstnanců by mohl změnit některé z doporučených příplatků. Co se týče motivace zaměstnanců, první krok by mohl následovat ze strany nadřízeného. Další kroky byly podrobně popsány a navrženy s ohledem na priority zaměstnanců.