

Vysoká škola ekonomická v Praze

Bakalářská práce

2015

Kateřina Váchová

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta podnikohospodářská

Studijní obor: Podniková ekonomika a management



Název bakalářské práce:

Analýza péče o zaměstnance ve společnosti MEIBES s.r.o.

Autor bakalářské práce:

Kateřina Váchová

Vedoucí bakalářské práce:

doc. Ing. Otakar Němec, CSc.

P r o h l á š e n í

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma
„Analýza péče o zaměstnance ve společnosti MEIBES s.r.o.“
vypracovala samostatně s využitím literatury a informací,
na něž odkazuji.

V Praze dne 18. května 2015

Podpis

Název bakalářské práce:

Analýza péče o zaměstnance ve společnosti MEIBES s.r.o.

Abstrakt:

Bakalářská práce se zabývá analýzou péče o zaměstnance ve společnosti MEIBES s.r.o. Cílem práce je popis, analýza, následné zhodnocení situace a případné navržení opatření pro zlepšení současného systému. Nejprve jsou v teoretické části popsány jednotlivé složky péče o zaměstnance, které jsou nutností k pochopení dané problematiky a v praktické části jsou dané poznatky aplikovány na vybraný podnik. Součástí je SWOT analýza a průzkum, který byl proveden formou dotazníkového šetření. Na závěr jsou na základě zjištěných informací navrženy kroky, které by mohly vést ke zlepšení celkového systému a spokojenosti zaměstnanců.

Klíčová slova:

péče o zaměstnance, pracovní podmínky, vzdělávání a rozvoj, zaměstnanecké výhody,

Title of the Bachelor's Thesis:

Analysis of employee care in MEIBES s.r.o.

Abstract:

The topic of this bachelor's thesis is Analysis of employee care in MEIBES s.r.o. The aim is to analyse the system of care for employees, describe, evaluate and propose measures to improve system efficiency. The theoretical part represents the terms that are necessary for understanding the issues and in the practical part there are findings applied at the chosen company. Thesis includes also the findings of the questionnaire survey and the SWOT analysis. At the end, based on ascertained information, there are suggested steps that may help management to improve the effectiveness of the current system and satisfaction of all employees.

Key words:

employee care, working conditions, education and development, employee benefits

P o d ě k o v á n í

V této části bych ráda poděkovala vedoucímu bakalářské práce panu doc. Ing. Otakarovi Němcovi, CSc. za cenné a přínosné rady, poznatky a odborné vedení této práce.

Obsah

1. Úvod	1
2. Péče o zaměstnance – teoretická část	2
2.1 Pracovní podmínky.....	3
2.1.1 Pracovní doba.....	3
2.1.2 Pracovní prostředí.....	4
2.1.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	7
2.2 Péče o vzdělávání, kvalifikaci a rozvoj zaměstnanců	8
2.3 Odměňování.....	10
2.3.1 Peněžní formy odměňování	10
2.4 Zaměstnanecké výhody na pracovišti	12
2.4.1 Stravování zaměstnanců	13
2.4.2 Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění	14
2.4.3 Kultura a volný čas	14
2.4.4 Užívání a odkup dlouhodobého majetku	15
2.4.5 Dovolená	15
2.4.6 Ostatní benefity.....	16
2.4.7 Plošný a cafeteria systém.....	18
3. Péče o zaměstnance ve společnosti MEIBES s.r.o.....	19
3.1 Představení společnosti	19
3.2 Pracovní podmínky.....	21
3.2.1 Pracovní doba.....	22
3.2.2 Pracovní prostředí.....	22
3.2.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	24
3.3 Péče o vzdělávání, kvalifikaci a rozvoj zaměstnanců	24
3.4 Podporované zaměstnávání.....	25
3.5 Odměňování.....	26
3.6 Zaměstnanecké výhody na pracovišti	27
3.6.1 Stravování zaměstnanců	27
3.6.2 Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění	28
3.6.3 Kultura a volný čas	28
3.6.4 Užívání a odkup dlouhodobého majetku	29
3.6.5 Dovolená	29

3.6.6 Ostatní benefity.....	30
4. SWOT analýza.....	31
4.1 Pojem SWOT analýza	31
4.2. SWOT analýza služeb v MEIBES s.r.o.....	32
4.2.1 Pracovní podmínky (pracovní doba, pracovní prostředí, BOZP)	32
4.2.2 Péče o vzdělávání, kvalifikaci a rozvoj zaměstnanců	33
4.2.3 Zaměstnanecké výhody.....	34
5. Dotazníkové šetření	37
6. Závěr.....	44
Použitá literatura.....	46
Knížní zdroje	46
Internetové zdroje.....	47
Seznam obrázků	48
Seznam grafů.....	48
Seznam příloh.....	48
Přílohy	49

1. Úvod

Nejcennějším aktivum podniku tvoří lidé. Péče o zaměstnance se proto stává oblastí vyžadující si zvýšenou pozornost v malé, střední i velké společnosti. Každý nadřízený by měl vynaložit značné úsilí k udržování spokojenosti svých pracovníků, kteří svými schopnostmi a dovednostmi ovlivňují finální výstup a případně i image firmy. Toto jsou hlavní důvody proč společnosti tak moc dbají na pracovní podmínky.

Cílem mé bakalářské práce je popsat, analyzovat stávající péči o zaměstnance ve společnosti MEIBES s.r.o., zhodnotit přínos a doporučit případná opatření pro zlepšení systému na základě výsledků SWOT analýzy. Existuje mnoho velkých nadnárodních firem, které poskytují nadstandardní péči svým zaměstnancům, já však zvolila malý podnik, který je názornou ukázkou, že kvalita systému nezáleží na velikosti organizace.

Nejprve se v teoretické části zaměřuji na základní popis péče o zaměstnance. Tato část je rozdělena na více kapitol, kde si jako první uvedeme pracovní podmínky nutné k výkonu práce (pracovní doba, pracovní prostředí a bezpečnost a ochrana zdraví při práci), dále si popíšeme vzdělávání a rozvoj zaměstnanců v podniku a posléze se věnuji systému odměňování zahrnující i nejčastěji používané zaměstnanecké výhody v České republice za posledních pár let. Veškeré informace vychází z odborné literatury, zákoníku práce a internetových zdrojů, na které je průběžně odkazováno v textu.

V praktické části dané teoretické kapitoly aplikujeme na vybraný podnik. Na úvod je firma představena, odhaluje svou historii a zaměření v současnosti. Posléze se již budeme zabývat analýzou pracovních podmínek, vzdělávání a rozvoje pracovníků a uvedeme si zaměstnanecké benefity, které firma poskytuje. Informace jsou čerpány z interního zdroje firmy a jejich internetových stránek. Na závěr je aktuální stav péče vyhodnocen pomocí již zmíněné SWOT analýzy a pomocí provedeného dotazníkového šetření.

2. Péče o zaměstnance – teoretická část

Říká se, že tím nejdůležitějším, zároveň i nejdražším zdrojem pro organizaci jsou její pracovníci. Péče o zaměstnance se tímto stává klíčová a přitom se dá realizovat nejen na pracovišti a v náležitou pracovní dobu, ale i ve volném čase zaměstnance a mimo pracoviště.¹

Asi všechny společnosti se snaží vymyslet způsob co udělat proto, aby lidé pracovali na maximální výkon a odvedená práce dosahovala té nejvyšší kvality. Důvodů proč někteří pracovníci nedosahují očekávaných výsledků vedení společnosti je mnoho. Je potřeba je neustále motivovat, uspokojovat jejich potřeby, náležitě odměňovat, stimulovat, rozvíjet jejich schopnosti a zajistit jim vhodné pracovní prostředí a podmínky. S péčí také souvisí průzkumy spokojenosti zaměstnanců. Pokud zaměstnanci vynaloží velké úsilí a energii, ale nedostaví se žádný výsledek (odměna, uznání, pochvala..), narůstá tak pocit nespokojenosti a frustrace, který se bude odvíjet na dalším výkonu.²

Péče o pracovníky v organizaci je poslední roky na trhu práce uváděna jako jedna z konkurenčních výhod. Hraje důležitou roli pro zaměstnance i pro zaměstnavatele a má velký vliv na oddanost pracovníků. Spokojení zaměstnanci se lépe ztotožní s danou firmou, dělají ji dobrou reklamu a ještě se snaží zavděčit dobrým pracovním výkonem. To napomáhá k udržení kvalifikovaných a motivovaných pracovníků a k získávání pracovníků nových.³

V užším pojetí je možné péči o zaměstnance rozdělit na:

- povinná péče
- smluvní péče
- dobrovolná péče

¹ KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha, Management Press, 2004, ISBN 80-7261-033-3

² ARMSTRONG M.: *Řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1407-3

³ Kolektiv autorů: *Abeceda personalisty*. Anag, 2014, ISBN 978-80-7263-869-7

Povinná péče o zaměstnance je stanovena zákony, zejména zákoníkem práce. Zákoník práce je zákoník, jenž upravuje právní odvětví pracovního práva. Současný zákoník práce platný v letošním roce 2015 (zákon č. 262/2006 Sb.) nabyt účinnosti dnem 1. ledna 2007, a zrušil dřívější platný zákoník práce č. 65/1965 Sb.⁴

Smluvní péče je vymezena a vyplývá z podnikových kolektivních smluv uzavíraných mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací působící u zaměstnavatele, a z kolektivních smluv vyššího stupně uzavíraných mezi organizací zaměstnavatelů a odborovou organizací.

Dobrovolná péče závisí na konkrétní personální politice jednotlivé společnosti. Personální politika slouží k naplňování cílů a usměrňování chování zaměstnanců v podniku tak, aby jejich pracovní postoje byly v souladu s cíli organizace.⁵

2.1 Pracovní podmínky

Podle zákoníku práce jsou „Zaměstnavatelé povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce.“⁶ Pracovní podmínky bývají tvořeny společenskými, hygienickými, ekonomickými, organizačními a technicko-technologickými faktory, které přímo či nepřímo působí na zaměstnance a ovlivňují tak průběh pracovního procesu.⁷

Mezi hlavní pracovní podmínky řadíme pracovní dobu, pracovní prostředí a bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tyto činitele řeší následující kapitoly.

2.1.1 Pracovní doba

Velmi důležitá a ostře sledována činnost, která má vliv na úroveň BOZP, ale i na soulad podniku s právními požadavky, je evidence a monitorování pracovní doby.⁸

⁴ Zákoník práce, Zákon č. 262/2006 Sb.

⁵ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha, C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9

⁶ Zákoník práce, Zákon č. 262/2006 Sb.

⁷ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha, C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9

⁸ Kolektiv autorů: *Abeceda personalisty*. Anag, 2014, ISBN 978-80-7263-869-7

Pojem pracovní doba, doba odpočinku a mnoho dalších vybraných pojmů vymezuje Zákoník práce následovně:

- pracovní doba – je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele
- doba odpočinku – je doba, která není pracovní dobou
- směna - je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat
- pracovní pohotovost – je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.
- práce přesčas – je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovával-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.
- noční práce - je práce konaná v noční době, kdy noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou⁹

2.1.2 Pracovní prostředí

Pracovní prostředí můžeme chápat jako veškeré chemické, fyzikální, biologické, sociální a kulturní činitele, které ovlivňují a působí na zaměstnance během pracovního procesu. Vzhled a skladba pracovního prostředí přímo souvisí s pracovním výkonem. Ačkoliv

⁹ Zákoník práce, Zákon č. 262/2006 Sb.

lidé dokáží pracovat i v nepříznivých podmínkách, je potřeba zajistit, aby pracovní prostředí mělo pozitivní náboj a přispívalo tak k motivaci, spokojenosti, pracovní pohodě a výkonu zaměstnanců.¹⁰

Čistota ovzduší

Nejčastěji vyskytující se škodlivinou znečišťující ovzduší je prach (na strojích, nábytku, stěnách..). Prach dokáže lidem způsobit alergické reakce a dokonce vážné zdravotní problémy, jako je dráždění sliznic dýchacího ústrojí nebo silikózu, které mohou vyústit v astma. Čistota ovzduší výrazně ovlivňuje zdravotní stav zaměstnance a osobní hygienu. Měla by proto být velice přísně sledována zaměstnavatelem, který je povinen dodržovat přípustné expoziční limity.¹¹

Osvětlení

Osvětlení, pokud možno denním světlem, neboť má značný zdravotní význam, je nezbytné pro výkon práce. Pro některé činnosti náročné na zrak někdy denní světlo nemusí stačit, proto je možné ho kombinovat se světlem umělým.

Průměrná hodnota intenzity osvětlení je určena normou a nesmí pod ni klesnout. Zajistit dostatek světla na pracovišti jde různými způsoby. Hovoříme zde o pravidelném vyměňování žárovek, otírání prachu ze svítidel, případně přidání dalších zdrojů světla na vhodných místech.¹²

Mikroklimatické podmínky

Mikroklimatické podmínky rozhodují zejména o vlhkosti, teplotě a rychlosti proudění vzduchu. Extrémně nízké nebo vysoké teploty na pracovišti mohou negativně ovlivnit pohybové ústrojí zaměstnance, pozornost či jeho duševní zdraví.¹³ Je zapotřebí pravidelného odvětrávání a udržování stále přijatelné teploty.

¹⁰ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha, C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9

¹¹ HOLLEROVÁ, J.: *Prašnost na pracovišti*, Státní zdravotní ústav www.szu.cz

¹² http://www.bozpprofi.cz/33/jake-jsou-nejcastejsi-nedostatky-v-osvetleni-pracovist-uniqueidgOkE4NvrWuOKaQDKuox_Z8KryOGddTNmSbli81ptm44/?reltype=2

¹³ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha, C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9

Hluk

Hluk je definován jako jakýkoliv škodlivý, nepříjemný či rušivý element na pracovišti a má velice výrazný vliv na kvalitu práce. Nevhodné umístění pracoviště a tím zapříčiněný nadměrný hluk může představovat velkou překážku při soustředěnosti a motivaci pracovníků. Nejhoršími následky jsou závažné poruchy sluchového ústrojí, bolesti hlavy a různé psychické problémy.¹⁴

Prostorové řešení a barevná úprava pracoviště

Prostorové řešení a barevná úprava pracoviště je z hlediska zdraví velmi důležitým faktorem působícím na pracovníky.

Prostorové řešení je tvořeno:

- vhodnou polohou
- optimálními zornými podmínkami
- vhodnou výškou pracovní plochy
- optimálními pohybovými prostory pro práci rukou i nohou
- pohodlným přístupem na pracoviště a pohybu po něm¹⁵

Různé barvy a barevné ladění na pracovišti má za následek lidskou psychiku a různé bezpečnostní či estetické funkce. Urychluje orientaci na pracovišti, zlepšují se světelné podmínky a někdy i pracovní výkon. Barevné řešení pracoviště má vliv i na jeho vnímání jako celek, velikost a tvar.¹⁶

Nouzové východy se označují barvou zelenou, protože signalizuje bezpečí. Červená barva naopak znamená stát a označují se jí např. tlačítka, kterými je možno zastavit chod stroje.

¹⁴ Nařízení vlády č. 88/2004 Sb. o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací

¹⁵ KOUBEK, J.: *ABC praktické personalistiky*. Praha, LINDE nakladatelství, 2000. ISBN

¹⁶ http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/ppascvps07.html

2.1.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je velice rozsáhlý pojem. Zdraví je to nejcennější co lidé mají a každá pracovní činnost je poznamenána určitou mírou rizika, které nelze nikdy zcela vyloučit. Povinností zaměstnavatele je minimalizovat toto riziko na co nejmenší možnou úroveň, neboť porušováním daných předpisů a nařízení zaměstnanci neohrožují jen sami sebe, ale i jejich nejbližší okolí, příp. majetek a životní prostředí. Je potřeba dbát na dodržování těchto pravidel a brát je jako samozřejmost.¹⁷

Logickými výhodami vyplývajícími z lepšího řízení problematiky BOZP jsou nižší náklady související s úrazy a soudními spory, lepší morálka zaměstnanců, vyšší produktivita a kvalita produkce, nižší absence a lepší zaměstnanecké vztahy. Nepřítomnost na pracovišti z důvodu pracovního úrazu, nebo nemoci způsobují škody a ztrátu společnosti. Navíc je eliminace, nebo alespoň minimalizace rizik povinností zaměstnavatele.¹⁸

Povinnosti zaměstnavatele podle zákoníku práce:

- vytváření bezpečných, zdravotně nezávadných podmínek a neohrožující pracovní prostředí vhodnou organizací BOZP a přijímáním opatření k prevenci rizika
- zákaz zaměstnancům vykonávat práce, jejichž náročnost a výkon by neodpovídal jeho schopnostem, dovednostem a zdravotní způsobilosti
- poskytovat školení zaměstnanců v oblasti BOZP a pravidelně prověřovat nasbírané znalosti
- zajistit poskytnutí první pomoci
- poskytnout osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení
- zajistit závodní preventivní péči
- zajistit zákaz kouření na pracovišti
- řídit se zvláštními ustanoveními zákoníku práce týkající se pracovním podmínkách žen a mladistvých
- evidovat pracovní úrazy a nemoci z povolání¹⁹

¹⁷ KOSINA M.: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*, učební text, Praha, 2010. www.cmkos.cz

¹⁸ ARMSTRONG M.: *Řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1407-3

¹⁹ Zákoník práce, Zákon č. 262/2006 Sb.

Povinnosti zaměstnance podle zákoníku práce:

- podílet se na dodržování bezpečnostních předpisů a na vytváření bezpečného a zdravotně nezávadného zdravotního prostředí
- účastnit se školení poskytnutých zaměstnavatelem v oblasti BOZP a podrobit se zkouškám pro ověření znalostí
- účastnit se preventivních zdravotních prohlídek a vyšetření
- dbát o vlastní bezpečnost, zdraví a o bezpečnost a zdraví ostatních osob, kterých se jeho jednání týká
- používat osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení
- nepožívat alkoholické nápoje, návykové látky a dodržovat zákaz kouření na pracovišti
- oznamovat nedostatky a závady, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví a účastnit se na jejich odstraňování ²⁰

Tato oblast péče o zaměstnance je upravovaná legislativou (zákoník práce, zákon o ochraně veřejného zdraví aj.) a určitými normami. Orgány nesoucí zodpovědnost za tvorbu právních předpisů, metodik, koncepcí a správných postupů v oblasti BOZP jsou ministerstva a další orgány státní správy (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo zdravotnictví atd.). ²¹

2.2 Péče o vzdělávání, kvalifikaci a rozvoj zaměstnanců

Dalším důležitým a nezbytným úkolem organizace je odborný rozvoj zaměstnanců. Jelikož má být společnost konkurenceschopná a úspěšná na trhu práce, jejím klíčem je připravenost. Vzdělávání je užitečný způsob jak dodat zaměstnancům možnost osobního růstu a připravit je na stále se měnící trh. Na druhou stranu zde hrozí nebezpečí nespokojenosti zaměstnanců z hlediska nedostatečného pracovního zařazení a mohou nastat případy, že zaměstnanec bude hledat uplatnění u jiného zaměstnavatele. ²²

²⁰ Zákoník práce, Zákon č. 262/2006 Sb.

²¹ DVORÁKOVÁ, Z. a kol.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha, C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9

²² KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha, Management Press, 2004, ISBN 80-7261-033-3

V poslední době je na vzdělávání a personální rozvoj stávajících pracovníků kladen stále větší důraz, neboť se jedná o jeden z klíčových úkolů řízení lidských zdrojů. K efektivnímu fungování společnosti není dostačující pouze správný výběr zaměstnanců, ale i následný vývoj jejich znalostí a dovedností. Musí se neustále rozšiřovat, prohlubovat a je proto potřeba vytvořit a realizovat správný plán, který se v moderních společnostech stává hlavním dlouhodobým procesem.²³

Zákoník práce se věnuje i této oblasti a zahrnuje zejména čtyři části:

- zaškolení a zaučení
- odborná praxe absolventů škol
- prohlubování kvalifikace
- zvyšování kvalifikace

Jestliže na pracovní pozici přijme zaměstnavatel zaměstnance, který nemá dostatečnou kvalifikaci, nebo zaměstnanec z nějakého důvodu přechází ve společnosti na jiný druh práce, je zaměstnavatelovou povinností pracovníky zaškolit nebo zaučit. Zaškolení a zaučení je považováno za výkon práce, za který pracovníkům náleží mzda nebo plat.

Odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností je zaměstnavatel povinen poskytovat absolventů středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol. Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující na pracovní pozici odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe po ukončení studia nedosáhla 2 let. Odborná praxe je považována za výkon práce, za který pracovníkům náleží příslušné platové ohodnocení.

Prohlubování kvalifikace znamená její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata. Zaměstnanec tak získává další poznatky, osvojuje si nové a prohlubuje si dosavadní zkušenosti ze svého oboru. Účast na školení, studiu či kurzu je považována za výkon práce a náleží za něj pracovníkům mzda nebo plat. Všechny náklady spojené s prohlubováním kvalifikace zaměstnanců je povinen hradit zaměstnavatel.

²³ MILKOVICH, G., MILKOVICH C., BOUDREAU J.: *Human resource management*, Irwin, 2008, ISBN 0256193541

Pod pojmem zvyšování kvalifikace se rozumí změna její hodnoty. Jde buď o rozšíření dosavadní hodnoty nebo o získání nové kvalifikační úrovně. Lze sem zařadit studium, školení, vzdělávání nebo jinou formu přípravy k absolvování vyššího stupně vzdělání. Při zvyšování kvalifikace náleží pracovníkům pracovní volno s náhradou platu nebo mzdy ve výši průměrného výdělku v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení plus například 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria apod.²⁴

2.3 Odměňování

Jednou z nejdůležitějších povinností personálního oddělení je odměňování zaměstnanců za vykonanou práci. Systém odměňování obvykle zahrnuje peněžní formu, v podobě mzdy, platů, prémie, odměn, ale i nepeněžní formu v podobě zaměstnaneckých výhod neboli benefitů nezávislých na jeho pracovním výkonu. Pro benefity máme vymezenou celou vlastní kapitolu. V moderní době obsahuje nepeněžní forma i např. formální pochvaly a povýšení. Výhody mohou být poskytovány zaměstnavatelem individuálně každému zaměstnanci, skupině nebo všem zaměstnancům firmy.²⁵

2.3.1 Peněžní formy odměňování

Peněžní forma odměňování zahrnuje odlišné mzdové formy. Mzdové formy je možno nazvat jako soubor určitých pravidel, který není určen žádným právním předpisem. Zahrnují formy základní mezi něž řadíme mzdu časovou a úkolovou. Dále formy doplňkové, kam patří například prémie, provize, bonusy a odměny.²⁶

²⁴ www.mpsv.cz

²⁵ www.podnikator.cz

²⁶ DVORÁKOVÁ, Z. a kol.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha, C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9

2.3.1.1 Základní formy

Časová mzda

Nejčastěji používanou mzdou je mzda časová. Má podobu hodinové, týdenní nebo měsíční a výdělek zaměstnance tak závisí na množství odpracovaných hodin. Pracovník nemůže ovlivnit množství odvedené práce. To znamená, že zaměstnanec je při měnícím se pracovním tempu odměňován stále stejně. Má tak jistotu peněžního příjmu, ale může to vést i k jeho demotivaci. Výhodou pro organizaci je levnost a její snadný výpočet.²⁷

Úkolová mzda

Úkolová mzda je používána, jestliže pracovník může ovlivnit množství odvedené práce a je stanovena částka za určitý výkon (metr, kus..). Tato mzdová forma je pro zaměstnance silně motivující, přesto má i řadu nevýhod. Použití úkolové mzdy nese nejvyšší riziko ohrožení zdraví zaměstnance z důvodu nadměrného fyzického a psychického vytížení. Dalšími nevýhodami může být nekvalitně odvedená práce, a proto je potřeba dohlížet k tomu, aby nedocházelo k přetěžování zaměstnanců a strojů.²⁸

2.3.1.2 Doplnkové formy

Prémie

Prémie stimuluje zaměstnance k vyššímu pracovnímu nasazení. Jedná se o pohyblivou složku mzdy a nejčastěji bývá poskytována k časové nebo úkolové mzdě. Rozlišujeme dva druhy prémie, a to jednorázovou (např. za mimořádný výkon, iniciativu) a periodicky se opakující, kde jsou podmínky stanoveny předem.

Provize

Provize je u zaměstnanců velice oblíbená a motivující doplňková mzdová forma, která se zpravidla stanovuje jako určité procento z obchodu, tzn. je závislá například na tržbách za určité časové období.

²⁷ www.epravo.cz

²⁸ ARMSTRONG, M.: *Odměňování pracovníků*, Grada Publishing, 2009, ISBN 978-80-247-2890-2

Bonusy

Na rozdíl od prémie je bonus vztahován k delšímu časovému období. Je poskytován za dosažení konkrétních cílů k zaručené mzdě a rozlišujeme opět dva druhy, jednorázový bonus a periodicky se opakující.

Osobní ohodnocení

Osobní ohodnocení nebo také osobní příplatek se zpravidla využívá tam, kde se uplatňuje časová mzda. Jedná se o formu mzdy založené se záměrem vyšší motivace zaměstnanců na základě vzájemného porovnávání. Jde o pravidelné hodnocení pracovní výkonnosti a časovým obdobím bývá obvykle čtvrtletí či pololetí.

Výše uvedený výčet mzdových forem není kompletní, jde pouze o nejčastěji využívané formy motivace zaměstnanců k vyššímu výkonu a je plně v rukou zaměstnavatele a jeho možnostech či potřebách.²⁹

2.4 Zaměstnanecké výhody na pracovišti

Zaměstnanecké výhody, někdy nazývané též jako benefity, bývají poskytovány nad rámec povinné péče o zaměstnance, za které by jinak pracovník musel platit. Jedná se o nepeněžní formy odměňování. Pouze zřídka mívají vliv na výkon pracovníka a nelze je tak považovat za motivující či stimulující, mohou však pozitivně ovlivňovat fluktuaci zaměstnanců, pomoci při získávání pracovníků a k jejich udržení, mohou vytvářet příznivější postoj a angažovanost pracovníka, zvyšovat loajalitu a oddanost. Benefity jsou určitou odměnou za vynaložené úsilí navíc ke mzdě či platu a jejich rozsah je zcela v režii zaměstnavatele. V dnešní době benefity poskytuje 99 % společností na českém trhu.³⁰

Bývají zde zařazovány i maličkosti, jako jsou výkonnější zařízení (např. počítač), automobil s lepší výbavou, novější elektronika nebo větší a lepší kancelář. Pracovník si může přijít na své a být motivován vzrůstající kvalitou firemní kultury společnosti, férovým jednáním

²⁹ NOVOTNÝ R., KOHOUTEK Z.: Odměňování a personalistika: Podnikatel a zaměstnanec, Mirago, 1999, ISBN 80-85922-64-9

³⁰ KOUBEK, Josef: *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha, Management Press, 2007. ISBN: 978-80-7261-168-3

a řízením hodnocení zaměstnanců, který je objektivní. Dále potom větší zodpovědnost, samostatnost a rozhodovací pravomoc.

Existuje více skupin a možností rozčlenění zaměstnaneckých výhod. Například se uvádí členění na výhody **sociální povahy** (příspěvky na životní pojištění, penzijní připojištění, ručení a poskytování půjček, sportovní rekreace, zahraniční pobyty apod.), **pracovní** výhody (stravovací služby, sleva na produkty organizace, vzdělávání a např. jazykové kurzy) a výhody **spojené s postavením ve společnosti** (bezplatné bydlení, služební vůz, mobilní telefon, notebook a jiné).³¹

2.4.1 Stravování zaměstnanců

Správná výživa a systém stravování je nezbytnou součástí každého člověka, jenž pomáhá předcházet únavě a zdravotním problémům snižující pracovní výkon. Umožnění stravování zaměstnancům je z pozice zaměstnavatele povinné ve všech směnách, pochopitelně s výjimkou zaměstnanců vyslaných na služební cesty. Zaměstnavateli však tímto nastává povinnost uhradit výdaje za stravu, které na pracovních cestách vznikly. Na pracovišti se jedná o poskytnutí pracovní pauzy a klidném odpočinkovém prostoru pro konzumaci potravin, nikoliv samotné zajištění jídla.³²

Pokud zaměstnavatel poskytuje stravovací služby provozováním vlastního závodního zařízení, je možné vzniklé náklady spojené s provozem uplatnit jako daňový výdaj. Strava by měla být viditelně diferencovaná v závislosti na věku, charakteru práce a konzumace prováděna v příjemném a poklidném prostředí. Kromě hlavního jídla by měli mít zaměstnanci možnost využít občerstvení formou bufetu, automatů atd.

Dalším možným daňově uznatelných nákladem jsou tzv. stravenky, velmi rozšířené a oblíbené. Stravenky zaměstnanci umožňují svobodné rozhodnutí, které stravovací zařízení si vybere. Zaměstnavatel si uplatňuje 55% z ceny jednoho hlavního jídla pracovní směny,

³¹ KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha, Management Press, 2004, ISBN 80-7261-033-3

³² Zákoník práce, Zákon č. 262/2006 Sb.

zaměstnanec tedy platí pouze 45%. Hodnota stravenek není upravována žádným právním předpisem.³³

Cenově výhodné stravování může zaměstnavatel podle zákona, bylo-li tak dohodnuto v kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřním předpisu, poskytovat také bývalým zaměstnancům, zaměstnancům čerpajícím dovolenou nebo zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.³⁴

2.4.2 Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění

Do konce roku 2012 platil limit příspěvku zaměstnanci 24.000 Kč, od roku 2013 byl tento limit navýšen až na 30.000 Kč ročně. Zaměstnavatel může zaměstnanci přispívat buď na soukromé životní pojištění nebo na penzijní připojištění. Je také možné tuto částku v jakémkoliv poměru rozdělit mezi obě varianty. Největší výhodou tohoto benefitu je pro pracovníky možnost osvobození od daně z příjmu a pro zaměstnavatele se jedná opět o daňově uznatelný náklad z něhož již dál neplatí sociální a zdravotní pojištění. Příspěvky tohoto typu jsou ukazatelem starosti a péče o zaměstnance ve společnosti.³⁵

2.4.3 Kultura a volný čas

Příspěvky na kulturu, ať už se jedná např. o užití vlastních sportovních zařízení či cizích, a další volnočasové aktivity patří v dnešní době mezi velice oblíbené a často poskytované.

Kulturními akcemi rozumíme divadelní představení, příspěvky na vstup do muzeí, galerií, historických památek nebo vstupenky do kina. Mohou mezi ně však patřit i firemní akce a večírky, kde se naskytuje vhodná příležitost k vyhlášení a ocenění výkonu zaměstnanců, jsou zde sdělovány cíle společnosti do dalších let nebo se zde zaměstnanci a vedení firmy setkávají pouze za účelem zábavy. Mezi **sportovní** aktivity řadíme pronájmy sportovních areálů, hřišť, bazénu, saun atd. Zaměstnavatel může též poskytovat univerzální

³³ Kolektiv autorů: *Abeceda personalisty*. Anag, 2014, ISBN 978-80-7263-869-7

³⁴ Zákoník práce, Zákon č. 262/2006 Sb.

³⁵ <http://www.finance.cz/pojisteni/osoby/zivotni-pojisteni/danova-uspora-zamestnavatel/>

poukázky a pracovník si tak sám vybere, které zařízení je mu nejbližší, a které chce navštívit.
36

2.4.4 Užívání a odkup dlouhodobého majetku

Služební automobil, notebook, telefon a další dlouhodobý majetek, který má zaměstnanec k dispozici i pro soukromé účely zaznamenává velice kladné ohlasy a jeho oblíbenost je již po několik let stabilní. Samozřejmě toto privilegium není poskytováno všem zaměstnancům ve firmě, ale týká se spíše těch výše postavených.³⁷

Nejvýkonnějšího nebo nejlepšího zaměstnance lze ke společnosti zavázat pomocí zaměstnaneckých akcií a tím vzniká vyšší zainteresovanost a motivace na výsledcích podniku. Následný efekt je tak srovnatelný s daňovou nevýhodností pro onu společnost.³⁸

2.4.5 Dovolená

Ať už se jedná o jeden či dva týdny navíc, zaměstnanci si extra dny dovolené velice cení. Podle zákoníku práce je doba dovolené nejméně čtyři týdny s výjimkou pedagogických pracovníků, kteří čerpají dovolenou 8 týdnů v roce. Výše nadstandardní dovolené je neomezená.

Momentálně má pracovník za pevně stanovených podmínek právo na tyto druhy dovolené:

- dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část
- dovolenou za odpracované dny
- dodatkovou dovolenou³⁹

³⁶ PULC, V: *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Leges, 2011, ISBN 978-80-87212-66-0

³⁷ ARMSTRONG, M.: *Odměňování pracovníků*, Grada Publishing, 2009, ISBN 978-80-247-2890-2

³⁸ JANOUSHKOVÁ J., KOLIBOVÁ H.: *Zaměstnanecké výhody a daně*, Grada Publishing, 2005, ISBN 80-247-1364-0

³⁹ CHLÁDKOVÁ, A. a BUKOVJAN P. : *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*, Wolters Kluwer, 2013, ISBN 978-80-7357-858-9

2.4.6 Ostatní benefity

Na závěr teoretické části si stručně uvedeme zbývající zaměstnanecké výhody, se kterými se v praxi běžně můžeme setkat.

2.4.6.1 Doprava

Ve větších firmách, které se mohou nacházet ve velké vzdálenosti od místa bydliště, bývá někdy hrazeno po předložení dokladu jízdné nebo poskytovány příspěvky na dopravu. Dříve bývalo časté, že zaměstnavatel zajišťoval cestu do a ze zaměstnání, zvláště když společnost sídlila v malé obci a většina pracovníků proto musela značnou cestu dojíždět. V dnešní době už tato služba u nás zaznamenává útlum, v zahraničí je však naopak na vzestupu a podniky se tak snaží nalákat nové lidi. V krajních případech bývá někdy zaměstnanci nabídnuta možnost přechodného bydlení.⁴⁰

2.4.6.2 Poradenské služby

Tyto služby jsou určeny zejména pro ty pracovníky, kteří se dostaly do potíží kvůli svému psychickému stavu, potřebují právní nebo jinou pomoc a se svými problémy si nedokáží jinak vypořádat. Poradenské služby by měly být poskytnuty všem pracovníkům, kteří o ně požádají.⁴¹

2.4.6.3 Zařízení pro osobní hygienu a odkládání osobních věcí

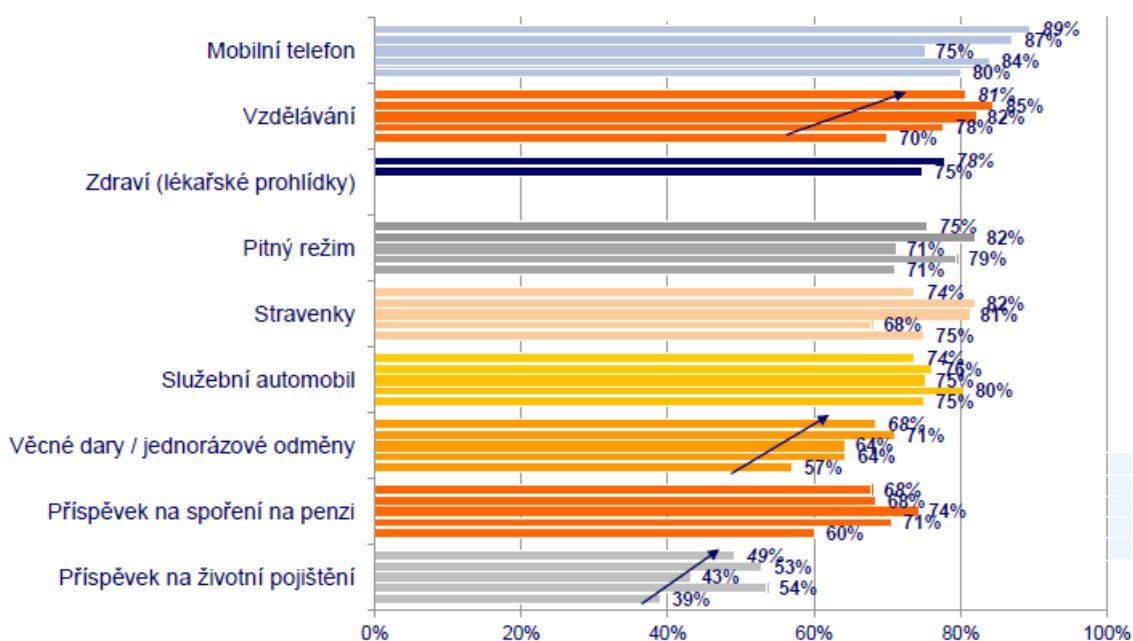
Jak již bylo řečeno, zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout místnost pro konzumaci jídla, oddech, dále potom šatny, umývárny a místnost pro úschovu osobních ochranných pracovních prostředků.⁴²

⁴⁰ JANOUŠKOVÁ J., KOLIBOVÁ H.: *Zaměstnanecké výhody a daně*, Grada Publishing, 2005, ISBN 80-247-1364-0

⁴¹ BEROUŠEK P., HÜTTLOVÁ E.: *Organizace práce v podniku*. Oeconomica, 2004, ISBN 80-245-0782-X

⁴² DVOŘÁKOVÁ, Z. a kolektiv: *Personální řízení I*, Oeconomica, 2001, ISBN 80-245-0248-8

Obrázek č. 1 - TOP zaměstnanecké benefity od roku 2010



Zdroj: ING pojišťovna⁴³

Na obrázku č. 1 vidíme nejčastěji poskytované benefity dle četnosti českých firem od roku 2010 do roku 2014. Graf vychází z každoročního průzkumu provedeného ING pojišťovnou a Svazem průmyslu a dopravy ČR.⁴⁴

Nejvyšší nárůst, až o celých 11%, zaznamenalo za posledních pět let vzdělávání a věcné dary následováno příspěvkem na životní pojištění (10%). Naopak skoro žádný rozdíl nezaznamenal služební automobil.

Průzkumu se v roce 2010 zúčastnilo 173 firem, v roce 2011 počet společností značně klesl na 112, v roce 2012 začal opět mírně stoupat na 120, další nárůst pokračoval v roce 2013, kdy se průzkumu zúčastnilo 155 společností a v roce 2014 byl počet firem opět skoro stejný jako v roce primárním, 171.

⁴³ <https://pojistovna.nn.cz/>

⁴⁴ <http://www.fucik.cz/publikace/mzdove-ucetnictvi/chcete-motivovat-sve-zamestnance/>

Do budoucna pojišťovna odhaduje stále zvyšující se nárůst poskytování vzdělávání, mírný růst předpokládá také u příspěvků na spoření na penzi a životního pojištění a jediný odhadovaný pokles očekává od služebních automobilů.⁴⁵

2.4.7 Plošný a cafeteria systém

Cafeteria systém, někdy nazývaný též pružný systém zaměstnaneckých výhod, v poslední době zaslouží velikou pozornost díky své vzrůstající popularitě. Zaměstnanec má k dispozici seznam, ze kterého si může vybírat a různě kombinovat svůj soubor výhod. Narozdíl od plošného systému, který je pravým opakem toho pružného, je vnímán více pozitivně, neboť není nespravedlivý a uvědomuje si rozdíly v preferencích jednotlivých pracovníků. Zaměstnanci jsou více informováni o jednotlivých výhodách a společnost ušetří peníze za nevyužité výhody, které nikdo nepotřebuje. Naopak velikou nevýhodou tohoto systému je administrativní náročnost, a proto je doporučován pro organizace převyšující 100 zaměstnanců.⁴⁶

Každá společnost má nastavený určitý peněžní limit do kterého je možné výhody čerpat. Obvykle se hodnota tohoto kreditu liší v závislosti na pracovním postavení v podniku a kredit bývá dobíjen jednou ročně.⁴⁷

Plošný systém poskytuje zaměstnanecké výhody všem zaměstnancům stejně. Nevýhodou se pak stává nespravedlnost, kterou mohou někteří pracovníci cítit, když jsou pro ně dané benefity nevhodné a nepoužitelné. Pro organizaci se však plošný systém stává administrativně jednodušším.

Pro odbourání co nejvíce možných negativních dopadů existuje ještě střední cesta, kterou představuje **částečně volitelný systém**. Část zaměstnaneckých výhod se tak aplikuje plošně (stravovací služby) a další část volitelně (např. kultura a volný čas).⁴⁸

⁴⁵ <https://pojistovna.nn.cz/>

⁴⁶ ARMSTRONG M.: *Řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1407-3

⁴⁷ KOUBEK, Josef: *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha, Management Press, 2007. ISBN: 978-80-7261-168-3

⁴⁸ ŠIKÝŘ, M.: *Personalistika pro manažery a personalisty*. Grada Publishing, 2012. ISBN: 978-80-247-4151-2

3. Péče o zaměstnance ve společnosti MEIBES s.r.o.

Společnost, kterou jsem si vybrala pro svou praktickou část se jmenuje MEIBES s.r.o. V následující kapitole se budeme zabývat péčí o zaměstnance v této organizaci. Nejprve si podnik představíme, nastíníme jeho historii, předmět podnikání a současnost, následně uvedeme poskytované zaměstnanecké výhody, pracovní podmínky, odměňování pracovníků a na závěr je pak systém vyhodnocen pomocí SWOT analýzy a jsou shrnuty výsledky průzkumu.

3.1 Představení společnosti

MEIBES s.r.o. je moderní a rozvíjející se společnost zabývající se výrobou a dodáváním komponentů a systémů pro topnou techniku.

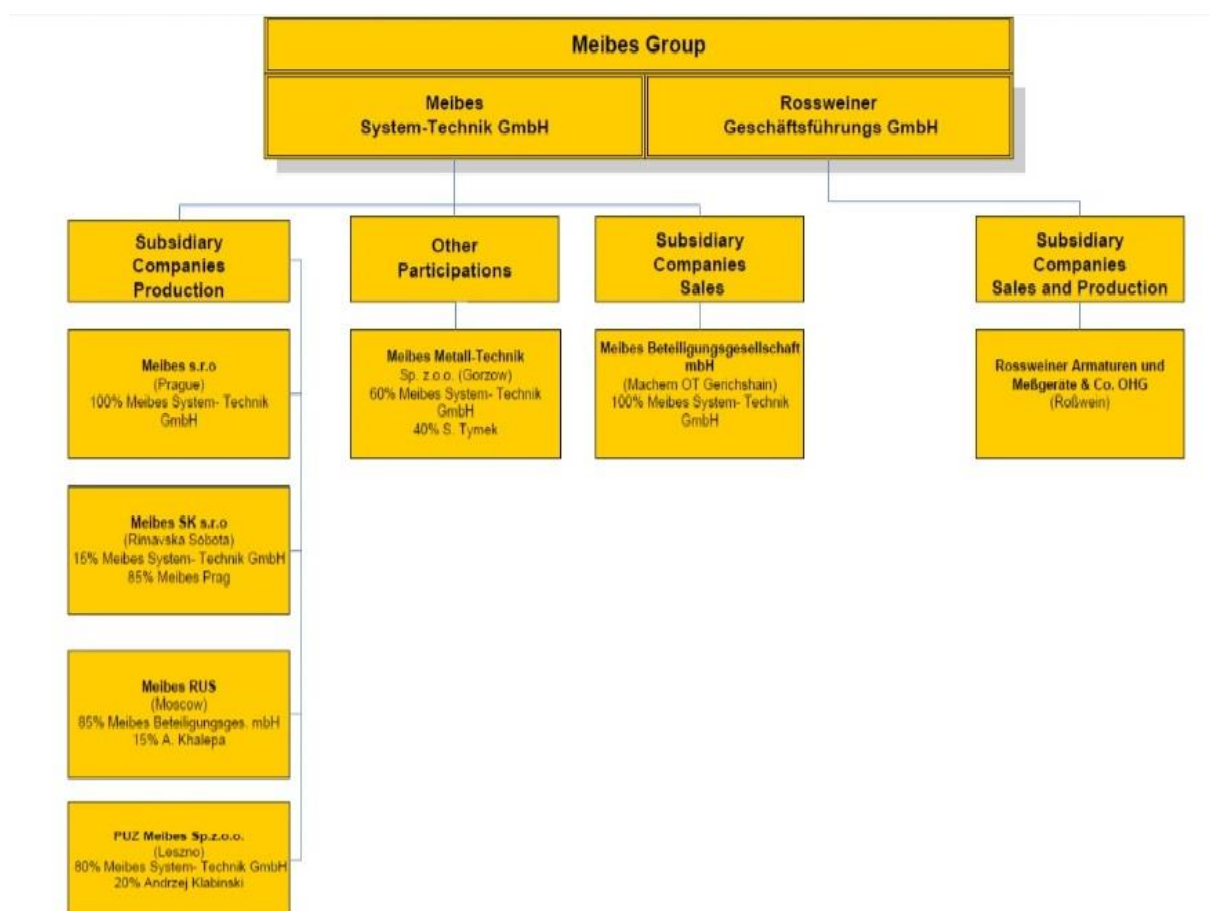
V České republice byla dceřiná společnost MEIBES, s.r.o. jako obchodní zastoupení mateřské firmy MEIBES Schnellmontagetechnik GmbH založena v roce 1993. V roce 1996 firma začíná realizovat první projekty se systémy LOGOtherm, bytové stanice s regulací vytápění bytů podle referenční místnosti, díky kterým si na českém trhu upevnila svou pozici.

V roce 2001 se MEIBES s.r.o. stala součástí koncernu nizozemské společnosti Aalberts Industries N.V. a posléze začala na českém trhu zastupovat společnosti, které na něm dosud zastoupeny nebyly. Od téhož roku se začal sortiment nabízený společností nacházet i na slovenském trhu, avšak dceřiná společnost MEIBES SK s.r.o. byla založena až 3 roky poté, tedy v roce 2004.

Pro lepší představu je na další straně vložena struktura koncernu a dceřiných společností MEIBES. Jak je z obrázku zřejmé, společnost Meibes s.r.o. se sídlem v Praze je ovládaná firmou Meibes System Technik GmbH sídlící v Německu.⁴⁹

⁴⁹ www.justice.cz - Zpráva o vztazích společnosti dle §66a ods.9 r.2013

Obrázek č. 2 – Struktura koncernu



Zdroj: Výroční zpráva

Dnes je MEIBES s.r.o. strukturován do dvou hlavních divizí. První je divize Systému Meibes, zahrnující veškeré komponenty pro kotelny, tepelná čerpadla, solární techniku a techniku flexibilních spojení. Druhou divizí je již zmíněný LOGOtherm, systémy pro bytové domy, decentralizovaná příprava teplé vody a stanice pro dálkové teplo.

V současné době je tato rozvíjející se firma, dodržujíc veškeré požadavky a nejpřísnější normy trhu z hlediska ekologie a energetických úspor, jednou z nejmodernějších ve svém oboru. Dává si záležet na ochraně životního prostředí a to zejména v oblasti likvidace obalů (uzavření smlouvy s firmou EKO-KOM, a. s., která zajišťuje ekologickou likvidaci a třídění obalů), likvidace odpadů (zde společnost využívá služeb hned několika organizací zajišťujících recyklaci a správné zacházení s odpadem tak, aby nedošlo k narušení životního

prostředí) a provozu autoparku (veškeré automobily jsou udržovány v příkázaném technickém stavu a splňují podmínky normy EURO 2).

Díky svému přístupu se nemusí omezovat pouze na evropské trhy, ale rozmáhá se dál i na ruský trh nebo trh USA. Nejvýznamnější pro ně však stále zůstávají trhy Německa, Španělska, Portugalska a Velké Británie.

Co se týče způsobu organizování prodeje, společnost své výrobky nabízí z 90% skrz velkoobchody a zbývajících 10% se realizuje skrz montážní firmy. Není závislá na žádných smlouvách (finančních, obchodních nebo průmyslových), které by mohly mít vliv na podnikatelskou činnost a není ani majitelem žádných patentů a licencí.⁵⁰

V roce 2012 na veletrhu Aquatherm v Praze představila MEIBES s.r.o. mimo jiné i bytové stanice LOGOaktiv s elektronickým řízením chodu. Každý uživatel má v domácnosti zařízení, pomocí kterého si sám individuálně připravuje teplou vodu. Ovládání je možné pomocí mobilní aplikace a propojení s mobilním telefonem nebo počítačem. V expozici bylo také možno vidět solární stanici SolaVentec, která byla Českou stavební akademií v roce 2011 oceněna zlatou cenou pro výrobek a technologii roku. Pravidelně se také účastní veletrhu koupelen PTÁČEK v Brně.

V současné době má společnost 24 zaměstnanců na plný úvazek, 3 pracovníky pracující na živnostenský list (pracovníka spravující marketing společnosti, servisního pracovníka a oblastního manažera pro úsek Moravy), dále jednu pracovníci na poloviční úvazek a firma zaměstnává také jednoho handicapovaného člověka.

3.2 Pracovní podmínky

V teoretické části byli uvedeny hlavní činitelé pracovních podmínek. Pracovní dobu, pracovní prostředí a bezpečnost a ochranu zdraví při práci proto budeme v dalších kapitolách aplikovat ve vybrané společnosti.

⁵⁰ www.meibes.cz

3.2.1 Pracovní doba

Pro každého je pracovní týden stanoven od pondělí do pátku a pracovní doba se liší podle vykonávané pozice, nejčastěji činí 38,5 hodiny týdně. Zpravidla se pracuje na jednosměnný pracovní režim a v týdnu od pondělí do čtvrtka je začátek pracovní doby stanoven v 8:00 hodin a konec v 16:30 hodin. Jedinou výjimku tvoří pátek, kdy je konec pracovní doby už v 15:00 hodin, což může být i potenciální konkurenční výhodou. Neplacené přestávky na oběd jsou stanoveny od 12:00 do 12:30 hodin.

U oblastních zástupců a specialistů není pracovní doba pevně stanovena neboť svou práci vykonávají převážně mimo sídlo společnosti. Zatímco od pondělí až do čtvrtka absolvují schůzky s klienty, v pátek si na pracovišti shrnují výsledky předešlého týdne a připravují se na týden nadcházející.

Společnost neumožňuje využití flexibilní pracovní doby a zaměstnavatel neproplácí ani přesčasy. Výjimečná situace nastává u mimořádných událostí (např. brzký termín nebo mimořádná zakázka), kdy po domluvě s vedením, zaměstnanci zůstávají na pracovišti déle a mají nárok na finanční náhradu.

Zaměstnanci mají možnost si svou docházku kontrolovat elektronicky v evidenci a povinnost zapisovat si čas své nepřítomnosti do Microsoft Outlook. V přízemí u vchodu se také nachází magnetická tabulka, kde je zaměstnanec rovněž povinen přehledně zapisovat svou přítomnost. V případě více neomluvených absencí je pracovník jednoznačně potrestán formou rozvázání pracovního poměru.

3.2.2 Pracovní prostředí

Dá se říct, že lidé v pracovním prostředí stráví většinu svého života. Proto musí odpovídat všem podmínkám tak, aby neohrožovalo zdraví ani bezpečnost a působilo pozitivně na pracovní pohodu. O veškerých limitech a bezpečnostních požadavcích, která musí být dodržována na pracovišti jsme se zmiňovali v kapitole 2.1.2.

Sídlo společnosti se od roku 2007 nachází v pražských Bohnicích, v malé útulné budově bývalého kina. Budova má dvě patra a interiér byl zrekonstruován na míru. Nachází se zde také nákladní výtah pro manipulaci s materiálem. Společnost se tak snaží o maximální zpříjemnění pracovního prostředí. Pracoviště je zařízeno moderně a panuje zde rodinná atmosféra.

Kromě statutárního orgánu, jednatele, a jeho asistentky, kteří mají svojí vlastní místnost, pracovníci většinou sdílí kancelář se svými kolegy. Každý pracovník má k dispozici vlastní psací stůl s počítačem, telefonem, stolní lampičkou (denní světlo je díky orientaci většiny oken na jihozápad potřeba kombinovat se světlem umělým), židli s nastavitelnou výškou a opěrkou a veškeré kancelářské potřeby, které potřebuje. Má k dispozici i více vzdušného prostoru než je uvedeno v zákoně. Na tisk dokumentů má každý možnost využít laserovou tiskárnu. Samozřejmostí jsou regulátory vytápění a klimatizace sloužící k řízení teploty vzduchu.

Jediné co chybí je barevná úprava stěn, která by zpříjemnila a zateplila budovu. Jediná místnost, která není vymalována bíle, ale zeleně, je zasedací místnost, sloužící jak pro návštěvy, tak pro případ firemních porad a různých školení. Je vybavená dataprojektorem, který je propojeným s počítačem a napomáhá při zmíněných školeních či jiných názorných prezentacích.

Zaměstnanci mají možnost parkování ve dvoře, kde se nachází celkem 11 parkovacích míst a v případě nedostatečné kapacity je možnost parkování i před budovou. Garáže náležící společnosti slouží k úschově a skladování materiálu.

Organizace najímá externí úklidovou službu Jana s.r.o. s bohatými zkušenostmi s úklidovými pracemi.

Na pracovišti platí přísný zákaz požívání alkoholických nápojů a kouření je zakázáno ve všech prostorách společnosti. Pro kuřáky jsou vyhrazena speciální místa mimo interiér budovy.

3.2.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnanec i zaměstnavatel ve společnosti MEIBES s.r.o. mají povinnost dodržovat veškeré předepsané normy a směrnice k udržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Každoročně jsou prováděny kontrolní prověrky bezpečnosti práce, školení zaměstnanců BOZP, které provádí externí školitel, neboť firma nemá vlastního experta a na závěr je provedeno přezkoušení zaměstnanců. Tato školení jsou započítávána do pracovní doby a jsou uskutečňována v prostorách pracoviště.

Dále jsou ve firmě zavedené automatické vstupní a výstupní lékařské kontroly a také kontroly průběžné, které provádí firemní lékař a slouží k preventivní ochraně zaměstnanců a vůbec k celkovému zjištění, zda je zaměstnanec způsobilý k výkonu dané práce.

Ti zaměstnanci, kteří mají nárok na služební automobil, se musí povinně minimálně jednou ročně účastnit školení dovedností týkajících se řídičského oprávnění. Na pracoviště dochází lektor ze soukromé autoškoly AMOS, který má celý proces a následné přezkoušení na starosti.

Jednou z dalších povinností zaměstnavatele je poskytovat ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení. Pracovníkům ve výrobě a na skladě je proto poskytován pracovní oděv včetně rukavic, obuv a ochranné brýle. Za zmínku stojí i fakt, že ve firmě zatím nikdy nedošlo k vážnějšímu pracovnímu úrazu. Případné poruchy strojů či jiné výkyvy od standardního výkonu je zaměstnanec povinen zaznamenávat do evidenční knihy.

3.3 Péče o vzdělávání, kvalifikaci a rozvoj zaměstnanců

Jelikož se jedná o malou rodinnou firmu a neexistuje v ní personální útvar a nezaměstnává ani žádného specialistu na lidské zdroje, je péče o vzdělávání, kvalifikaci a rozvoj zaměstnanců, stejně jako samotný výběr a přijímání zaměstnanců, zcela v rukou samotného jednatele.

Společnost sice neposkytuje žádné jazykové kurzy, ale plně si uvědomuje, že neustálý rozvoj a růst zaměstnanců a jejich dovedností je v dnešní době nezbytnou nutností k naplnění veškerých potřeb.

Základ tvoří vstupní školení, které zaměstnavatel poskytuje vždy v případě přijetí nového zaměstnance nebo při přechodu zaměstnance z jedné pozice či druhu práce do jiné. Školení probíhá formou rotace práce, coachingu a mentoringu na příslušném pracovním místě nebo v již zmíněné zasedací místnosti.

Jako dalšího se zaměstnanci účastní školení mimo pracoviště, týkající se zdravotní péče a poskytnutí první pomoci. Zde se seznamují se zásadami první pomoci, učí se resuscitovat, správně ošetřovat zraněné a jsou poučeni o případném postihu za neposkytnutí pomoci. Po úspěšném zakončení obdrží absolventský certifikát.

Aby mohly zaměstnankyně účetního oddělení společnosti kvalitně, spolehlivě a hlavně korektně odvádět svou práci, účastní se školení z důvodu neustále se měnící legislativy.

Obchodní zástupci, kteří většinu svého času jednají s klienty, absolvují kurzy jednání se zákazníky. To jakým způsobem se k nim chováme ovlivňuje mnoho věcí. Nejdůležitější z nich je udržení si stávajících klientů a navnadění klientů budoucích. Součástí kurzu je trénink osvojení komunikačních dovedností tak, aby se zákazník cítil co nejpříjemněji, dále je zde zahrnuto jak vytvořit příznivý první dojem, řešení konfliktů a nepříznivých situací, základy týmové práce a další.

Jak bylo uvedeno, veškerá školení jsou součástí pracovní doby a zaměstnancům za ně náleží příslušná mzda.

3.4 Podporované zaměstnávání

V této kapitole, která sice není zmíněná v teoretické části, si vysvětlíme v čem spočívá podporované zaměstnávání a popíšeme si jak v mnou vybrané společnosti poskytovaná služba funguje.

Jedná se o časově omezenou službu po dobu několika let určenou pro ty, kteří hledají zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Spočívá v podpoře lidí se zdravotním postižením či jinými znevýhodňujícími faktory, díky kterým je pro ně obtížné si sehnat a udržet pracovní místo a jsou tak na trhu práce výrazně omezeny tak, že je potřeba jim poskytnout individuální a flexibilní podporu před, během a po nástupu na pracovní pozici. Výhodou pro firmu je daňové zvýhodnění a poskytované finanční příspěvky nebo i zlepšení image firmy pro okolí. Naopak pro zaměstnance se naskytuje skvělá příležitost, jak si osvojit svoje schopnosti a dovednosti společně se zapojením do normálního života.⁵¹

Společnost MEIBES dlouhou dobu chtěla zaměstnat postiženého člověka, ale měla problém pracovní místo obsadit. Celý rok hledání nemohla najít vhodnou osobu a až v roce 2009 díky agentuře Rytmus, o.s., která dodala doporučení a provedla průzkum, zaměstnala společnost handicapovaného člověka po vážné autonehodě.

Na svou pozici, pracovníka na skladě, nastoupil v červnu 2009 a začal docházet jeden den v týdnu. Po osvojení a určité adaptaci na pracovní prostředí došlo k rozšíření na více dní. Pracovní dobu má stanovenou od 9:00 do 13:00 hodin a přestávku na oběd od 11:00 do 11:30 hodin. Postupně se seznamoval s výrobky, pomáhal s balením, kompletací, vyskladňováním zboží a teď už bez problémů zvládá i přípravu pro ostatní kolegy na skladě a složitější operace. Je velice pečlivý, svou práci odvádí korektně a výrobky jsou v naprostém pořádku.

MEIBES je s touto podporou velice spokojená, zaměstnanci se cítí sociálně obohacováni, ale zároveň všichni tvoří jeden rovnocenný tým.

Jakmile se vyskytne příležitost, společnost by ráda do budoucna poskytla další volné pracovní místo. Zároveň by tuto spolupráci by ráda doporučila ostatní firmám na trhu.

3.5 Odměňování

V malé firmě slouží zavedený systém odměňování trochu jinak než ve firmě velké. Již jsme uvedli fakt, že ve společnosti neexistuje žádný personální útvar a společnost nemá ani svého specialistu na lidské zdroje, zmíněný systém proto není propracován do největších

⁵¹ www.rytmus.org

detailů. Hlavní principy však zůstávají všude stejné. Patří sem motivace zaměstnanců k co možná nejlepšímu a nej kvalitnějšímu výkonu, podpora růstu, loajalita a další.

Zaměstnanci jsou odměňováni pouze časovou měsíční mzdou podle výše vykonávané pozice, vzdělání a délky praxe. Pracovníci na skladě mají součástí mzdy pohyblivou prémiovou složku, o které vedení rozhoduje v závislosti na odvedené práci, kvalitě a chování každého z pracovníků. Obchodní zástupci dostávají formou odměny podíl, určité procento z obrátu. Poslední peněžitou odměnou je vyplácení 13. platů každému zaměstnanci, avšak v závislosti na dosaženém výsledku hospodaření.

Mimo zaměstnaneckých výhod je součástí nepeněžního odměňování ve společnosti neformální např. pochvala a osobní hodnocení.

3.6 Zaměstnanecké výhody na pracovišti

Již bylo několikrát zmíněno, že zaměstnanecké výhody řadíme mezi nejsilnější stimulaci, často silnější než peněžní prostředky. Rozumíme jimi nefinanční odměny, které nejsou závislé na zaměstnancovu výkonu. Některé služby jsou poskytované v zájmu vedení, některé jsou zajištěny legislativou.

Pro větší přehled jsou benefity rozděleny do stejných podkapitol jako v teoretické části.

3.6.1 Stravování zaměstnanců

V podkapitole s názvem Pracovní doba jsme si uvedli fakt, že přestávku na stravování má každý zaměstnanec od 12:00 do 12:30 hodin. Vzhledem k tak nízkému počtu zaměstnanců by nebylo výhodné a ekonomické zajišťovat provoz vlastní kantýny. Společnost proto svým zaměstnancům poskytuje stravenky Le Cheque Dejeuner v hodnotě 80 korun. Zaměstnavatel přispívá 55% což znamená 44 korun na pracovní den. Zbytek částky je zaměstnanci každý měsíc odečítán ze mzdy. V období státních svátků nebo dovolené, pracovníkovi nárok na stravenku zaniká.

V okolí pracoviště se nachází nespočet restaurací a občerstvení, které má každý možnost navštívit či využít dovozu. Pokud však nechtějí využívat těchto služeb, mají na patře k dispozici kuchyňku, která je vybavená mikrovlnkou pro ohřívání přineseného jídla z domova, varnou konvicí pro uvaření teplých nápojů, lednicí pro potřebu úschovy potravin a nechybí dokonce ani elektrický vaříč. Jídlo je možnost si vychutnat u jídelního stolu se čtyřmi místy k sezení.

Dříve bývaly na pracovišti k dispozici nápojové automaty, ty však byly v nedávné době zrušeny a nahrazeny možností využití soda streamu ke správnému dodržování pitného režimu během celého dne.

3.6.2 Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění

Co se týče těchto příspěvků, tak společnost poskytuje pouze příspěvek na životní pojištění ve výši 1700 Kč měsíčně. Výhodou však je, že je poskytován všem zaměstnancům bez výjimky.

Pojistná smlouva je uzavřena s pojišťovnou AEGON, a.s., která se na tento druh úzce specializuje a klade důraz na spolehlivé zajištění závažných rizik. Bohužel ale neumožňuje mít sjednané pojištění i pro další dospělou osobu ani dítě. Délka je v současné době stanovena do věku maximálně 65 let.

3.6.3 Kultura a volný čas

Je každoroční tradicí při příležitosti konce roku pořádat na přelomu listopadu a prosince firemní vánoční večírek, kterého se mimo zaměstnanců mají možnost účastnit i jejich partneři. Místo pro konání večírku není stálé. Obvykle bývá zajištěna rezervace prostor v restauraci s živou hudbou. Veškeré občerstvení je hrazeno firmou a událost slouží především k setkání všech pracovníků a k poděkování za celoroční odvedenou práci. Na závěr zaměstnanci obvykle obdrží malý dárek nebo pozornost.

K oslavám narozenin či jiných jubileí a výročí je ve dvoře vybudováno dřevěné rustikální posezení s grilem. Panuje zde uvolněná atmosféra a o zábavu tu není nouze.

Jako poslední stojí za zmínku mimopracovní aktivita, kterou představuje florbalový tým vzniklý z vlastní iniciativy. Schází se jednou týdně a slouží k utužování pracovních vztahů, kolektivu a k vybudování týmového ducha.

3.6.4 Užívání a odkup dlouhodobého majetku

Je samozřejmostí, že ne každý pracovník má v organizaci právo na užívání služebního automobilu. Nárok na něj mají pracovníci, pro které je nutností k výkonu práce a dále například pracovníci odbytu ve formě nadstandardní odměny. Společnost vlastní vozidla značky Volkswagen a Škoda. Zaměstnancům jsou poskytovány i pro soukromé účely, v tom případě firmě hradí 1% z vstupní ceny a najeté kilometry za každý kalendářní měsíc. Vstupní cenou rozumíme cenu použitou pro ocenění vozidla k účelům daňového odepisování.

Co se týče služebních telefonů, ty jsou poskytovány všem bez rozdílu. Limit není stanoven a je možné ho plně využívat k pracovním i soukromým účelům. Zaměstnavatel hradí 90% z celkové provolané částky.

Posledním dlouhodobým majetkem poskytovaným společností jsou notebooky. Ty slouží pouze pro obchodní zástupce, kteří tráví většinu pracovního týdne na cestách v neustálém pohybu.

3.6.5 Dovolená

Minimální délka dovolené je zákonem stanovená na 4 týdny ročně. Společnost však nabízí jeden týden dovolené navíc nad rámec ZP tj. 25 pracovních dní za rok. Dokonce nabízí i mimořádné volno mezi vánočními svátky a poskytuje tak více příležitostí trávení volného času s rodinnými příslušníky. Dovolená nemusí být za kalendářní rok vyčerpána v plné výši, převádět do dalšího roku ale lze maximálně 5 dní.

Dříve měli zaměstnanci dokonce nárok na tzv. sick days. Tři volné dny do roka navíc však byli díky nadměrnému poskytování dovolené označeny jako nepotřebné a nakonec zrušeny.

3.6.6 Ostatní benefity

Společnost neposkytuje žádné poradenské služby v případě, že se zaměstnanec dostane do těžké životní situace ani když je velmi psychicky nemocen. Poslední benefity, které si uvedeme jsou poskytování zařízení pro osobní hygienu a odkládání osobních věcí a slevy, prodej výrobků za nižší cenu než je běžná.

3.6.6.1 Zařízení pro osobní hygienu a odkládání osobních věcí

Povinností zaměstnavatele je poskytnutí umývárny a různých zařízení pro osobní hygienu. Společnost MEIBES je vybavena šatnami pro převlékání a uložení osobních věcí, v přízemí je možnost využití sprch, v kancelářích nechybí věšáky a pro případy potřeby uložení cenných věcí zde slouží trezor.

3.6.6.2 Slevy na výrobky a zboží

Tento benefit je ve firmě zaveden a setkal se s poněkud velkým ohlasem. Zaměstnanci si mohou koupit veškeré výrobky a zboží z nabízeného sortimentu podniku. Společnost si účtuje náklady spojené s pořízením + 5% přírážku, aby věci neposkytovala pracovníkům téměř úplně zadarmo.

4. SWOT analýza

V následující kapitole si zhodnotíme výše uvedené poskytované služby péče o zaměstnance. Zhodnotíme silné a slabé stránky podniku, případné příležitosti a hrozby. Z této analýzy si může vzít ponaučení i společnost MEIBES s.r.o., může ji využít pro zkvalitnění, zefektivnění a celkové zlepšení této péče.

Cílem analýzy není pouhé identifikování daných faktorů, ale i následné posouzení a nalezení vlivů na ně působících, k predikci mikrookolí i makrookolí a vzájemných souvislostí.⁵²

4.1 Pojem SWOT analýza

Jedná se o analytickou univerzální metodu zaměřenou na všechny strany fungování firmy a na zhodnocení vnitřních a vnějších faktorů, které nějakým způsobem dokáží ovlivnit úspěšnost nebo záměr organizace (produkt či službu). V podstatě zahrnuje postupy technik analýzy strategické a je často využívána jako situační analýza v rámci strategického řízení.⁵³

Metoda SWOT je založena na kombinaci:

- **silných stránek** podniku (Strengths) – přednosti organizace, všechny přínosné a pozitivní schopnosti pro dosažení cílů
- **slabých stránek** podniku (Weaknesses) – opak stránek silných, jednotlivé charakteristiky, které mohou ohrozit dosažení cílů
- **příležitostí** v okolí podniku (Opportunities) – příležitosti, poptávky, cokoliv nápomocné k dosažení cílů
- **hrozeb** okolí (Threats) – vnější hrozby a podmínky, které mohou ohrozit dosažení cílů⁵⁴

⁵² SEDLÁČKOVÁ H., BUCHTA K.: *Strategická analýza, 2. přepracované a rozšířené vydání*. Praha, C.H.Beck, 2006. ISBN: 80-7179-367-1

⁵³ <https://managementmania.com/cs/>

⁵⁴ VEBER J. a kolektiv: *Management: Základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. Praha, Management Press, 2009. ISBN: 978-80-7261-200-0

4.2. SWOT analýza služeb v MEIBES s.r.o.

Dostáváme se ke konkrétní analýze poskytovaných služeb péče o zaměstnance ve vybraném podniku. V každé části vystihneme silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby. Nejdříve se zaměříme na pracovní podmínky, vzdělávání, kvalifikaci a rozvoj zaměstnanců a nakonec detailněji na jednotlivé zaměstnanecké výhody.

Jako podklad jsou použité informace, které byly zjištěny na základě dotazníkového šetření vyplněného zaměstnanci.

4.2.1 Pracovní podmínky (pracovní doba, pracovní prostředí, BOZP)

Silné stránky

- evidence docházky
- kvalitní vstupní školení v oblasti BOZP + pravidelné prověrky
- zákaz kouření na pracovišti
- žádné přesčasy
- moderně vybavené pracoviště
- pravidelně vedené kontroly, opravy a údržby strojů
- dostatečné poskytování ochranných pomůcek a pracovního oděvu
- přítomnost lékaře a pravidelné vstupní a výstupní lékařské prohlídky
- výborné mezilidské vztahy na pracovišti s nadřízenými i s kolegy
- klid na výkon práce

Slabé stránky

- nemožnost využití flexibilní pracovní doby
- absence zpětné vazby vstupního školení BOZP
- špatná dostupnost místa pracoviště (na okraji města)
- chybějící formální hodnocení pracovníků (360° zpětná vazba atd.)

Příležitosti

- vytvoření barevně příznivějšího pracoviště
- zavedení zpětné vazby po vstupním školení
- možnost kompenzace za případnou práci přesčas v podobě finanční náhrady nebo náhradního volna
- kompenzace dojezdové vzdálenosti pomocí příspěvku na dopravu

Hrozby

- odměňování pouze pomocí časové mzdy může způsobit nízké množství vyrobených produktů

4.2.2 Péče o vzdělávání, kvalifikaci a rozvoj zaměstnanců

Silné stránky

- kvalitní vstupní školení
- odborná školení pro oblastní zástupce a účetní
- školení je započítáváno jako součást pracovní doby

Slabé stránky

- absence jazykových a dalších vzdělávacích kurzů

Příležitosti

- vybudování širšího programu poskytování kurzů
- zvýšení motivace a účasti na nepovinných školeních
- obdržení certifikátu po účasti na školení či kurzu
- zlepšit podporu vzdělávání pomocí zahraničních partnerů

Hrozby

- nezájem zaměstnanců o nepovinná školení a vyhýbání se dalšímu vzdělávání

4.2.3 Zaměstnanecké výhody

4.2.3.1 Stravování zaměstnanců

Silné stránky

- příspěvek na stravování v podobě stravenek
- možnost využití plně vybavené kuchyňky pro ohřátí oběda či teplých nápojů kdykoliv v pracovní době
- velký výběr restaurací v okolí společnosti
- dostatečně dlouhé přestávky na stravování

Slabé stránky

- neexistence jídelních, nápojových automatů nebo bufetu
- pevně vyhrazený čas na stravování
- z důvodu malé společnosti neexistence závodní jídelny uvnitř podniku
- společnost nezajišťuje stravování pro bývalé zaměstnance

Příležitosti

- volnější přístup z hlediska přestávky na stravování
- zvážit znovuotevření bufetu nebo zřízení jídelních a nápojových automatů pro zaměstnance

Hrozby

- stále stejná nabídka jídel v okolních restauracích

4.2.3.3 Kultura a volný čas

Silné stránky

- pořádání společného vánočního večírku
- obdržení daru nebo malé pozornosti
- možnost využití venkovních firemních prostor pro grilování a narozeninový program

- dobrovolné mimopracovní aktivity

Slabé stránky

- neposkytování žádných slev ani poukazů na sportovní a kulturní akce
- společnost nevlastní ani nepronajímá zařízení k sportovním aktivitám ani za existence sportovního týmu

Příležitosti

- rozšíření nabídky poskytovaných benefitů
- poskytování různých společenských akcí i pro rodiny zaměstnanců
- možnost příspěvku na dovolenou

Hrozby

- hrozba, že by pracovník mohl hledat lepší místo, které benefity poskytuje

4.2.3.4 Užívání a odkup dlouhodobého majetku

Silné stránky

- poskytování automobilu i pro soukromé účely
- možnost využívání služebního automobilu jako formu odměny za odvedenou práci
- žádný limit provolané částky u služebních telefonů

Slabé stránky

- ne všichni zaměstnanci mají nárok na služební automobil ani formou odměny za kvalitně vykonanou práci

Příležitosti

- poskytování notebooků zaměstnancům pro práci z domova

Hrozby

- možné zneužívání a vydávání soukromých hovorů za služební

4.2.3.5 Dovolená a ostatní zaměstnanecké výhody

Silné stránky

- 1 týden dovolené navíc
- extra volné dny v období svátků

Slabé stránky

- zrušení sick days
- příspěvek poskytován pouze na životní pojištění

Příležitosti

- poskytovat příspěvek na dovolenou
- uvažovat o zavedení prémie nebo odměn v průběhu kalendářního roku ke zvýšení motivace

Hrozby

- občasná nejasnost a nedostatečná informovanost o nabídce poskytovaných benefitů
- nízká motivace na pozicích, kde nejsou poskytovány finanční odměny

5. Dotazníkové šetření

V příloze číslo jedna je uveden krátký dotazník, který byl proveden na základě výzkumu spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity v MEIBES s.r.o. Dotazník byl rozdán všem zaměstnancům na pobočce v Praze a jeho návratnost činila skoro 70%.

Dotazník se skládá ze dvou částí, ta první se týká základních údajů o zaměstnancích. Jedná se o pohlaví, věkovou skupinu, typ pracovního úvazku a délku zaměstnání v konkrétním podniku. Druhá část se již týká samotných benefitů a s ním spojené spokojenosti. Má celkem 10 otázek.

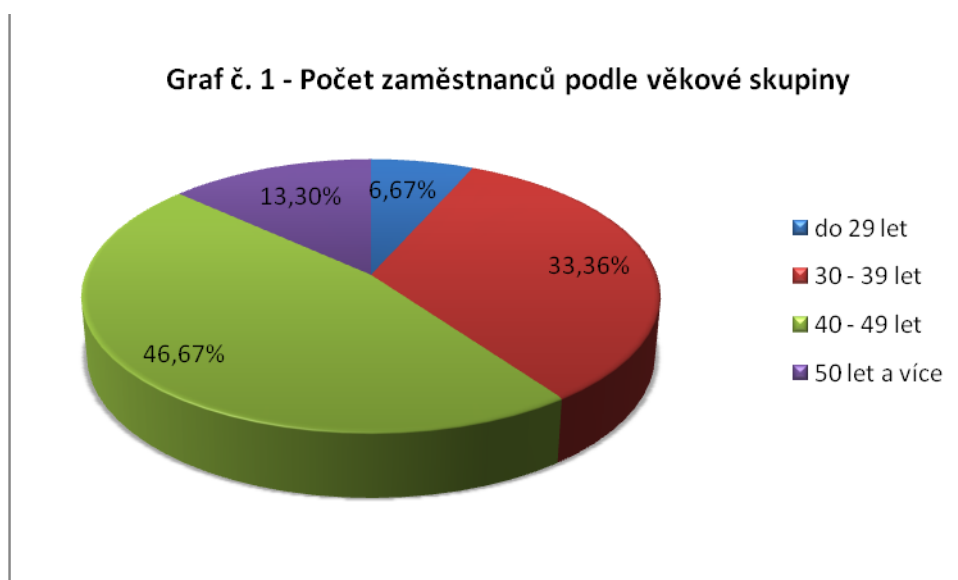
I. část – základní údaje

a) pohlaví

Muži.....83 %

Ženy.....17 %

b) Věková skupina



Zdroj: autor

V grafu č. 1 vidíme věkovou strukturu zaměstnanců v podniku rozdělenou do 4 skupin. Nejvíce pracovníků je ve věku od 40 do 49 let a více jak třetině zaměstnanců je mezi 30 až 39 lety. Z celkového počtu pracovníků jsou pouze 2 ženy a průměrný věk je 41,3 let.

c) Typ pracovního úvazku

Otázka pracovního úvazku byla rozdělena na plný a částečný úvazek a na pracovníky pracující na živnostenský list.

Plný úvazek.....82,8 %

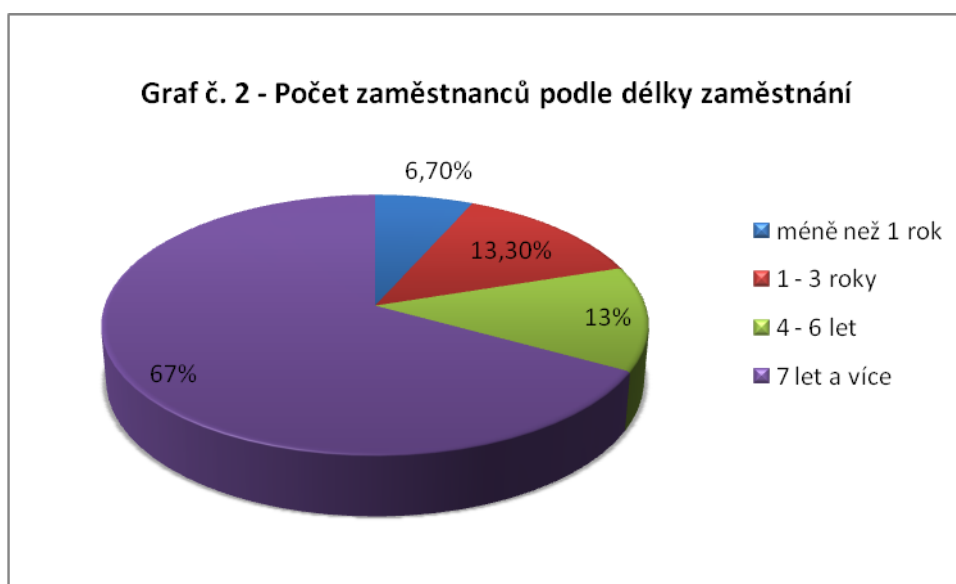
Částečný úvazek.....6,7 %

Živnostenský list.....10,34 %

Více než 80% zaměstnanců v organizaci pracuje na plný úvazek. 10,34% potom na živnostenský list a na částečný úvazek pouze 6,7 %. Do částečného úvazku je zahrnut i handicapovaný pracovník na skladu, kterého firma zaměstnává díky agentuře Rytmus.

d) Délka zaměstnání u MEIBES s.r.o.

Zaměstnanci byli opět rozděleni na čtyři skupiny stejně jako u věkové kategorie.



Zdroj: autor

Z grafu č. 2 je názorně vidět, že nejméně pracovníků ve firmě pracuje pouze několik měsíců. Je to způsobeno tím, že společnost si udržuje své stávající zaměstnance, se kterými je spokojená a poskytuje jim náležitou péči. Nejvíce zaměstnanců ve společnosti pracuje už déle než 7 let.

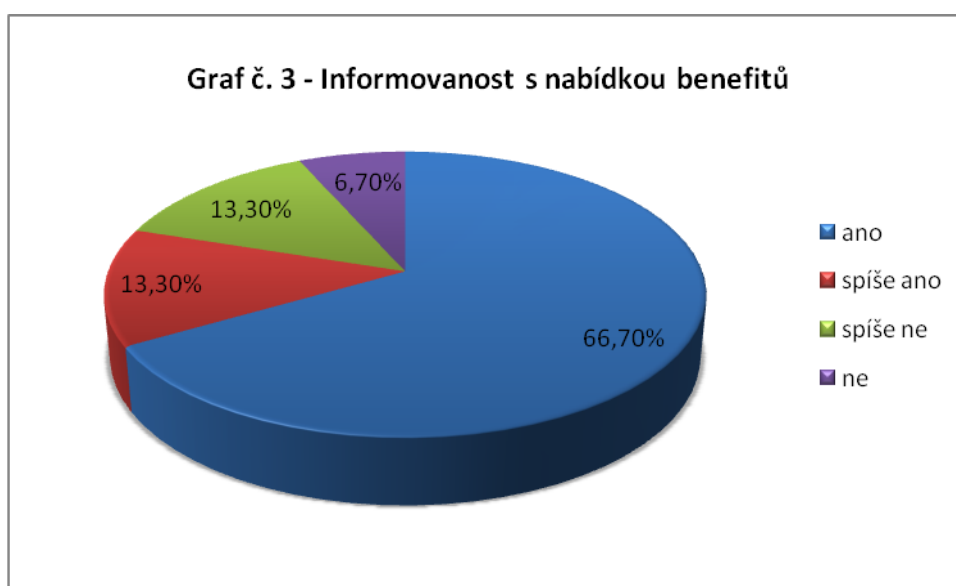
V druhé části dotazníku se podíváme jestli jsou spokojeni s nabídkou zaměstnaneckých výhod.

II. část – Zaměstnanecké výhody

V druhé části otázek, která je zaměřená na zaměstnanecké výhody, je za cíl zjištění, zda jsou zaměstnanci dostatečně informováni a spokojeni s nabídkou poskytovaných benefitů, které benefity využívají, a které další by uvítali.

a) Jste dostatečně obeznámeni se současnou nabídkou zaměstnaneckých benefitů?

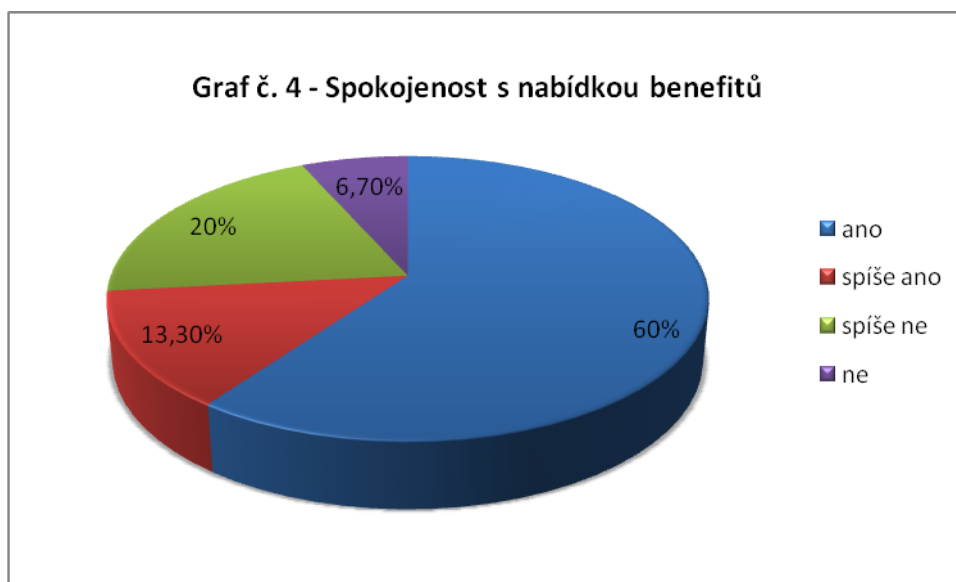
První otázka v této části se týkala informovanosti zaměstnanců o nabídce benefitů. Z odpovědí je jasně zřejmé, že většina zaměstnanců je se systémem dostatečně obeznámena a je pro ně srozumitelný, což značí spolehlivé poskytování potřebných informací od společnosti. Čistě záporných odpovědí bylo pouhých necelých 7%.



Zdroj: autor

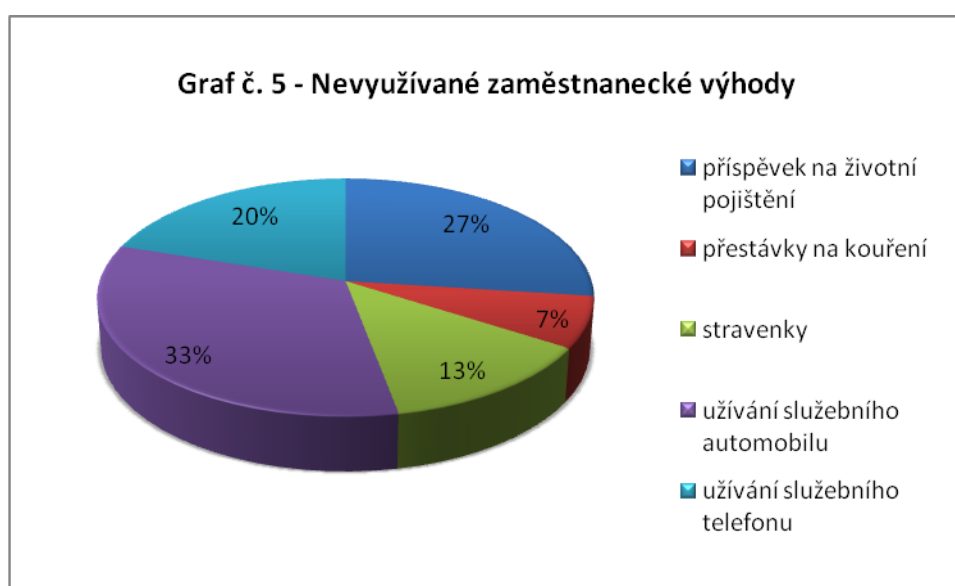
b) Jste spokojeni se současnou nabídkou zaměstnaneckých výhod?

Další otázka se týkala spokojenosti. Na tuto otázku odpověděla v součtu více než 70% zaměstnanců velmi pozitivně. Zbýlá ¼ pracovníků, která s nabídkou poskytovaných benefitů spokojena nebyla, uvedla, že daná nespokojenost se odvíjí především od nedostatečné informovanosti.



Zdroj: autor

c) Kterou zaměstnaneckou výhodu nevyžíváte a proč?



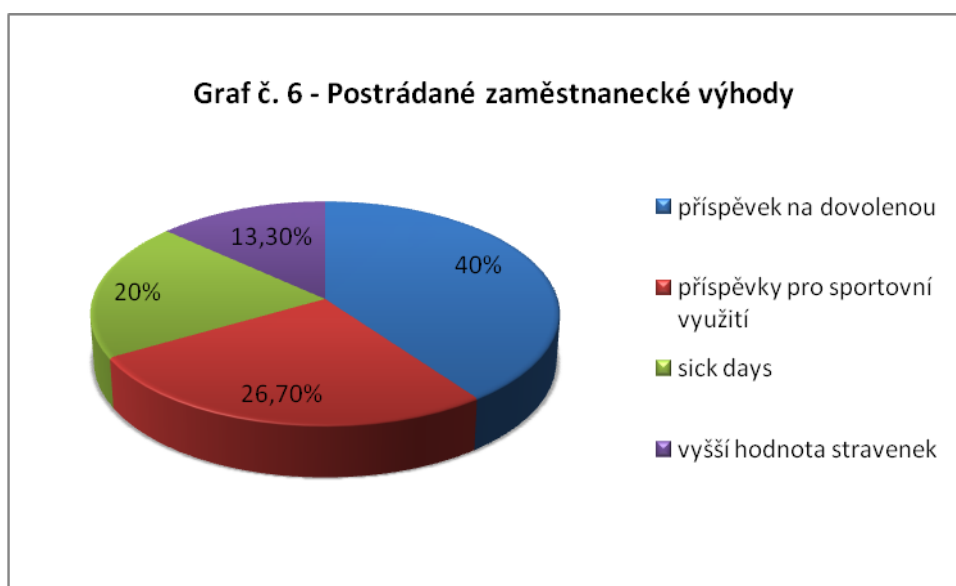
Zdroj: autor

Nejčastější odpověď na tuto otázku bylo nevyužívání služebního automobilu k soukromým účelům. Pracovníci už vlastní automobil mají a nemají tak zájem o využívání dalšího. Většinou na něj však ve své pracovní pozici nemají nárok. Na služební automobil také navazuje služební telefon, který respondenti uvedli v 20% případech.

Druhým nejčastěji nevyužívaným benefitem se v MEIBES s.r.o. stal příspěvek na životní pojištění. V mnoha případech to však je proto, protože zaměstnanci už mají pojištění sjednané z dřívějšího zaměstnání a s jinými podmínkami.

Posledních 20% nevyužívá možnost příspěvku na stravování ve formě stravenek a nekuřáci potom přestávky na kouření.

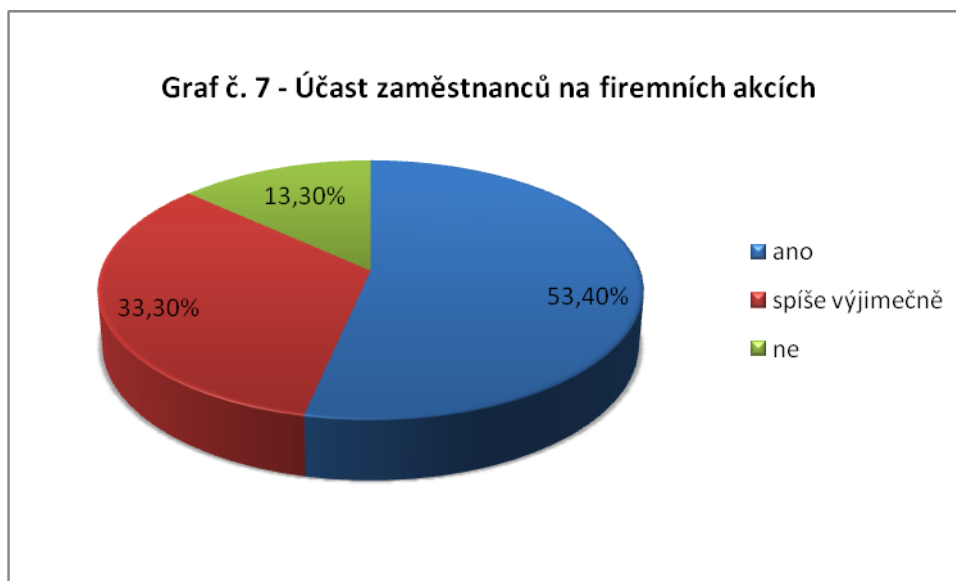
d) Kterou zaměstnaneckou výhodu ve společnosti postrádáte?



Zdroj: autor

Nejvíce postrádanou zaměstnaneckou výhodu se s 40% stal příspěvek na dovolenou, který by zaměstnanci uvítali k nadstandardní délce dovolené. Dále se jednalo o příspěvky pro sportovní využití. Nejčastěji uváděné byly slevy na bazén, saunu, masáže, fitness atd. 20% zaměstnanců by také ocenilo znovuzavedení sick days a 13,3% by rádo vyšší hodnotu stravenek.

e) Účastníte se firemních akcí v průběhu kalendářního roku?



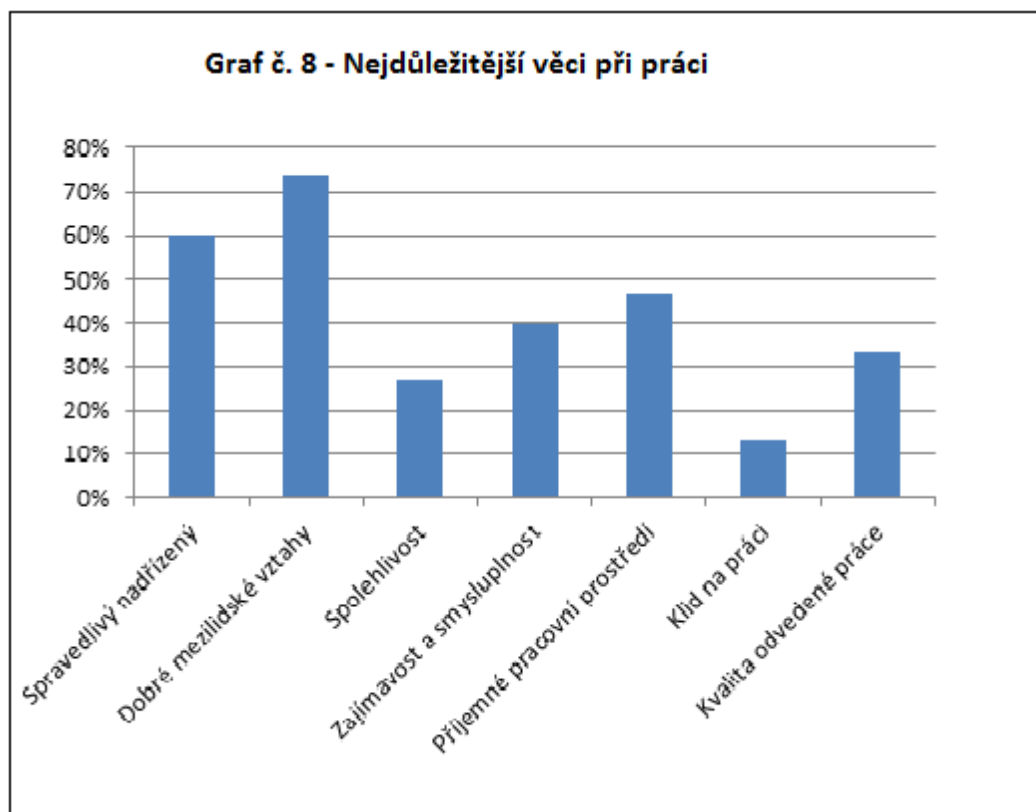
Zdroj: autor

Až na výjimky si zaměstnanci užívají firemní vánoční večírky a organizované společenské akce. Ti pracovníci, kteří se účastní zřídka nebo se neúčastní vůbec, uvedli jako důvod rodinné povinnosti a závazky.

f) Co je pro Vás při práci nejdůležitější?

Poslední otázka se netýká pouze zaměstnaneckých výhod, ale pracovníci dostali možnost napsat vše, co je pro ně při práci nejdůležitější, co je motivuje a zpříjemňuje pracovní prostředí.

Téměř všichni zaměstnanci si nejvíce zakládají na dobrých mezilidských vztazích. Kolektiv, spravedlivý nadřízený a příjemné pracovní prostředí byly proto tři nejčastěji uváděné položky. Za zmínku stojí také zajímavost a smysluplnost vykonávané práce, která byla uvedena v 40% případů. Jako poslední se také vyskytovala kvalita odvedené práce, spolehlivost na ostatní a klid na práci.



Zdroj: autor

6. Závěr

V dnešním měnícím se světě, kde jsou kladeny čím dál tím větší nároky, je potřeba, aby si podnik byl schopen udržet své zaměstnance a tím i jistou konkurenční výhodu. Je potřeba vynaložit značné úsilí a náklady pro poskytování kvalitní péče o zaměstnance. Po odvedení uspokojující péče jsou však zaměstnanci motivováni ke stále lepšímu kvalitnímu výkonu, obohacují firemní kulturu, snižují fluktuaci a můžeme tak na vynaložené náklady pohlížet jako na investici.

Cílem mé bakalářské práce bylo zhodnocení poskytovaných služeb a péče o zaměstnance ve společnosti MEIBES s.r.o., analyzovat případné nedostatky a navrhnout vhodná opatření k budoucímu přecházení problémů.

V teoretické části jsem se snažila načerpat a popsat nezbytné zdroje k přiblížení dané problematiky, na kterou je v současnosti kladen stále větší důraz. Vychází ze zákona, ale i nad jeho rámec, kde se chování podniku odlišuje od jiných.

V praktické části jsem posléze danou teorii aplikovala na vybraný podnik. Nejprve jsem společnost představila, popsala její stručnou historii, vizi a misi, potom jsem podrobně analyzovala poskytovanou péči o zaměstnance po každé možné stránce, což se stalo mým východiskem a materiálem pro vypracování SWOT analýzy. Nakonec jsem vyhodnotila krátký dotazník týkající se spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami. Ačkoliv se zdálo, že na tak malý podnik, poskytuje firma nepřehledné množství zaměstnaneckých výhod, podařilo se mi najít slabé stránky a místa pro zefektivnění a celkové zlepšení služeb.

Společnosti MEIBES s.r.o. má zavedený velmi kvalitní systém péče o zaměstnance. Největší předností společnosti je snaha motivovat zaměstnance k lepším výkonům pomocí benefitů a příjemného moderního pracovního prostředí. Chce tím vést k trvalému zlepšení výsledků. Dotazníkové šetření je důkazem celkové spokojenosti, neboť z něj vyplynuly převážně pozitivní ohlasy. Systém poskytování benefitů není potřeba nijak výrazně upravit, je zřejmé, že takhle malý podnik nemá finanční kompetence na uspokojení každého jedince a nemůže si proto dovolit poskytovat širší nabídku zaměstnaneckých výhod.

Co se týče pracovních podmínek, pracoviště je velmi moderně zařízeno a pracovní doba je kratší než maximální doba stanovená zákonem. Podnik poskytuje všechny potřebné vzdělávací kurzy nutné k výkonu práce a dokonce se snaží zapojit do dobročinných aktivit pomocí podporovaného zaměstnávání.

Mé doporučení se tak týká pouze zlepšení komunikace mezi zaměstnanci a vedením společnosti ohledně nabídky poskytovaných benefitů a možné zavedení zpětné vazby po poskytnutí vstupního či jiného školení. Je patrné, že pracovníci z celých 20% nejsou zcela dobře seznámeni se všemi benefity, které společnost nabízí. Z toho vyplývá i následná nespokojenost zaměstnanců a možné nevyužívání některých výhod. V případě dotazů se však pracovník může vždy optat svého nadřízeného a vyhnout se dalším nejasnostem.

Systém odměňování se ve společnosti MEIBES s.r.o. neustále obnovuje, rozvíjí a vedení se snaží přijít se stále zlepšujícími podmínkami. Ve společnosti nebyly nalezeny žádné viditelné nedostatky s poskytovanou péčí a většina zaměstnanců je s pracovními podmínkami, péčí o vzdělávání a systémem odměňování jednoznačně spokojena.

Použitá literatura

Knižní zdroje

- [1] ARMSTRONG, M.: *Odměňování pracovníků*, Grada Publishing, 2009, ISBN 978-80-247-2890-2
- [2] ARMSTRONG M.: *Řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1407-3
- [3] BEROUŠEK P., HÜTTLOVÁ E.: *Organizace práce v podniku*. Oeconomica, 2004, ISBN 80-245-0782-X
- [4] DVOŘÁKOVÁ, Z. a kolektiv: *Personální řízení 1*, Oeconomica, 2001, ISBN 80-245-0248-8
- [5] DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha, C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9
- [6] CHLÁDKOVÁ, A. a BUKOVJAN P. : *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*, Wolters Kluwer, 2013, ISBN 978-80-7357-858-9
- [7] JANOUŠKOVÁ J., KOLIBOVÁ H.: *Zaměstnanecké výhody a daně*, Grada Publishing, 2005, ISBN 80-247-1364-0
- [8] Kolektiv autorů: *Abeceda personalisty*. Anag, 2014, ISBN 978-80-7263-869-7
- [9] KOUBEK, J.: *ABC praktické personalistiky*. Praha, LINDE nakladatelství, 2000. ISBN
- [10] KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha, Management Press, 2004, ISBN 80-7261-033-3
- [11] KOUBEK, Josef: *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha, Management Press, 2007. ISBN: 978-80-7261-168-3
- [12] MILKOVICH, G., MILKOVICH C., BOUDREAU J.: *Human resource management*, Irwin, 2008, ISBN 0256193541
- [13] NOVOTNÝ R., KOHOUTEK Z.: *Odměňování a personalistika: Podnikatel a zaměstnanec*, Mirago, 1999, ISBN 80-85922-64-9
- [14] PULC, V: *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Leges, 2011, ISBN 978-80-87212-66-0

Internetové zdroje

- [1] Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. *Cmkos.cz* [online]. © 2010 Dostupné z WWW: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2534.pdf
- [2] Chcete motivovat své zaměstnance? *Fucik.cz* [online] © 2014 Dostupné z WWW: <http://www.fucik.cz/publikace/mzdove-ucetnictvi/chcete-motivovat-sve-zamestnance/>
- [3] Jak ušetří na životním pojištění zaměstnavatel? *Finance.cz* [online]. © 2013 Dostupné z WWW: <http://www.finance.cz/pojisteni/osoby/zivotni-pojisteni/danova-uspora-zamestnavatel/>
- [4] Jaké jsou nejčastější nedostatky v osvětlení pracovišť? *Profi.cz* [online]. © 2012 Dostupné z WWW: http://www.bozpprofi.cz/33/jake-jsou-nejcastejsi-nedostatky-v-osvetleni-pracovist-uniqueidgOkE4NvrWuOKaQDKuox_Z8KryOGddTNmSbli81ptm44/?reltype=2
- [5] Mzda a základní mzdové formy. *Epravo.cz* [online]. © 2001 Dostupné z WWW: <http://www.epravo.cz/top/clanky/mzda-a-zakladni-mzdove-formy-14772.html>
- [6] Nařízení vlády č. 88/2004 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací
- [7] Odměňování pracovníků. *Podnikator.cz* [online]. © 2014 Dostupné z WWW: <http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/personalistika/zamestnanecke-benefity/n:16177>
- [8] Podporované zaměstnávání. *Rytmus.org* [online]. © 2009 Dostupné z WWW: http://www.rytmus.org/podporovane_zamestnavani
- [9] Pracovní pohoda a spolehlivost člověka v pracovním systému. *Bozpinfo.cz* [online]. © 2007 Dostupné z WWW: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/ppascvps07.html
- [10] Prašnost na pracovišti. *Státní zdravotní ústav* [online]. © 2007 Dostupné z WWW: www.szu.cz
- [11] Profil společnosti. *Meibes.cz* [online]. © 2013 Dostupné z WWW: <http://www.meibes.cz/o-firme/profil-spolecnosti>
- [12] Příručka pro personální a mzdovou agendu. *Mpsv.cz* [online]. © 2015 Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB050>
- [13] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [14] Zaměstnanecké benefity: jejich význam roste. *Pojistovna.nn.cz* [online]. © 2014 Dostupné z WWW: http://poradci-sobe.cz/files/2014/08/28082014_TK-ING_Zam%C4%9Bstnaneck%C3%A9-benefity.pdf

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 – TOP zaměstnanecké benefity od roku 2010.....	17
Obrázek č. 2 – Struktura koncernu.....	20

Seznam grafů

Graf č. 1 – Počet zaměstnanců podle věkové skupiny.....	37
Graf č. 2 – Počet zaměstnanců podle délky zaměstnání.....	38
Graf č. 3 – Informovanost s nabídkou benefitů.....	39
Graf č. 4 – Spokojenost s nabídkou benefitů.....	40
Graf č. 5 – Nevyužívané zaměstnanecké výhody.....	40
Graf č. 6 – Postrádané zaměstnanecké výhody.....	41
Graf č. 7 – Účast zaměstnanců na firemních akcích.....	42
Graf č. 8 – Nejdůležitější věci při práci.....	43

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník.....	49
------------------------------	----

Přílohy

Příloha č. 1 - DOTAZNÍK

k bakalářské práci Analýza péče o zaměstnance ve společnosti MEIBES, s.r.o.

Tento dotazník byl vytvořen aby zjistil, jakým způsobem jsou zaměstnanci ve společnosti MEIBES, s.r.o. spokojeni s poskytovanými benefity. Získané údaje budou zveřejněny v rámci mé bakalářské práce na výše uvedené téma. Dotazník je anonymní a slouží pouze pro studijní účely.

1. Pohlaví

- a) muž
- b) žena

3. Typ pracovního úvazku

- a) plný úvazek
- b) částečný úvazek
- c) jiný

2. Věková skupina

- a) do 29 let
- b) 30 – 39 let
- c) 40 – 49 let
- d) 50 a více

4. Délka zaměstnání u Meibes, s.r.o.

- a) méně než 1 rok
- b) 1 – 3 roky
- c) 4 – 6 let
- d) 7 a více let

5. Jste dostatečně obeznámeni se současnou nabídkou zaměstnaneckých benefitů? (extra dovolená; užívání telefonu, mobilního automobilu; stravování; pojištění atd.)

- a) ano
- b) spíše ano
- c) ne
- d) spíše ne

6. Jste spokojeni se současnou nabídkou zaměstnaneckých výhod?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) ne
- d) spíše ne

7. Kterou zaměstnaneckou výhodu ve společnosti postrádáte?

.....

.....

8. Kterou zaměstnaneckou výhodu nevyužíváte a proč?

.....

.....

9. Účastníte se firemních akcí, které společnost v průběhu roku organizuje?

a) ano

b) spíše výjimečně

c) ne

10. Co je pro Vás při práci nejdůležitější?

.....
.....