



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra řízení

Bakalářská práce

Péče o zaměstnance ve vybrané organizaci

Vypracovala: Šárka Havelková

Vedoucí práce: Ing. Markéta Adamová

České Budějovice 2020

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Šárka HAVELKOVÁ
Osobní číslo: E17246
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku
Téma práce: Péče o zaměstnance ve vybrané organizaci
Zadávající katedra: Katedra řízení

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je analýza systému péče o zaměstnance ve vybrané organizaci a návrh případných změn ke zlepšení tohoto systému.

Metodika práce:

- 1) Studium aktuální odborné literatury.
- 2) Charakteristika vybrané organizace.
- 3) Analýza systému péče o zaměstnance ve vybrané organizaci s užitím kvantitativních i kvalitativních metod výzkumu.
- 4) Návrh změn směřujících ke zlepšení současného stavu.

Rámcová osnova:

1. Úvod.
2. Literární přehled.
3. Cíl práce a metodika zpracování.
4. Analýza současného stavu.
5. Návrh změn směřujících ke zlepšení současného stavu.
6. Závěr.
7. Přehled použité literatury.
8. Přílohy.

Rozsah pracovní zprávy: 40 – 50 stran

Rozsah grafických prací: dle potřeby

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bedrnová, E., Nový, I., & Jarošová, E. (2012). *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press.
- Báňa, J., Čopíková, A., & Horváthová, P. (2016). *Řízení lidských zdrojů: Nové trendy*. Praha: Management Press.
- Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2014). *Nová éra řízení lidských zdrojů – ze servisu partnerem: šest kompetencí pro HR budoucnosti*. Praha: Grada.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Markéta Adamová
Katedra řízení

Datum zadání bakalářské práce: 8. ledna 2019
Termín odevzdání bakalářské práce: 13. dubna 2020

V Českých Budějovicích dne 8. ledna 2019



doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
BIOMEDIKÁLNÍ FAKULTA
L.S. 100
370 05, České Budějovice



doc. Ing. Petr Řehoř, Ph.D.
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, v souladu se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Datum

Podpis studenta

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní Ing. Markétě Adamové, vedoucí mé bakalářské práce, za ochotu, odbornou pomoc a cenné rady, které mi pomohly ke zpracování této bakalářské práce. Dále děkuji své rodině, která mě podporovala po celou dobu studia.

Obsah

1	Úvod.....	3
2	Péče o zaměstnance	4
2.1	Definice základních pojmů	4
2.2	Povinná péče o zaměstnance.....	8
2.3	Dobrovolná péče o zaměstnance.....	12
2.3.1	Personální rozvoj pracovníků	15
3	Cíl a metodika práce	19
3.1	Použité metody.....	19
3.2	Dotazník	19
3.3	Řízený rozhovor	20
4	Péče o zaměstnance v ZC retail, s.r.o.	21
4.1	Historie podniku.....	21
4.2	Řízený rozhovor	21
4.3	Dotazníkové šetření.....	22
4.4	Výsledky dotazníkového šetření	23
5	Diskuze a návrh opatření	41
5.1	Pracovní směny	41
5.2	Informovanost podniku	41
5.3	Pracovní prostředí	42
5.4	Poskytované služby zaměstnancům	42
6	Závěr	44
I	Summary.....	46
II	Seznam použité literatury.....	47

III Seznam grafů	49
IV Přílohy	50

1 Úvod

V současné době patří péče o zaměstnance k velmi probíranému tématu sociální politiky. Mnoho zaměstnavatelů si již uvědomuje, že lidský zdroj je pro jejich organizaci velmi důležitý, a snaží se o své zaměstnance pečovat ve formě benefitů. Všechny organizace chtějí mít co největší úspěch a postavení na trhu, proto musí do péče o zaměstnance investovat. Spokojený pracovník vyvíjí větší pracovní úsilí a nemá potřebu opustit organizaci a hledat si jinou práci.

Toto téma jsem si zvolila proto, že dle mého názoru velké množství pracovních pozic nemá dostatečnou péči a jejich zaměstnavatelé ji mnohdy podceňují. Naopak některé organizace se snaží svým zaměstnancům vyhovět, a proto do svých pracovníků investují nejen čas, ale i finanční prostředky.

Bakalářská práce se v první části zabývá teorií, která vychází z odborné literatury a ověřených zdrojů. Jsou zde vymezeny základní pojmy dané problematiky a promítnuty platné zákonné úpravy, kde jsou vymezeny zvláštní podmínky. V druhé navazující praktické části jsou blíže popsány informace o vybrané organizaci. Tato část obsahuje výzkumné otázky, které jsem prodiskutovala přímo s majitelem podniku, a vyhodnocení dotazníků, jež jsem rozdala zaměstnancům. Mají nám odhalit kvalitu a kvantitu zaměstnaneckých výhod či nevýhod.

Cílem bakalářské práce je analyzovat soudobý systém péče o zaměstnance a benefity v určité organizaci. Zhodnotit, jestli dosahují nad rámec zákona, nebo ho splňují pouze na jeho úrovni. Zjistit případné nedokonalosti a popřípadě navrhnout zefektivnění.

2 Péče o zaměstnance

2.1 Definice základních pojmů

V této kapitole jsou vysvětleny základní pojmy, které jsou úzce spojené s tématem. Zabývají se pracovněprávními vztahy, zaměstnaností, nezaměstnaností a situací na trhu práce.

Zaměstnavatel

„Zákoník práce vymezuje pojem zaměstnavatele, který přijímá občany do pracovněprávního vztahu. Jedná se o zaměstnavatele (právnícké osoby), jak jsou známé z tradičního pojetí (tzv. státní podniky, rozpočtové a příspěvkové organizace, družstva apod.), ale i zaměstnavatele vystupující v pracovněprávních vztazích poměrně krátkou dobu (např. obchodní společnosti). Dále jde o fyzické osoby, které jsou oprávněny podnikat.

Zaměstnavatelem je i občan, který chce přijmout druhého občana do pracovního poměru. Jde nejen o zaměstnávání občanů v pracovněprávních vztazích, ale i o obdobné pracovní vztahy, jako jsou vztahy v družstvech.“ (Eisler, 1996)

Zaměstnanec

„Způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe povinnosti jako zaměstnanec vzniká najednou, nestanoví-li zákoník práce v určitých případech jinak, a sice dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Den nástupu do práce však nesmí předcházet dni, kdy tato osoba ukončí povinnou školní docházku.“ (Jakubka, 2000; Pelc, 1995)

Zaměstnanost

Zaměstnanost je pojem, který označuje část ekonomicky aktivního obyvatelstva¹, která se zapojuje do pracovního procesu za účelem své existence a uspokojení svých potřeb. Úroveň zaměstnanosti se vyjadřuje jako poměr mezi počtem ekonomicky aktivní pracující populace a jejím celkovým počtem (Nový, 2006).

¹ Ekonomicky aktivní obyvatelstvo = osoby starší 15 let, osoby připravené k nástupu do práce do 14 dnů, zaměstnanci a příslušníci armády nebo osoby zaměstnané ve vlastním podniku.

V dnešní době přibývá více zaměstnanců v nemanuální práci na úkor práce manuální. To ovlivňuje poptávku na trhu po méně kvalifikačně náročné práci, kde není nutné mít vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání. Aktuálním trendem je zvyšování nestandardních pracovních možností – poloviční či zkrácený úvazek, smlouvy na dobu určitou či sezonní práce. Také je mnohem větší počet osob samostatně výdělečně činných (Nový, 2006).

Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je pojem, který označuje lidi, kteří jsou schopni pracovat a usilují o pracovní místo, ale z určitých důvodů nemohou vstoupit do pracovněprávních vztahů, aby si zajistili prostředky nutné pro svou existenci. Jsou to i lidé, kteří nemohou nalézt práci odpovídající jejich schopnostem a dovednostem, tj. práci s vhodnou kvalifikací (Nový, 2006).

Je to jev, který označuje tu část obyvatelstva, která by pracovat chtěla, ale nemůže práci najít. Ovšem podle statistik do téhle skupiny řadíme i ty, kteří pracovat nechtějí a zneužívají slabin a mezer existujícího systému regulace zaměstnanosti (Nový, 2006; Pelc, 1995).

Podle dat z Eurostatu byla v září roku 2019 naměřena míra nezaměstnanosti 2,1 %, což značí velmi nízkou nezaměstnanost v České republice. Nezaměstnaných tedy není ani 200 000 lidí a volných pracovních míst je okolo 340 000. Tato nerovnováha vyhovuje spíše zaměstnancům, protože snadněji nachází odpovídající uplatnění. Zaměstnavatelé to řeší nárůstem mezd a projevují zvýšený zájem o dovoz pracovních sil ze zahraničí (Marek, 2020).

Jelikož je více volných pracovních míst než nezaměstnaných lidí, tak si pracovníci mohou vybírat, kde a jakou práci chtějí vykonávat za zaslouženou odměnu. Mohou vybírat například podle zaměstnaneckých benefitů, a proto si zaměstnavatelé uvědomují, jak je péče o své zaměstnance důležitá, aby jim kvalifikovaní pracovníci neodešli ke konkurenci.

Trh práce

Na trh přicházejí lidé (pracovní síly) a nabízejí svoji práci zaměstnavatelům. Obě strany přicházejí na trh s určitými představami a preferencemi. Kupující, tedy zaměstnavatelé, hledají kvalifikované, výkonné, spolehlivé a aktivní zaměstnance,

kteří budou plnit dané úkoly za co možná nejnižší mzdu. Naopak prodávající, tedy pracovníci, preferují a vybírají své zaměstnavatele podle prestiže, finančního ohodnocení, možnosti profesního růstu a množství výhod či péče o zaměstnance. Hlavní úkol pracovního trhu je, aby nabídka a poptávka dosáhla rovnováhy. Nenastane-li tržní rovnováha, vyskytují se na trhu poruchy, jako např. zmiňovaná nezaměstnanost (Mezihorák, 2006).

Péče o zaměstnance

Péče o zaměstnance je v dnešní době velmi rozšířený pojem a má hned několik definic od několika různých autorů.

Lidský kapitál je v organizacích nejdůležitější zdroj, z tohoto důvodu ho řadíme mezi nejdražší zdroje společnosti, obzvlášť pokud jde o velmi kvalifikované pracovníky. Konkurenceschopnost a úspěšnost organizace závisí ve velké míře na pracovnících a jejich dovednostech, proto si již většina zaměstnavatelů uvědomuje nutnou péči o své zaměstnance (Koubek, 2015).

Vedení je povzbuzováno k vytváření bezpečných a příjemných podmínek na pracovišti tak, aby nebyla porušována zaměstnanecká práva. Kromě těchto povinností některé organizace poskytují i finanční výpomoc, školení a profesní rozvoj zaměstnanců a poskytování poradenství. V publikaci se uvádí, že denní péče ve většině organizací zlepšila produktivitu svých pracovníků (Ivancevich, Donnelly, Gibson & Ivancevich, 1989).

Armstrong (1999) ve své publikaci uvádí, že zaměstnavatelé poskytují péči o pracovníky z takových důvodů, které obecně mohou souviset s jejich pracovištěm, ale bezprostředně nesouvisejí s vykonávanou prací. Zaměstnavatelé berou ohledy na individuální péči o zaměstnance, jako jsou např. konzultace při osobních problémech, problémy související s nemocí či zdravím a zvláštní služby pro penzionované zaměstnance. Poskytují také skupinové služby, kterými se snaží udržet vřelé vztahy na pracovišti, a to společenskými a sportovními aktivitami a stravovacím zařízením.

Podle Crainera (2000) individuální vliv a starost o zaměstnance s sebou nese pozitivní výsledky. Je to podloženo hawthornskou studií, která prosazuje potřebu zavedení účinných a uznávaných komunikačních kanálů mezi pracovníky a vedením,

kteřé by umožňovaly jednotlivcům i skupinám ztotožňovat se s podnikovými záměry a cíli. Oproti Armstrongovi (1999) říká, že výkon pracovníků byl vyšší, pokud věřili, že se o ně vedení podniku zajímá a stará.

Stále více společností si uvědomuje spojení mezi investováním do lidí a výkonem organizace. Velkou roli v tom hrají manažeři, kteří musí být kompetentní. Chtějí-li strategicky plánovat cíle podniku, musí říct, co mohou svým zaměstnancům nabídnout. Definovat jejich vizi a sdělit zaměstnancům, jaké příležitosti mají. Organizace musí být důvěryhodná a výraznou úlohu zde hraje komunikace (Stýblo, 1998).

Péči o pracovníky můžeme rozdělit do tří skupin:

- *povinná péče* o pracovníky daná zákony, předpisy a kolektivními smlouvami vyšší, nadpodnikové úrovně;
- *smluvní péče* o pracovníky daná kolektivními smlouvami uzavřenými na úrovni organizace;
- *dobrovolná péče* o pracovníky, která je výrazem personální politiky zaměstnavatele, výrazem jeho úsilí o získání konkurenční výhody na trhu práce (Armstrong, 1999; Mohelská, Šabatová & Rošický, 2003).

Péče o pracovníky v organizaci reprezentuje tři druhy zájmů a z nich vyplývajících cílů:

- Celospolečenské zájmy a cíle týkající se občanských práv, zdraví a sociálního rozvoje člověka a sledující mj. i sociální mír, prosperitu a stabilitu společnosti.
- Individuální zájmy a cíle člověka, uspokojování jeho potřeb.
- Zájmy a cíl zaměstnavatele týkající se zabezpečení potřebných pracovníků (získávání, formování, stabilizace), rozvoje jejich pracovních individuálních zájmů pracovníků a zájmů organizace a vytváření zdravých pracovních vztahů (Armstrong, 1999; Mohelská, Šabatová & Rošický, 2003).

Podle Koubka (2015) je péče o zaměstnance pro pracovníky jedno z nejčastějších kritérií pro výběr či porovnání organizací. Zaměstnavatelé proto kladou důraz hlavně na dobrovolnou péči a snaží se lišit od jiných organizací. U nás v České republice v poslední době došlo k útlumu, protože některé tyto aktivity jsou považovány za výraz

socialistického paternalismu. Naopak země s vyspělou tržní ekonomikou péči o zaměstnance rozšiřují a považují ji jako nástroj k získávání stabilizace a motivování pracovníků organizace.

Účelem péče o zaměstnance je dosáhnout příznivých výsledků a spokojenosti v pracovním procesu při vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu. Péče o pracovníky je zákonnou povinností i ekonomickou nutností. Příznivé pracovní podmínky pozitivně ovlivňují zdraví, spokojenost, schopnosti, výsledky i chování zaměstnanců a jsou předpokladem úspěšného vykonávání sjednané práce. Tyto podmínky zvyšují atraktivnosti práce a zlepšují pověst zaměstnavatele (Šikýř, 2016).

2.2 Povinná péče o zaměstnance

Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost vytvářet náležité pracovní podmínky svým zaměstnancům, které umožní bezpečný výkon práce, odstraňovat možná rizika při práci a snažit se zlepšovat zařízení pro zaměstnance. Minimální standardy nezávadného prostředí zakotvují hygienické směrnice Ministerstva zdravotnictví ČR. Zaměstnanec má nárok na vymáhání škody, jestliže zaměstnavatel porušil povinnost péče o pracovní prostředí (Kleibl, Dvořáková & Šubrt, 2001).

Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance

„Zaměstnavatel je povinen zejména (§103 zákoníku práce):

- *nepřipustit, aby zaměstnanci vykonávali zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti,*
- *zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,*
- *informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena,*
- *zajistit zaměstnancům podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požáru, poskytnutí první pomoci a evakuaci fyzických osob v případě mimořádných událostí,*

- *vést dokumentaci o poskytnutých informacích a pokynech, stejně jako o provedených školeních k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*“ (Šikýř, 2016, str. 161)

Zaměstnanec je povinen (§ 106 zákoníku práce)

- *„Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Zaměstnanec je povinen*
- *účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,*
- *podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy,*
- *dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele, dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu.*“ (Zákony.cenrum.cz, 2016).

Délka pracovní doby

„Pracovní doba determinuje časovou využitelnost pracovníka, ale i jeho volný čas, tedy jeho životní způsob a životní úroveň, ovlivňuje uspokojování jeho mimopracovních potřeb, jeho zdraví, reprodukci jeho pracovních schopností a mnohé další.“ (Koubek, 2015)

Základní délka pracovní doby je podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb., stanovená na 40 hodin týdně. Pro mladší zaměstnance 16 let je 30 hodin týdně. U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě

a na báňských pracovištích geologického průzkumu je pracovní doba 37,5 hodiny týdně, což platí i pro pracovníky s třísměnným a nepřetržitým režimem, a ve dvousměnném provozu 38,75 hodin týdně. Kratší pracovní doba pod tento stanovený rozsah odpracovaných hodin za týden může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (Pracomat.cz, 2020).

Rozvržení pracovní doby

O rozvržení pracovní doby podle zákoníku práce (§ 81) rozhoduje zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Zaměstnavatel musí dbát, aby rozdělení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Pracovní doba nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení (Hrabětová, 1998).

Pracovní prostředí

Pro úspěšné uskutečnění pracovních procesů je důležité prostředí na pracovištích. Pracovní prostředí může být definováno jako souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti (stroje a zařízení, manipulační prostředky, ostatní vybavení pracovišť, suroviny a materiál, stavební řešení), které spolu s dalšími podmínkami (technologii, organizací práce, společenskými podmínkami práce) vytváří faktory – fyzikální, chemické, biologické, sociálně psychologické a další – ovlivňující pracovníka v průběhu pracovního procesu. Skladba a úroveň pracovního prostředí působí na pracovní pohodu, výkon, ale i zdravotní stav pracovníka (Hrabětová, 1998; Koubek, 2015).

Pro vytváření příjemného, bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí jsou v souladu s příslušnými právními předpisy důležité zejména:

- **prostorové řešení a barevná úprava**

Barevná úprava pracoviště je velice důležitá, protože její užití nám napomáhá k bezpečnostnímu označení, upoutání pozornosti či k ovlivnění psychiky. Nařízení vlády specifikuje, jaké barvy pro jednotlivá označení použít, např. červená signalizuje zákaz.

- **mikroklimatické podmínky na pracovišti**

Tyto podmínky ovlivňují teplotu vzduchu, relativní vlhkost a rychlost proudění vzduchu.

- **osvětlení pracoviště**

Zaměstnavatelé se soustředí na zrakovou pohodu zaměstnanců. Pracoviště by měla být osvětlena, pokud možno, denním světlem.

- **hluk na pracovišti**

Nepříjemný hluk ovlivňuje emoce a motivaci člověka, může zhoršit jeho výkon. Tato ochrana zaměstnanců bývá nejobtížnější, protože řada výrobních procesů je s hlukem přímo spojena. Když není možné hluk odstranit nebo izolovat zdroj hluku, tak zaměstnanci využívají ochranné pracovní pomůcky (Dvořáková, 2012; Šikýř, 2016).

Bezpečnost práce a ochrana zdraví

“Politika a program ochrany zdraví a bezpečnosti při práci jsou zaměřeny na ochranu zaměstnance – a ostatních lidí, na něž má vliv to, co podnik vyrábí a dělá – proti nebezpečí souvisejícímu s jejich prací nebo s jejich spojením s podnikem.”
(Armstrong, 1999)

Zaměstnavatel je povinen provádět náležitá opatření, která mají odstranit příčiny ohrožení života a zdraví pracovníky a vytvářet tak bezpečné pracovní podmínky. Tuto povinnost kontroluje ministerstvo práce, kterému je podřízen Český úřad bezpečnosti práce. Dozor provádí i hygienická služba. Orgány státního dozoru mohou při kontrole vstoupit do prostoru organizace a vyžadovat potřebné doklady a informace. Zaměstnavatelé jsou povinni odstranit zjištěné vady či odstranit technologie, které ohrožují život pracovníkům. Provádět kontrolu mají právo i odborové orgány (Koubek, 2015).

Zaměstnavatelé jsou povinni:

- *Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.*
- *Prevenčí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.*
- *Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek (Podnikatel.cz, 2020).*

2.3 Dobrovolná péče o zaměstnance

„Zaměstnaneckými výhodami (benefity) můžeme označovat rozmanité požitky, služby, zboží a sociální péče, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci ke mzdě za vykonanou práci a za které by pracovník musel jinak platit.“ (Kleibl, Dvořáková & Šubrt, 2001, str. 168)

Za dobrovolnou péči o zaměstnance považujeme to, co zaměstnavatel vykonává nad rámec svých povinností. Čím větší péči poskytne, tím větší má konkurenční výhodu oproti jiným organizacím. Tato péče se může označovat jako benefit². Zaměstnavatel se nezaměřuje pouze na peněžní benefit, ale na osobní život pracovníka (Armstrong, 1999).

Snahou je najít rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem pracovníka. Záměrem je umožnit zaměstnancům větší flexibilitu, aby mohli vyrovnat pracovní život se svými zájmy mimo něj. Lze toho docílit poskytnutím flexibilní pracovní doby, možnost pracovat z domova či zvláštní dovolená pro rodiče a pečovatele (Armstrong & Taylor, 2017).

Cíle zaměstnaneckých výhod organizace jsou:

² Benefit označuje určitý druh výhody nebo systému hodnocení.

- udělit atraktivní a konkurenceschopný soubor celkových odměn, které mají za úkol si kvalitní zaměstnance udržet nebo získat nové,
- uspokojit osobní potřeby zaměstnanců,
- podpořit oddanost a vědomí závazku vůči organizaci (Armstrong, 1999).

Vymezení pojmů

- Prémie jsou závislé na splnění předem určeného kvantitativního ukazatele či cíle, ukazatel musí být měřitelný. Dělí se na periodicky se opakující prémie, které jsou závislé na dosažení či překročení předem stanovených cílů a výkonových ukazatelů. Mohou se také vyplácet jednorázově z důvodu věrnosti pracovního vztahu, za přítomnost a úsporu.
- Odměny – obvykle příslušný nadřazený stanoví vyšší odměny, která nemusí být vázaná na splnění předem stanovených kritérií. Vyplácí se buď procentní sazbou, nebo pevnou částkou z mistrovského fondu.
- Bonus je formou mzdy, která je poskytována k základní mzdě za dosažení specifických a mimořádných cílů. Nevýhodou je zdůraznění individuálního výkonu a to může být některým zaměstnancům nepříjemné.
- Benefity jsou nepřímou formou odměňování a nepodléhají zdanění. Poskytování benefitů se může označovat jako motivační nástroj pracovníků. Dělí se na individuální pro konkrétní osoby (služební auto, telefon) nebo skupinové (stravenky).

Individuální a skupinová péče a odměňování

Individuální péče je zaměřená na pomoc jedincům v těžkých životních situacích. Například dlouhodobě nepřítomnému pracovníkovi z důvodu nemoci prokázat podporu či poskytnout poradenství. Tyto služby se poskytují, když takovouto pomoc nezařizují státní zdravotní a sociální služby či vlastní rodina. Snaha organizace je být s nemocným stále v kontaktu. Cílem těchto návštěv je, aby se pracovník necítil osamocený, věděl, že o něj mají starost a kdykoliv mu poskytnou radu. Když na to nestačí manažeři, snaží

se svého zaměstnance spojit se správnou organizací, která mu poskytne potřebnou péči. To platí i v případě úmrtí blízké osoby nebo rodinných problémů (Armstrong, 2000).

Podle Petříkové (2007) by se mělo využívat lidské přirozenosti a zálib jednotlivců (znalostí a hodnot lidí). To znamená, že by se s jedinci mělo zacházet jako s individualitami. Zaměstnanci si uvědomují, že potřebují kreativitu, znalosti, dovednosti a jistou dávku loajality svých pracovníků k dosažení vytyčených cílů podniku.

Bedrnová a Nový (2002) ve své publikaci uvádějí, že je velmi obtížné interpretovat člověka jako jedince (osobnost) i vytvářet fungující sociální skupiny. Vedení by mělo rozumět svým zaměstnancům, aby jim pomohlo zapojit se do pracovního procesu nejen individuálně, ale i v rámci sociálních skupin a pomohlo dosáhnout jejich uplatnění v podnicích.

Individuální odměňování je vhodné tehdy, když zaměstnanec pracuje převážně sám a může vyvíjet větší úsilí na výsledky své práce. Lze je použít i tehdy, jsou-li přesně určené požadavky na pracovní chování zaměstnance. Naopak jsou méně vhodné, jestliže se snaha pracovníka dostává do rozporu s výkonem pracovní skupiny či organizace jako celku. V situacích, kdy jsou jejich výsledky vázány na práci dalších osob, se individuální odměňování nevyužívá (Urban, 2017).

Služby skupinové péče poskytují zaměstnancům stravovací zařízení, sportovní a společenské kluby. Některé z těchto služeb pomáhají celým rodinám, protože jsou poskytovány služby s využitím volného času, zlepšování životních podmínek nebo péče o životní prostředí. Zaměstnancům jsou například vyplaceny příspěvky na dovolenou, na bydlení a pomáhají zajistit péči dětí zaměstnanců (jesle, školky) (Armstrong, 2000; Koubek, 2004).

Cafeteria systém

Cafeteria systém je odměňování pracovníků, u kterého si pracovník může vybrat dle svého vlastního uvážení a v rozsahu předem daného rozpočtu. Většina zaměstnanců se rozhoduje podle svých sociálních, zájmových, či jiných preferencí (Kleibl, Dvořáková & Šubrt, 2001). Preference pro výběr benefitů ovlivňuje hlavně pohlaví, věk, rodinný stav a pracovní pozice zaměstnance (Byars & Rue, 1987).

Principem tohoto systému je, že na virtuálním kontě pracovníka kumulují bonusové body (prostředky v Kč), které lze směnit za vybrané benefity. Každý benefit má určitou hodnotu, respektive cenu, která je zpravidla označená určitým počtem bodů (Kč). Hodnota je určena podle povahy benefitů. Přitažlivost cafeterie tkví jednak v přesně definovaných podmínkách „hry“ - průhlednosti systému, jednak v širí benefitního portfolia, které se pracovníkům nabízí (Byars & Rue, 1987).

Tento systém má řadu výhod - může být flexibilně doplňován a upravován podle záměrů práce s lidskými zdroji a aktuální situace společnosti. Také zaměstnanci si mohou pro každé období volit jiný typ benefitu, takže motivace se v těchto okamžicích vždy zvýší a benefity nejsou brány jako samozřejmé a jednou provždy dané (Bartoničková, 2003).

Nevýhodou je pracná příprava systému. Zaměstnavatel musí uskutečnit výběr jednotlivých benefitů, jejich dodavatelů a vyjednání konkrétních podmínek. Odbory se staví proti těmto systémům, protože mohou přijít o část dříve vyjednaných přínosů. V určitých situacích omezují individuální flexibilitu daňové zákony (Byars & Rue, 1987).

2.3.1 Personální rozvoj pracovníků

„Svět, a tedy také pracovní svět, je vystaven stálým změnám. Zatímco dříve stačilo vyučit se profesi a na základě této kvalifikace pracovat celý život, dnes si musí člověk stále zvyšovat svoji kvalifikaci a dále se vzdělávat a rozvíjet, tak aby byl na úrovni dnešní doby a přizpůsobil se společenským a technologickým změnám a novinkám. Cílem personálního rozvoje je podpora profesních kompetencí zaměstnanců sloužící podnikovým cílům.“
(Kaesler & Kaesler-Probst, 2013, str. 85)

Podle Rustomji (1993) může člověk dosáhnout skutečného rozvoje jedině prací. Když se zaměstnanec učí novým pracovním postupům, nebo zvládá náročnější práci, cítí se šťastný a užitečný. S rostoucím pocitem odpovědnosti se zvětšuje jeho sebedůvěra a sebeúcta a to velmi posiluje rozvoj osobnosti.

Význam vzdělávání a rozvoje pro organizaci znamená, že nestačí do podniku přivést dobré pracovníky, ale potřebují jim poskytnout správnou orientaci a neustálý rozvoj. To vede k uspokojení potřeb zaměstnanců a možnosti dosažení podnikových cílů. Smyslem vzdělání je informovat zaměstnance o pravidlech a postupech, formovat jejich kvalifikaci

a rozvíjet jejich schopnosti pro budoucí pověřování náročnějšími úkoly na vyšších pozicích (Donnelly, Gibson & Ivancevich, 1997).

Na rozvoj a vzdělávání bychom měli pohlížet jako na dlouhodobý proces, který umožňuje zlepšení výkonu jedince, týmu i organizace. Je zaměřen na zvyšování schopností lidských zdrojů, a uskutečnit tak plánované cíle podniku. Tento proces zahrnuje vzdělávací programy, ale větší důraz je kladen na rozvíjení intelektuálního kapitálu. Tedy za podpory organizace pracovník rozvíjí svou osobnost (Armstrong, 2015).

Je nezbytné, aby organizace řídila a usměrňovala zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců i přesto, že zpravidla mají velký osobní zájem na rozvoji sami zaměstnanci. Organizace musí mít schopnost reagovat na neustále se měnící nároky ekonomického okolí (Veber, 2000).

Pracovník se zapojuje do procesu sebevzdělávání a učení, které zvyšují jeho profesní a osobní růst. Organizace, které vytvářejí dobré podmínky pro sebevzdělání, očekávají maximální zvyšování tvořivosti a angažovanosti na pracovišti. Pracovník rozvíjí své znalosti, postoje a dovednosti (Belcourt & Wright, 1998).

Podle Hroníka (2007) rozlišujeme tři důležité pojmy. Pojem učení (se) zahrnuje nové vědění i konání. Učíme se organizovaně, ale i spontánně, aniž bychom o tom věděli. Rozvoj dosahuje žádoucí změny pomocí učení (se). Vzdělávání je jeden ze způsobů učení (se). Vzdělávací aktivity jsou ohraničené a mají svůj začátek a konec.

Personální rozvoj je především péče o kvalifikaci³ a její prohlubování a rozšiřování. Zaměstnavatelé by měli vytvářet příznivé podmínky pro individuální vzdělávací a kvalifikační cíle pracovníků, pozitivně ovlivňovat jejich spokojenost a motivaci k práci (Koubek, 2015).

Do personálního rozvoje patří ovšem i kariéra zaměstnanců a plánování následnictví v manažerských funkcích. Plán kariéry umožňuje odborný rozvoj a funkční postup zaměstnance. Plán následnictví zpracovaný pro konkrétní manažerskou funkci určuje možnosti jejího obsazení z vnitřních zdrojů. Zaměstnavatel plánuje kariéru zaměstnanců a jejich povýšení do manažerských funkcí (Šikýř, 2016).

³ *“Pod pojmem kvalifikace chápeme souhrn teoretických vědomostí, praktických dovedností a osobních vlastností, který umožňují zaměstnanci výkon určitého povolání.”* (Foot & Hook, 2002, str. 321)

Rozvoj zaměstnance přináší užitek i zaměstnavateli, protože má možnost formovat pracovní sílu podle svých představ a zvyšovat atraktivitu. Výhodou je snadnější i efektivnější získávání pracovníků a snižování fluktuace. Podnik by měl také dbát na to, aby zaměstnanci byli informováni o možnostech, které v podniku mají v kariérním postupu (Koubek, 2003).

Řízení kariérního postupu úzce souvisí s kvalitním výběrem pracovníků do systému rozvoje. Je třeba stanovit cesty k úspěchu, konečný cíl a specifikovat všechny požadavky na pracovníka. Ujistit se, že má všechny potřebné znalosti a dovednosti před povýšením na vyšší pozici. Kariérní vzestup nad hranici pracovníkových schopností vede k pracovním neúspěchům, osobním traumatům a odchodu do jiného zaměstnání (Veber, 2000).

Peněžní a nepeněžní benefity

Nejobvyklejším způsobem odměňování zaměstnanců v soukromém sektoru jsou mzdy, které jsou založené buď na ohodnocení času, nebo počtu odvedených jednotek práce. Odměnou v státním sektoru je plat. Benefity jsou přidávány podnikem navíc k základní mzdě či platu (Donnelly Gibson & Ivancevich, 1997).

Mezi nejčastější peněžní benefity patří:

- *„Penzijní systémy: tyto systémy jsou obecně považovány za nejdůležitější zaměstnaneckou výhodu.*
- *Osobní jistoty: jedná se o výhody, které posilují osobní jistoty zaměstnance a jeho rodiny formou nemocenského, zdravotního, úrazového nebo životního pojištění.*
- *Finanční výpomoc: půjčky, výpomoc při koupi domu, pomoc při stěhování a slevy na zboží a služby vyráběné nebo poskytované společností.*
- *Podnikové automobily a benzin: stále velmi oceňovaná výhoda i přes skutečnost, že automobily jsou nyní mnohem výrazněji zdaňovány.*
- *Jiné výhody, které zvyšují životní úroveň zaměstnanců, jako jsou dotované stravování, příplatky na ošacení, úhrada telefonních výloh a mobilní telefony.“ (Armstrong, 1999, str. 683, 684)*
-

Nepeněžní benefity:

Vedoucí pracovníci si většinou myslí, že k povzbuzení zaměstnanců je třeba finanční odměny, ale je mnoho jiných faktorů, které působí silněji. Za dobře odvedenou práci by měli získat pocit uznání nebo pochvalu (Rustomji, 1993).

Vytváření příznivějších pracovních podmínek, např. přidělení samostatné kanceláře, přidělení počítače, příjemné pracovní prostředí a atmosféra na pracovišti. Dobré a přátelské vztahy a příjemný styl vedení zaměstnanců (Koubek, 2003).

Formální uznání, motivace a s uspokojováním specifických potřeb zaměstnanců je spojeno s uskutečňováním strategických cílů organizace. Podnik musí uplatnit takové stimulační nástroje, které pozitivně působí na motivaci zaměstnanců, což znamená, že zaměstnanci budou vnitřně motivováni k dosažení daného výkonu práce, a zároveň dosáhnou uspokojení vlastních potřeb. Za vykonanou práci jsou zaměstnancům poskytovány odměny, např. uznání, pochvala, odborný rozvoj či funkční postup (Šikýř, 2016).

Podle Bedrnové a Nového (2002) jsou motivace a výkon úzce spojeny. Když člověk nechce vykonávat danou práci, výsledky nebývají moc uspokojivé. Obecně tedy platí, že pozitivním hodnocením a udělováním pochval lze dosáhnout více než kritikou.

Poskytování programů, služeb a seminářů o problémech spojení práce s rodinou by mělo odbourávat stres způsobený rozporem mezi zaměstnáním a rodinou a vyřešit jejich časové přizpůsobení (Donnelly Gibson & Ivancevich, 1997).

Za důležité benefity zaměstnanci považují takové, co sladují jejich pracovní a soukromý život. Jedná se hlavně o práci z domova, práci na zkrácený úvazek či pružnost pracovní doby. Pracovníci řeší problém, jak se postarat o své blízké a nezanedbávat přitom svoji práci. Podle Dagmar Šimonové by tenhle problém vyřešily firemní školky (Šimonová, 2008).

3 Cíl a metodika práce

Cílem této práce je analýza systému péče o zaměstnance ve vybrané organizaci a poskytnutí návrhů případných změn a zefektivnění systému. Na základě vybraných metod se zjistilo, jakou péči o zaměstnance poskytuje podnik ZC retail, s.r.o. v Jindřichově Hradci svým zaměstnancům.

Nejdříve bylo nutné danou problematiku řádně prostudovat teoreticky. V teoretické části je shrnutí a vysvětlení problematiky týkající se péče o zaměstnance. Shrnutí obsahuje jak povinnou, tak dobrovolnou péči, která závisí čistě na zaměstnavateli. Potřebná literatura byla zapůjčena v Akademické knihovně Jihočeské Univerzity. Některé kapitoly jsou doplněny internetovými zdroji.

V praktické části je nejdříve představen podnik ZC retail, s.r.o., který byl vybrán pro tento výzkum. Většinu informací poskytl sám majitel podniku společně s jeho zaměstnanci.

3.1 Použité metody

Bylo zde využité dotazníkové šetření pro získání potřebných informací, které patří mezi jednu z nejjednodušších metod pro sběr informací. Nabízí se zde možnost oslovit velké množství respondentů a není to časově náročné.

3.2 Dotazník

Dotazník obsahuje 24 otázek. Především se skládá z uzavřených otázek, u kterých je možná pouze jedna odpověď či seřazení odpovědí podle důležitosti z pohledu zaměstnance. Dotazníky jsou zcela anonymní a jediné identifikační údaje jsou typu věkové kategorie, pohlaví, vzdělání či pracovní pozice v podniku. Distribuce dotazníků proběhla tištěnou formou a zaměstnancům je předal zástupce majitele.

Otázky se týkají péče o zaměstnance a spokojenosti zaměstnanců s tímto systémem. Zkoumají, které benefity pracovníci upřednostňují, a které naopak nepotřebují. Výzkum se zaměřuje i na pracovní prostředí a vztahy na pracovišti.

Dotazníkové šetření proběhlo v již zmiňované společnosti ZC, s.r.o., a to na pobočce v Jindřichově Hradci. Celkem bylo rozdáno 30 dotazníků s tím, že se jich 27 vrátilo vyplněných. Do průzkumu jsou zahrnuty různé pracovní pozice.

3.3 Řízený rozhovor

Cílem rozhovoru bylo zajistit co nejvíce informací o podniku a systému péče o zaměstnance. Rozhovory byly celkem dva s majitelem podniku. První se zabýval obecnými informacemi o podniku a nastínění otázek do dotazníku. Druhý se zabýval problematikou péče o zaměstnance, kde vlastník organizace popisuje odměňovací systém a dobrovolnou péči o své pracovníky. Všechny poskytnuté informace byly zpracované do praktické části bakalářské práce.

4 Péče o zaměstnance v ZC retail, s.r.o.

4.1 Historie podniku

V roce 1994 vznikla firma ZC s.r.o. s původně skromným podnikatelským záměrem provozovat v Jindřichově Hradci malé zahradnictví s prodejem zahrádkářských potřeb. Ze začátku firma měla tři zaměstnance a velikost podniku byl malý čtverec půdy, malý dřevěný montovaný domek, igelitem pokrytá oblouková hala a pár záhonů ze starých telegrafních sloupů. Časem se ukázalo, že tyto prostory stačit nebudou, a firma se rozrůstala.

V roce 2000 se podnik přesunul do nové haly. Rozsah činností se rozrůstal a majitelé za dalších pár let otevřeli další pobočku ve Valašském Meziříčí. V roce 2015 vyšli vstříc zákazníkům z Jindřichova Hradce a otevřeli zbrusu nové Zahradní centrum s vlastní restaurací.

Současně je jejich činností velkoobchodní distribuce zahrádkářských potřeb zákazníkům po celé naší republice a na část Slovenska. To zajišťují dvanácti nákladními vozidly. Odbyt má na starost sedm obchodních zástupců. Podnik se tedy dělí na velkoobchod, maloobchod a restauraci. Celkem mají okolo 130 zaměstnanců obě pobočky dohromady, v Jindřichově Hradci je okolo 70 zaměstnanců.

4.2 Řízený rozhovor

Z rozhovoru s majitelem podniku byly zjištěny informace, jakou péči poskytuje svým zaměstnancům.

1) Jak pečujete o své zaměstnance?

V zájmu podniku je, aby všichni zaměstnanci měli stejné benefity, bez rozdílu v jaké sféře podniku pracují, ať už je to v maloobchodě, velkoobchodě nebo restauraci. Všichni zaměstnanci mají stejný nárok na stravenky a příspěvky na penzijní pojištění. Avšak nějaké rozdíly jsou. Pracovníci v maloobchodě mají nákup na prodejně se slevou 25 % a ostatní 10 %. V restauraci mají pracující oběd za jednu korunu a ostatní se slevou 20 %.

2) Jaká školení nabízí podnik ZC Jindřichův Hradec?

Každý zaměstnanec se musí školení zúčastnit minimálně 1x ročně. Speciální školení však nabízí podle oboru práce. Například – lidé z restaurace mají k dispozici baristický kurz, pracovníci v maloobchodě floristický. Také pořádají pro vybrané skupiny inspirativní cesty do zahraničí. Navštívili například Itálii, Londýn, Holandsko a další země.

3) Pořádáte teambuilding pro své zaměstnance?

Ano, 2x ročně. V měsíci červnu majitelé Zahradního centra pořádají zábavné odpoledne pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. K dispozici je bohaté občerstvení ve formě rautů a pro děti jsou připravené i různé soutěže.

Vybrané skupiny mají možnost se zúčastnit i dalších společných akcí. Například v měsíci říjnu jeli pracovníci z restaurace do Prahy a zúčastnili se „hry“ Honba za pokladem. Těmito akcemi se kolektiv sblíží a na pracovišti vzniká příjemná a přátelská atmosféra.

Zaměstnavatel také pořádá Vánoční večírky vždy na určité téma. V minulosti měli za téma 80. léta, pravěk, stříbrná party na počest 25 let fungování podniku a v budoucnosti je čeká večírek ve stylu divokého západu. Účast většinou potvrdí dvě třetiny zaměstnanců.

4) Poskytujete nějaké finanční odměny svým zaměstnancům?

Zaměstnanci získávají jednorázovou odměnu dle počtu odpracovaných let, první nárok na odměnu mají po pěti letech. Také mají odměny za výkon od přímého nadřízeného, který se pohybuje v rozmezí 0 až 2 000 Kč. Další pohyblivé složky mzdy obsahují podíl na tržbě, splnění „cílovek“ a mimořádné zásluhy.

4.3 Dotazníkové šetření

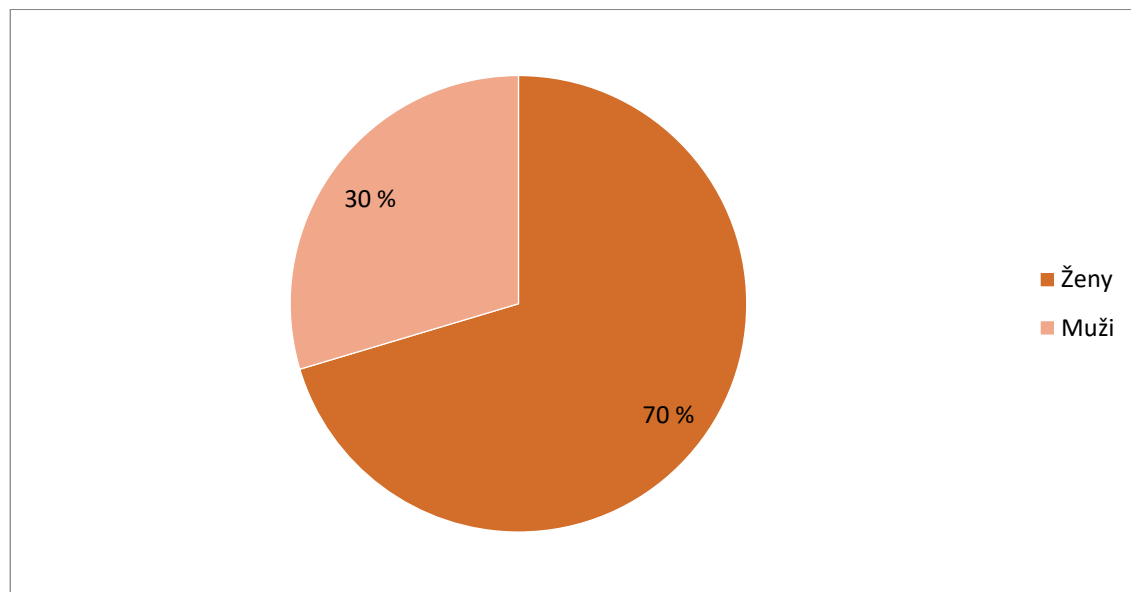
Dotazníkové šetření proběhlo v již zmiňované společnosti ZC, s.r.o., a to na pobočce v Jindřichově Hradci. Celkem bylo rozdáno 30 dotazníků s tím, že se mi 27 vrátilo vyplněných. Do průzkumu jsou zahrnuty různé pracovní pozice.

4.4 Výsledky dotazníkového šetření

1. Pohlaví respondentů

Výzkumu se převážně zúčastnily ženy, kterých odpovědělo 19, a pouze 8 mužů. Z toho vyplývá, že v podniku pracují převážně ženy, jak můžeme vidět i v níže uvedeném grafu.

Graf 1: Pohlaví

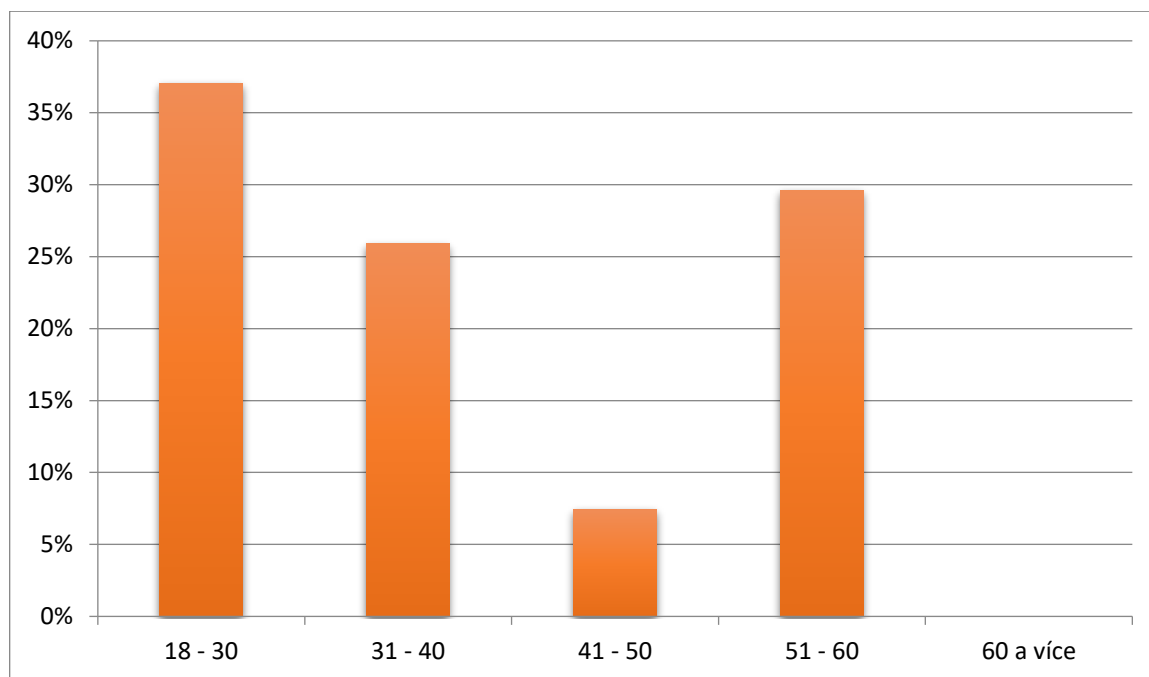


Zdroj: Vlastní data

2. Věková kategorie respondentů

Zaměstnanci byli dále rozděleni dle věkové kategorie do 5 skupin. Dle grafu můžeme vidět, že nejvíce dotázaných bylo ve věku 18 – 30 let, a to 37 % respondentů. Druhá nejvyšší skupina jsou zaměstnanci ve věku 51 – 60 let, kteří tvořili 29,6 % respondentů. S další nejvyšší četností se dotazníkového šetření zúčastnili zaměstnanci ve věku 31 – 40 let, kteří představují 25,9 %. Pouze 7,4 % respondentů jsou ve věku 41 – 50 let. V Zahradním centru není žádný zaměstnanec starší 60 let. Z toho vyplývá, že pracovní kolektiv je tvořen skoro všemi věkovými kategoriemi.

Graf 2: Věková kategorie

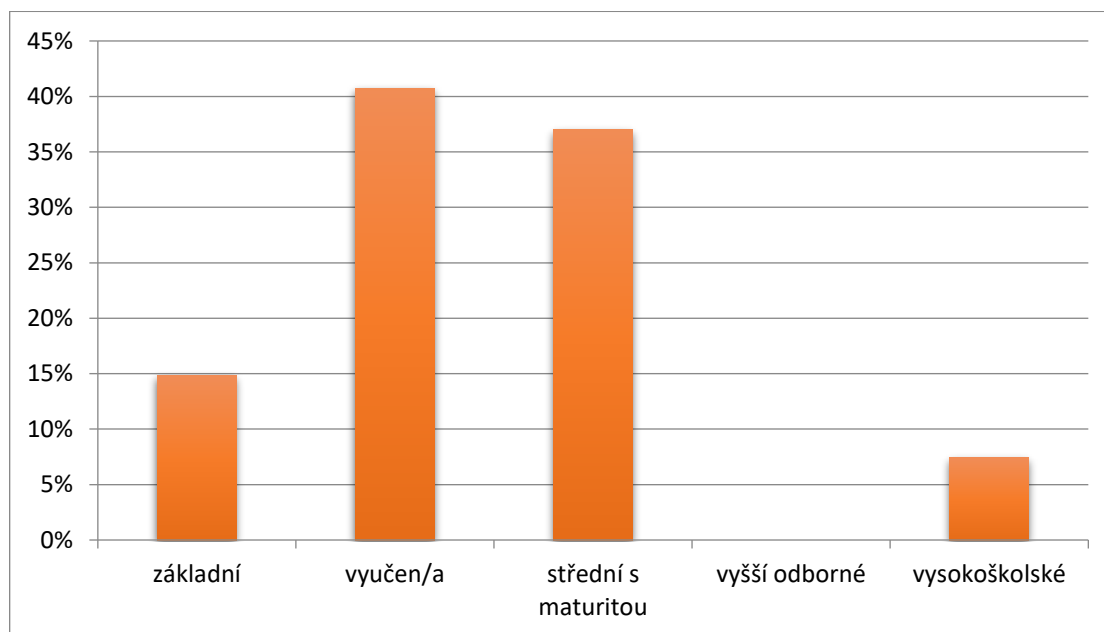


Zdroj: Vlastní data

3. Vzdělání respondentů

Z grafu můžeme vyčíst, že většina zaměstnanců je vyučená ve svém oboru, ti představují 40,7 % respondentů. Následují zaměstnanci se středním vzděláním s maturitou, a to 37 %. Méně čítná skupina je tvořena zaměstnanci se základním vzděláním, jež je zastoupena 14,8 %. Nižší procento respondentů má vysokoškolské vzdělání, a to 7,4 %. Vyšší odborné vzdělání neměl nikdo z dotazovaných.

Graf 3: Vzdělání

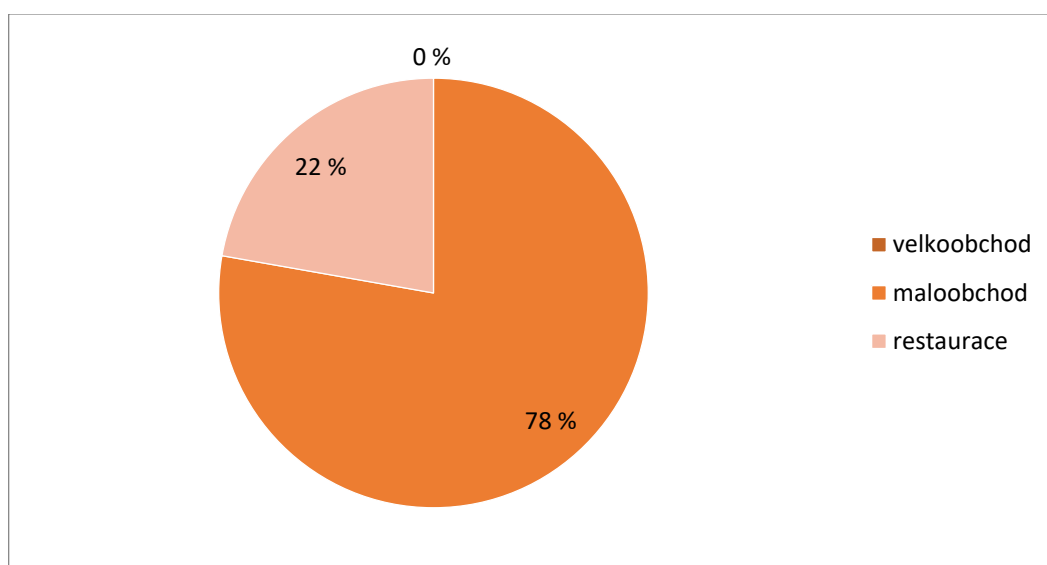


Zdroj: Vlastní data

4. Sféra práce

Většina respondentů pracuje v maloobchodě, což znamená přímo na prodejně Zahradního centra, a to 78 %. Zbytek respondentů v restauraci a nikdo z dotazovaných ve velkoobchodě.

Graf 4: Sféra práce

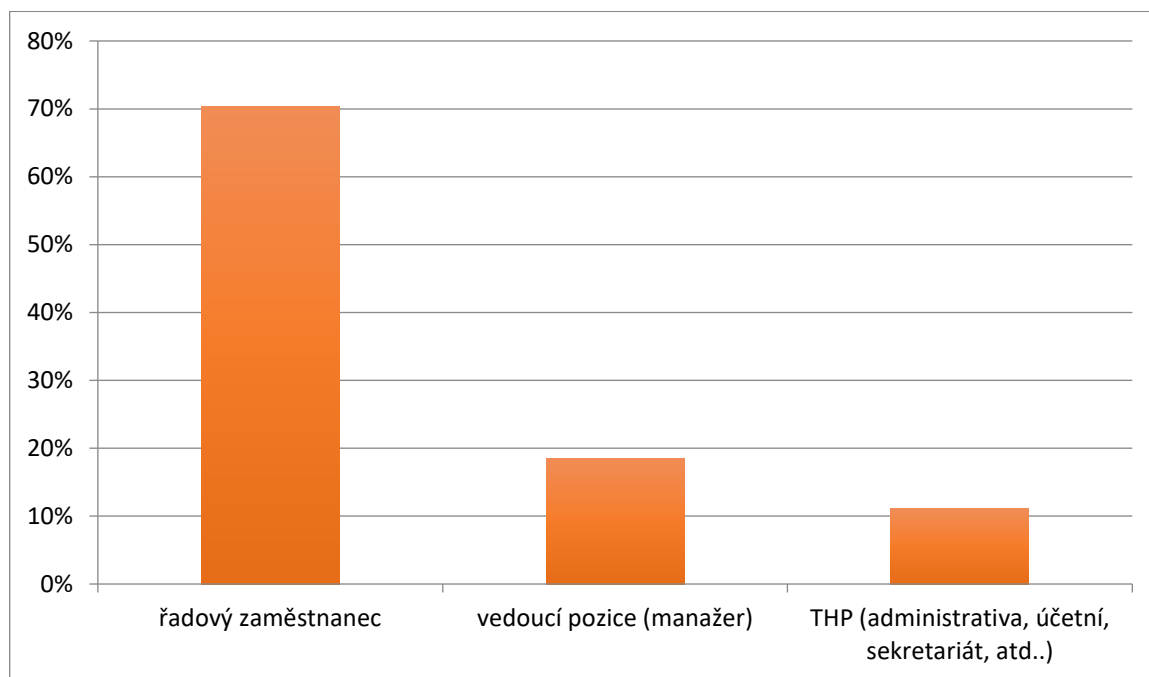


Zdroj: Vlastní data

5. Pracovní pozice

Z grafu č. 5 je zřejmé, že valná většina dotazovaných zaměstnanců pracuje jako řadový zaměstnanec. Tato skupina představuje 70,4 % respondentů. 18,5 % dotazovaných pracuje na vedoucích pozicích. Nejmenší procento, a to 11,1 % respondentů, pracuje jako technicko – hospodářský pracovník. Zastupují funkce jako administrativní pracovník, účetní, sekretářka atd.

Graf 5: Pracovní pozice

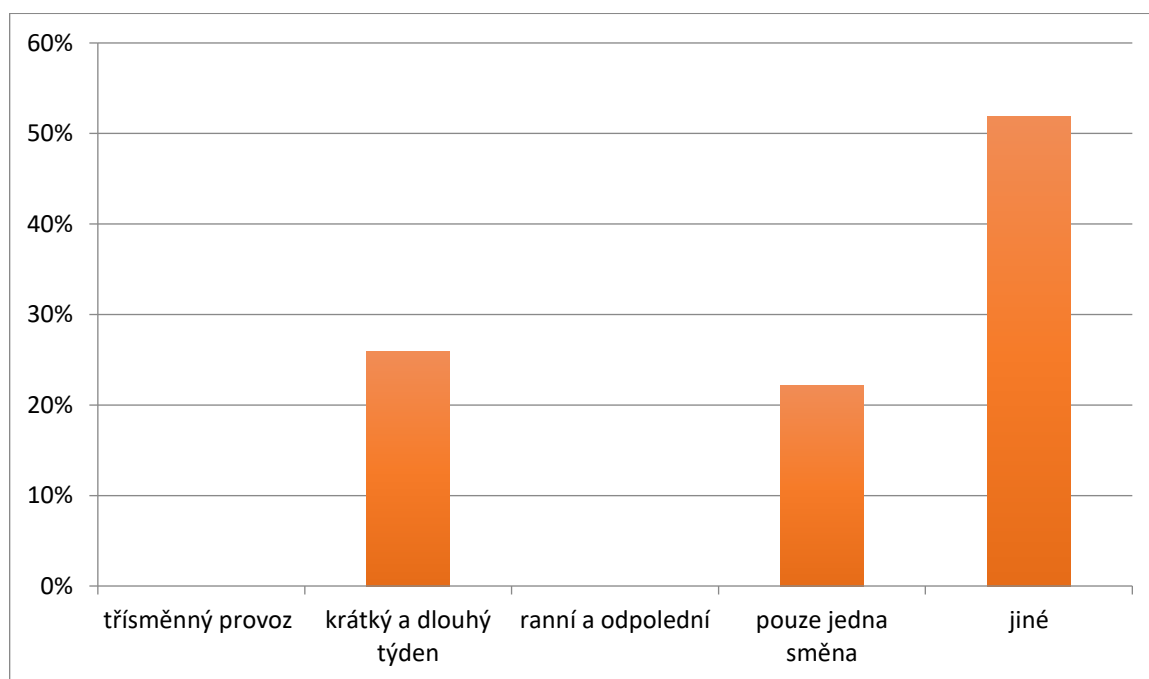


Zdroj: Vlastní data

6. Pracovní směny

Nejvíce dotazovaných zaměstnanců, přesně 51,9 %, odpovědělo, že nemá ani jednu z uvedených směn. Další čtvrtá skupina prozradila, že pracuje na krátký a dlouhý týden, a to 25,9 %. Přibližně stejně zaměstnanců má pouze jednu směnu, tyto respondenti představují 22,2 %. Dle grafu můžeme vidět, že třísměnný provoz a střídání ranní a odpolední směny nikdo z respondentů nemá.

Graf 6: Pracovní směny



Zdroj: Vlastní data

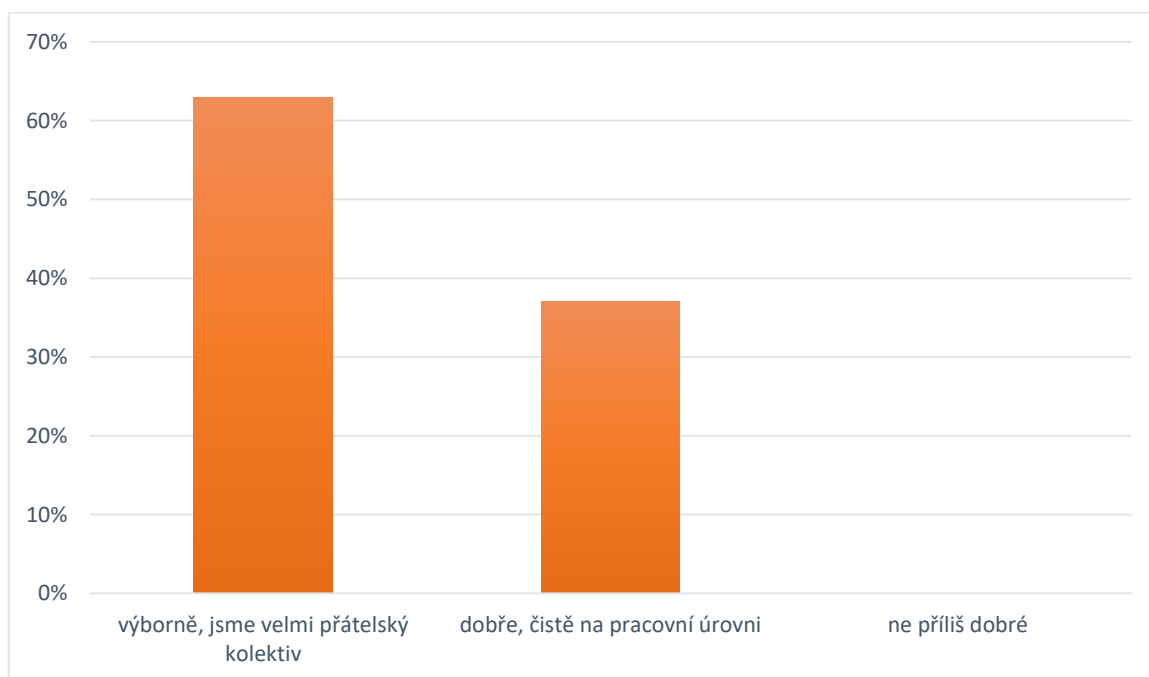
7. Seznámení s místem výkonu práce a pracovními povinnostmi

Všichni dotazovaní respondenti odpověděli, že byli náležitě seznámeni s místem výkonu a se všemi pracovními povinnostmi při nástupu do zaměstnání.

8. Vztahy na pracovišti

Nejvíce odpovědí bylo kladných, a to že jsou zaměstnanci velmi přátelský kolektiv a na pracovišti vládne příjemná atmosféra. Tato skupina představuje 63 %. Méně respondentů, přesně 37 %, odpovědělo, že mají dobrý kolektiv. Vztahy udržují čistě na pracovní úrovni, ale nejsou zde časté neshody. Žádný z respondentů není v podniku s kolektivem nespokojený. Tento výsledek je velmi pozitivní vzhledem k tomu, že někteří autoři tvrdí, že spokojenější zaměstnanec podává vyšší výkon v práci.

Graf 7: Vztahy na pracovišti

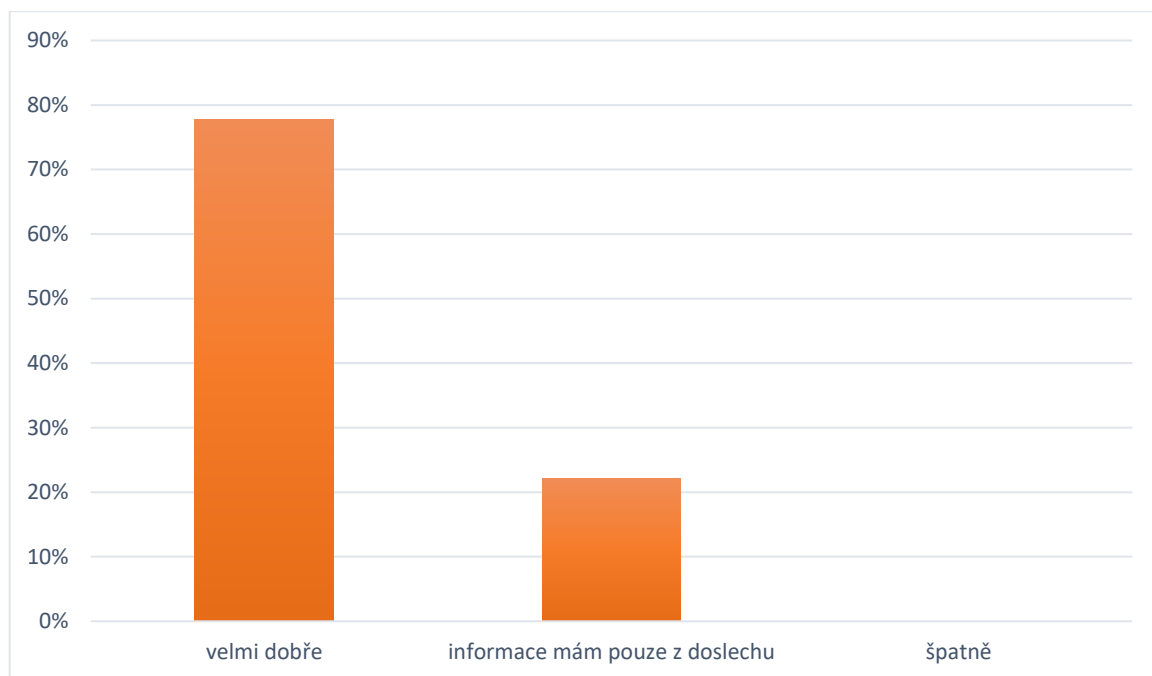


Zdroj: Vlastní data

9. Informovanost dění v zaměstnání

Nejčetnější skupina odpovídá, že informace jsou přístupné velmi dobře a všechny potřebné změny se dozvídají včas. Představují 77,8 %. Některé z respondentů se informace dozvídají pouze z doslechu od kolegů, a to 22,2 %. Všichni z dotazovaných se informace dozví, nikdo neodpověděl negativně.

Graf 8: Informovanost dění v podniku



Zdroj: Vlastní data

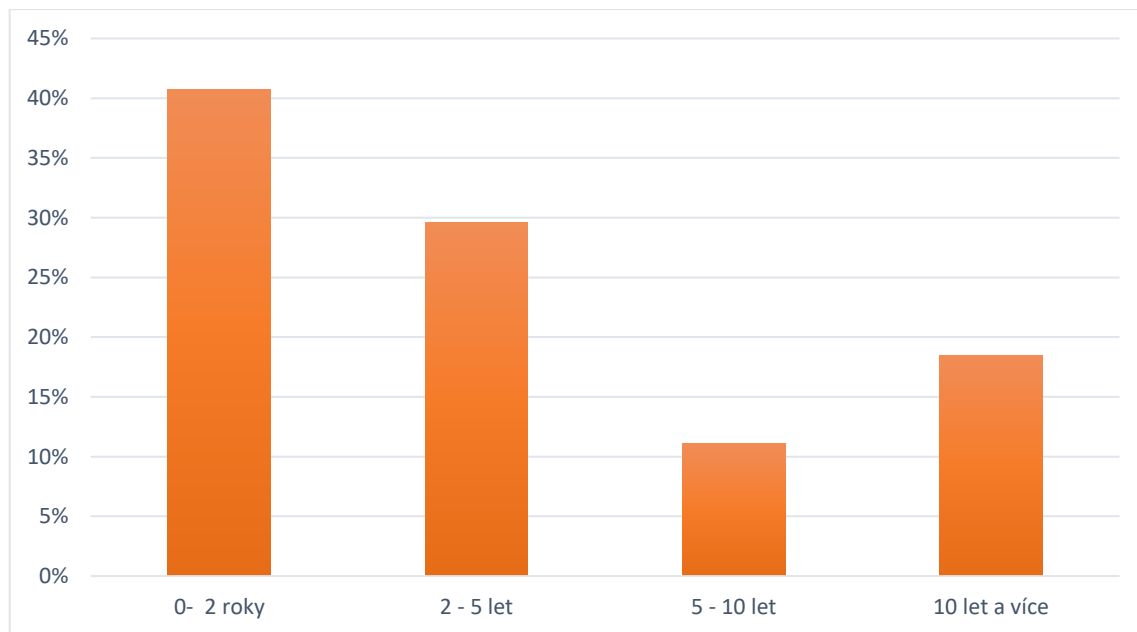
10. Dodržování bezpečnosti práce

Všichni z dotazovaných odpověděli, že v podniku jsou dodržovány zásady bezpečnosti práce a ochrany zdraví. Výsledek byl očekávaný, jelikož plnění těchto podmínek kontroluje ministerstvo práce.

11. Délka zaměstnání v podniku

Necelá půlka dotazovaných, přesně 40,7 %, pracuje v podniku 0 – 2 roky. Druhou největší skupinou jsou pracující 2 – 5 let, a to 29,6 %. Méně respondentů pracují v Zahradním centru 10 let a více, tato kategorie je zastoupena 18,5 %. Nejméně odpovědí bylo pracujících 5 – 10 let, a to 11,1 %.

Graf 9: Délka zaměstnání

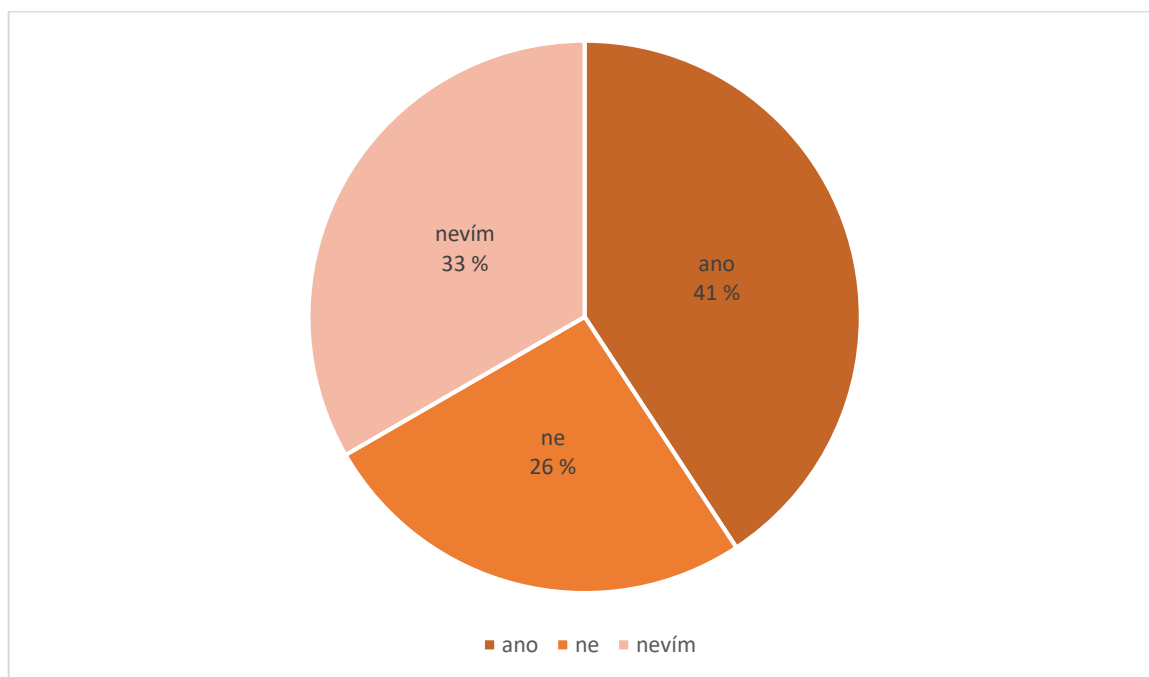


Zdroj: Vlastní data

12. Odměny podle délky pracovního poměru

Nejvíce zaměstnanců odpovědělo, že se odměny odvíjí podle odpracované doby v podniku. Tuto skupinu představuje 41 % respondentů. Naopak 26 % z dotazovaných odpovědělo, že délka pracovního poměru nehraje roli v odměňování. Poslední skupina respondentů řekla, že neví, a to 33 %. Podle rozhovoru s majitelem Zahradního centra jsou poskytovány pouze jednorázové odměny, a to po 5 letech.

Graf 10: Odměny podle délky pracovního poměru



Zdroj: Vlastní data

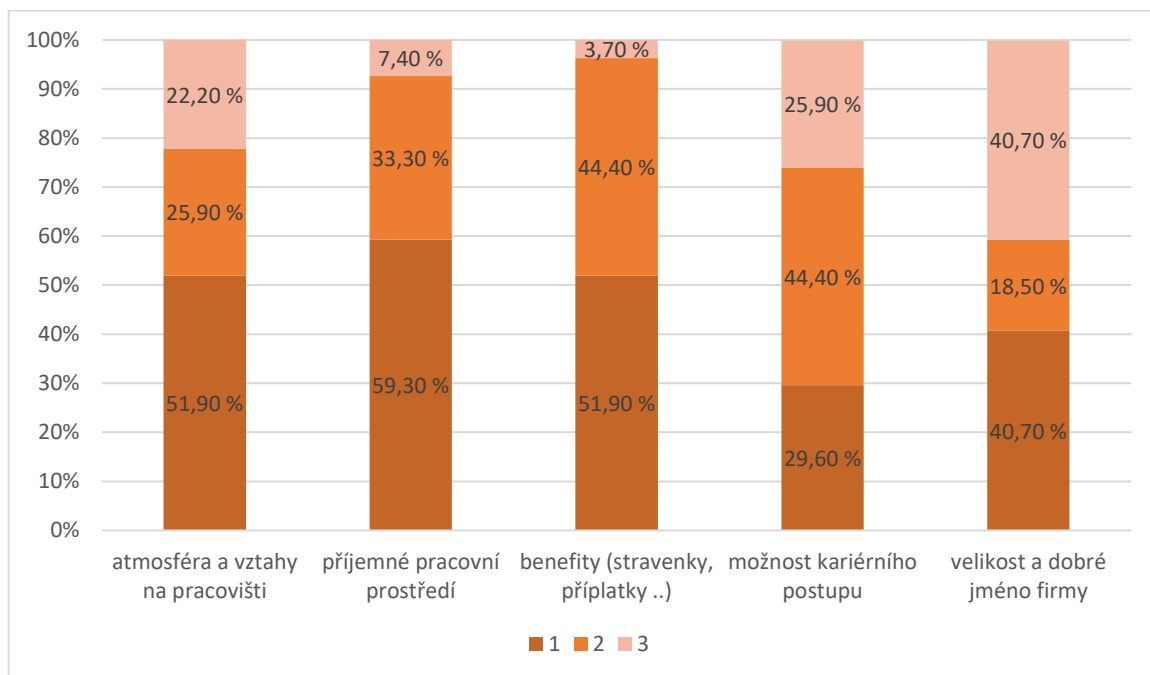
13. Stravování v zaměstnání

Jelikož má podnik svoji vlastní restauraci, tak se zaměstnanci mohou stravovat tam nebo si donést jídlo vlastní. Na jídlo v restauraci mají slevy. Slevy jsou jiné pro pracovníky restaurace, maloobchodu či velkoobchodu.

14. Důležitost jednotlivých faktorů v zaměstnání

Zde respondenti hodnotili důležitost daných faktorů v zaměstnání od 1 do 3, přičemž 1 představuje nejvyšší důležitost pro dotazovaného. Nejvíce zaměstnanců odpovědělo, že je pro ně nejdůležitější příjemné pracovní prostředí, jak můžeme vidět v grafu č. 11. O druhé místo se dělí atmosféra a vztahy na pracovišti společně s finančními benefity. Velikost a dobré jméno firmy se řadí na třetí místo. Nejméně důležitý faktor je kariérní postup.

Graf 11: Důležitost jednotlivých faktorů v zaměstnání



Zdroj: Vlastní data

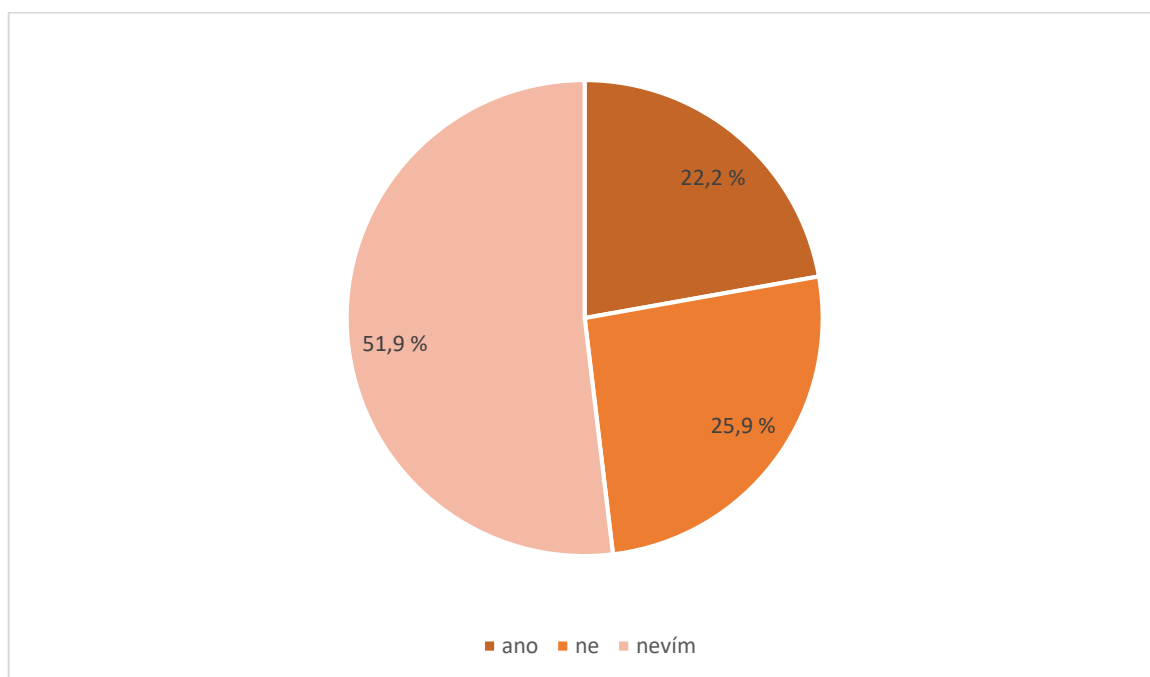
15. Zaměstnanci ve vedoucí pozici

Pouze 26 % respondentů je ve vedoucí pozici, ostatní dotazovaní jsou řadoví zaměstnanci.

16. Možnost kariérního růstu

Z grafu č. 12 můžeme vidět, že větší polovina, a to přesně 51,9 %, neví, zda má možnost kariérního postupu. 25,9 % z dotazovaných zaměstnanců ví, že nemůže dosáhnout kariérního postupu. Zbytek respondentů může dosáhnout na vyšší pozici. Tento výsledek není úplně optimální, protože jak již bylo zmiňováno v teoretické části, tak kariérní postup souvisí s rozvíjením osobnosti člověka. Zaměstnanec nemusí mít tendenci v seberealizaci a zlepšování se, když nevidí žádnou možnost postupu.

Graf 12: Možnost kariérního postupu

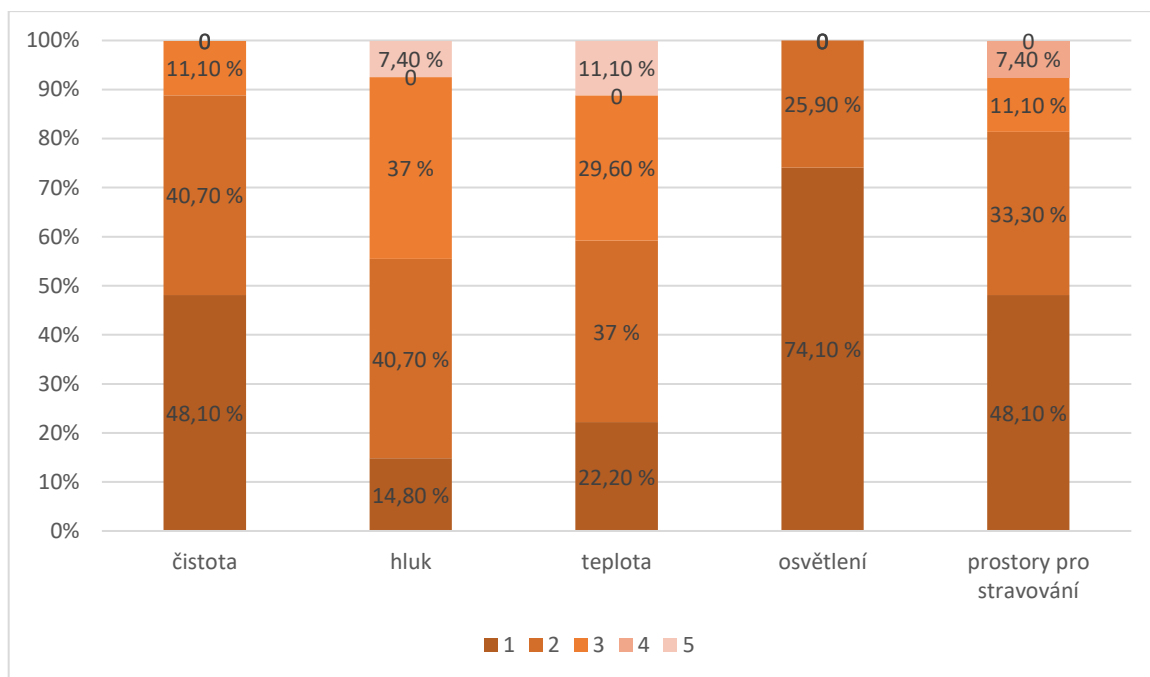


Zdroj: Vlastní data

17. Pracovní prostředí

Zde respondenti odpovídali, jak jsou spokojeni s pracovním prostředím. Známkovali jednotlivá kritéria od 1 do 5 jako ve škole, tudíž 1 je nejlepší. Jak můžeme vidět v grafu č. 13, tak osvětlení oznámkovalo jedničkou 74,1 % dotazovaných. Skoro půlka, přesně 48,1 %, dala jako nejlepší čisté pracovní prostředí a prostory pro stravování. Teplota a hluk nedosáhly kladného ohodnocení, to se může odvíjet od toho, že prodávané rostliny potřebují určité podmínky a hluk od velkého množství zákazníků. Zaměstnavatel by měl ze zákona problémy s pracovním prostředím vyřešit, např. když není možné omezit hluk, tak poskytnout svým zaměstnancům ochranné pomůcky.

Graf 13: Pracovní prostředí

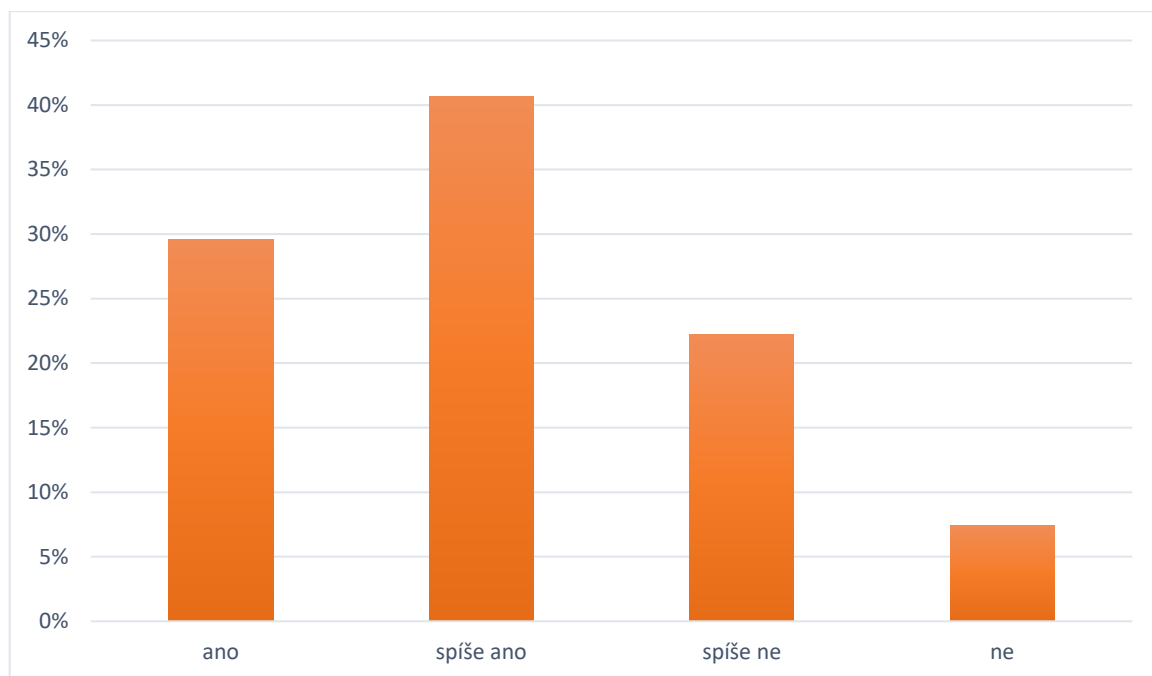


Zdroj: Vlastní data

18. Spokojenost s finančním ohodnocením

V grafu č. 14 můžeme vidět, že 40,7 % respondentů odpovědělo, že se víc přiklání ke spokojenosti se svým finančním ohodnocením. Další číselnou skupinou jsou respondenti, kteří jsou plně spokojeni se svými platy. 22,2 % dotazovaných jsou spíše nespokojené a pouze 7,4 % jsou plně nespokojené.

Graf 14: Spokojenost s finančním ohodnocením

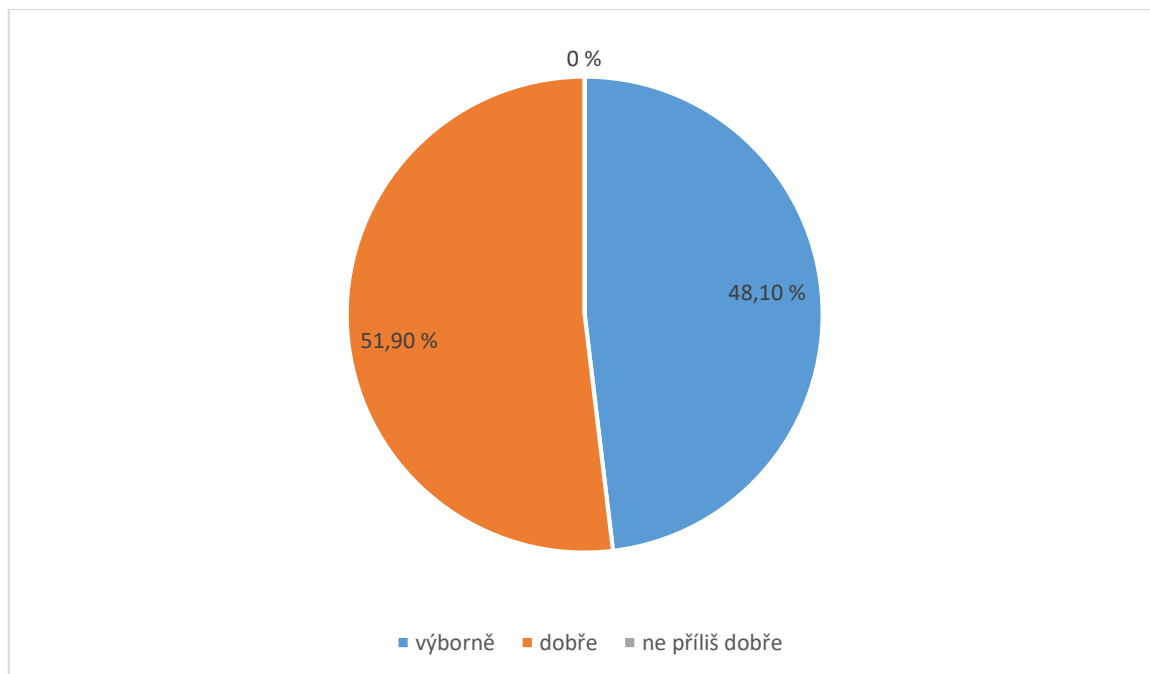


Zdroj: Vlastní data

19. Hodnocení vztahů s nadřízeným

Hodnocení vztahů s nadřízenými dopadlo velice dobře, protože nikdo z respondentů neuvedl zápornou odpověď. 51,9 % dotazovaných odpovědělo, že mají výborný vztah s nadřízeným, a zbytek, že udržují dobré vztahy.

Graf 15: Hodnocení vztahů s nadřízeným

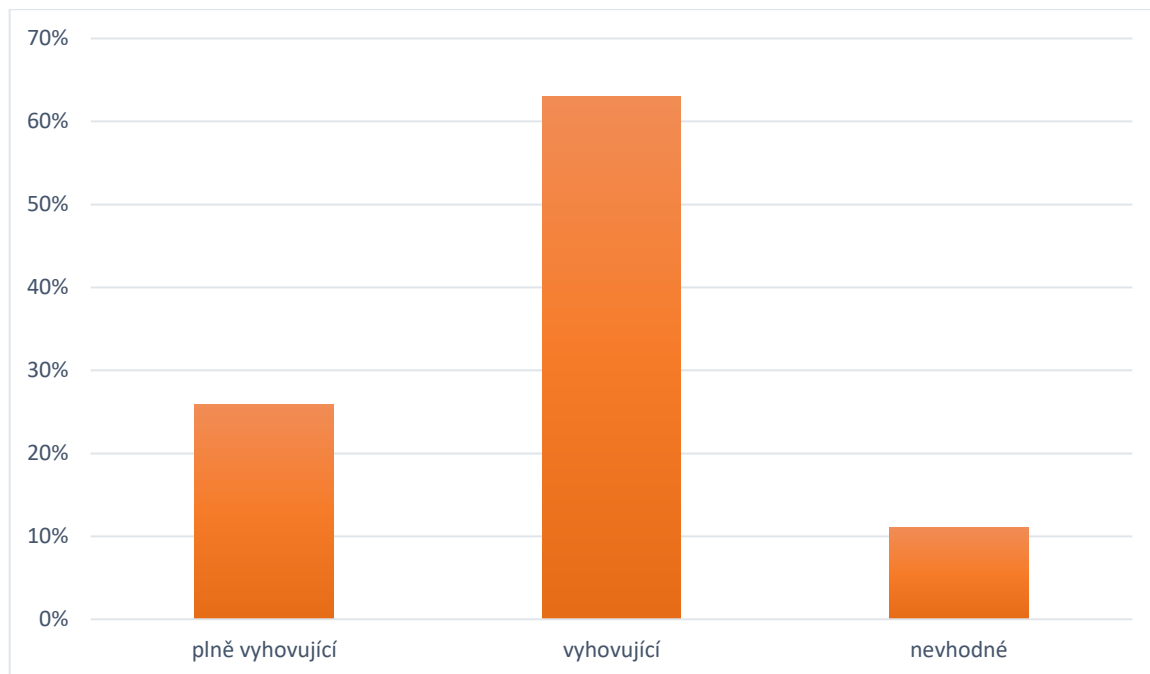


Zdroj: Vlastní data

20. Rozvržení pracovní doby

Zde respondenti hodnotili rozvržení pracovní doby. Nejčetnější skupina zvolila střední cestu, tedy vyhovující pracovní dobu, a to 63 %. Jako plně vyhovující strávený čas v práci hodnotilo 25,9 % dotazovaných. Některým rozvržení pracovní doby v podniku zcela nevyhovuje, a to 11,1 %.

Graf 16: Rozvržení pracovní doby



Zdroj: Vlastní data

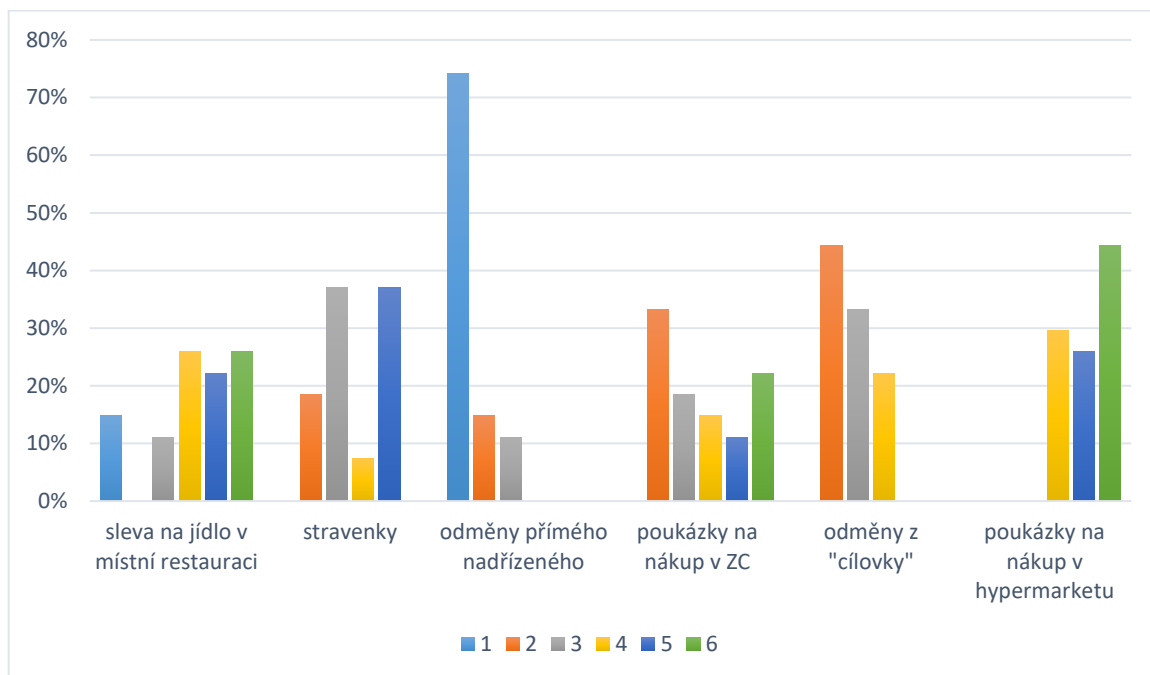
21. Směny na další měsíc

Všichni z dotazovaných uvedli, že se dozívají směny dříve jak měsíc dopředu. Někteří dokonce dopsali poznámku, že své směny ví rok dopředu.

22. Seřazení finančních benefitů dle významnosti

Zde respondenti seřazovali finanční benefity dle významnosti od 1 do 6 s tím, že 1 je nejlepší. Jak můžeme vidět, v grafu č. 17 nejčtenější skupina přikládá největší význam odměnám od přímého nadřízeného, a to 74, 1 %. Velký význam je také přikládán odměnám z „cílovky“, tuto skupinu představuje 44, 4 %. Naopak nejmenší význam má pro dotazované zaměstnance poskytované poukázky na nákup v hypermarketu, a to pro 44, 4 %.

Graf 17: Finanční benefity dle významnosti

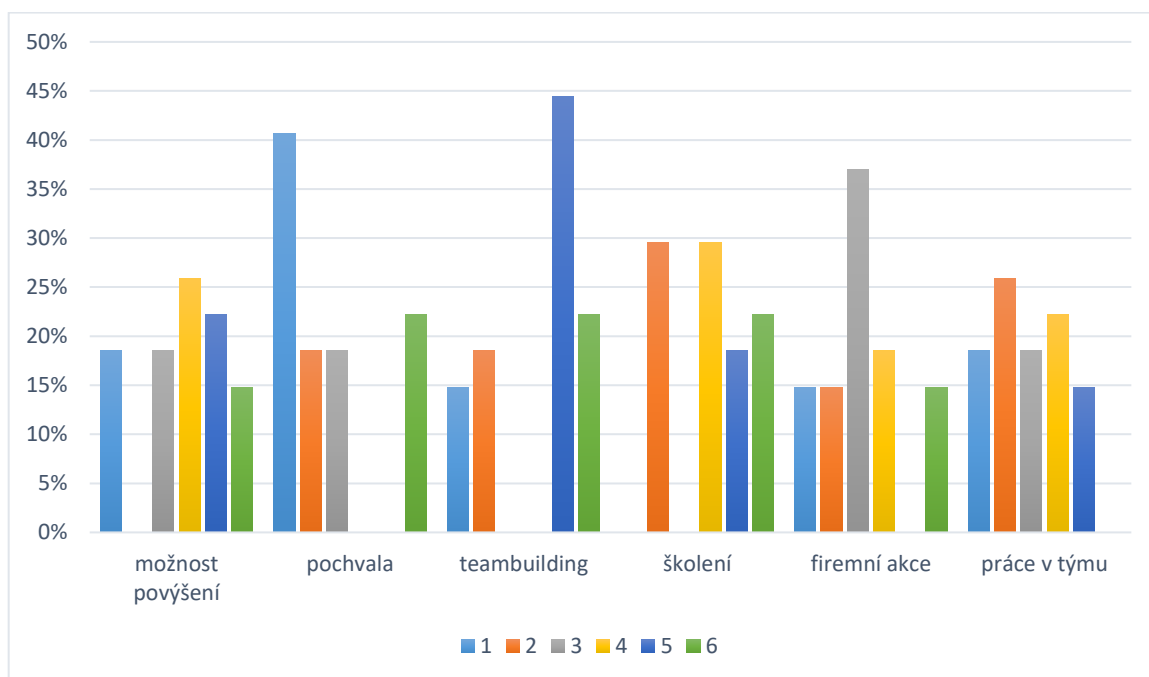


Zdroj: Vlastní data

23. Seřazení nehmotných benefitů dle významnosti

V grafu č. 18 můžeme vidět, jak dotazovaní zaměstnanci seřadili nehmotné benefity dle významnosti. Hodnotili od 1 do 6 s tím, že 1 je nejlepší. Graf ukazuje, že každý zaměstnanec má jiné priority. Z grafu akorát vystupuje, že nejvíce respondentů přikládá velký význam pochvale, a to 40,7 %. Dále na třetím místě jsou firemní akce (plesy, večírky..), tuto skupinu představuje 37 % respondentů. Další velká skupina nepřikládá velký význam teambuildingu, který se řadí na 5. místo. Tuto skupinu představují 44,4 %.

Graf 18: Nehmotné benefity dle významnosti



Zdroj: Vlastní data

24. Upřednostnění finančních či nehmotných benefitů

Zde se všichni respondenti jasně shodli, že upřednostňují finanční benefity před nehmotnými.

5 Diskuze a návrh opatření

Po vyhodnocení všech otázek z dotazníku lze říci, že zaměstnanci o benefity stojí, jsou za ně rádi, ale zájem o práci u tohoto zaměstnance to nevyvolalo. Zaměstnavatel by měl každé zjištění, i když poměrně nízké nespokojenosti věnovat pozornost. Ne každý předložený návrh a každá změna musí být pro firmu finančně nákladná.

5.1 Pracovní směny

V době tohoto výzkumu byli zaměstnanci rozděleni do třech pracovních týmů, které se v práci střídaly a dohromady se nepotkávaly. Díky tomuto rozřazení vznikly neshody mezi týmy a vytvářely se zbytečné konflikty mezi zaměstnanci. Zaměstnavatelé tomu začali věnovat pozornost a hledali optimální řešení pro všechny. Teď mají všichni zaměstnanci takové směny, aby se potkávali každý s každým, a pracovní týmy se rozpustily. Tímto opatřením zamezili konflikty mezi týmy. Proto v dotazníku na otázku č. 6 půlka respondentů odpověděla, že mají jinou směnu než z nabízených možností. V mé další otázce odpovědělo 63 % dotazovaných, že rozložení pracovní doby je vyhovující. Z toho vyplývá, že tato změna je optimální jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance.

5.2 Informovanost podniku

Obecné informace se většina zaměstnanců dozvídá včas, ale někteří pouze z doslechu od svých kolegů. Zaměstnavatel by měl být schopný zařídit, aby se všem zaměstnancům donesly potřebné informace včas. Mohlo by se to vyřešit společnou nástěnkou, kde budou aktuální změny vyvěšeny a každý si je může přečíst. V dnešní době je možnost místo nástěnky udělat společnou skupinu na sociální síti a průběžně tam informace doplňovat.

Větší problém v nevědomosti zaměstnanců byl u otázky č. 16, kde 51,9 % respondentů odpovědělo, že neví, zda mají možnost kariéerního postupu. Zaměstnanci jsou s možností postoupení na vyšší pozici mnohem víc motivovaní a výkonnější ve své práci. Mohou mít také větší zájem prohlubovat svoji kvalifikaci a učit se novým věcem. Minimálně by měli být informováni, jestli takovou možnost mají.

5.3 Pracovní prostředí

Zaměstnanci jsou spokojeni s příjemnou atmosférou na pracovišti, přátelským kolektivem i se vztahy s nadřízenými. Ovšem méně spokojeni jsou s teplotou a hlukem na pracovišti. Pracovníci na prodejně nebo restauraci jsou vystaveni většímu hluku oproti zaměstnancům v kancelářích. Zaměstnanci nepracují se žádnými hlučnými stroji, jde čistě o hluk spojený s velkou návštěvností zákazníků. Bohužel, pro dobro podniku tomuto zamezit nelze. Naopak s teplotou na pracovišti může zaměstnavatel svým pracovníkům vyhovět. V chladnějších měsících fasují zaměstnanci teplejší pracovní oděvy, ale v létě není prodejna či restaurace klimatizována. Řeší to otevřením oken, ale doporučila bych zaměstnavatelům nainstalovat klimatizaci či koupit elektrických větráků na ochlazení vzduchu. Podle průzkumu na trhu stojí účinnější ventilátor 1500 Kč s tím, že do velkých prodejních prostorů by jich bylo potřeba více.

5.4 Poskytované služby zaměstnancům

Dle výzkumu zaměstnanci preferují finanční výhody. Zaměstnavatel by se tedy měl zaměřit na finanční odměny, které by mohl dávat za odvedený výkon, práci navíc či jako formu osobního ohodnocení.

Návrh na benefity při jubileích

Jelikož v podniku pracují všechny věkové kategorie, tak je možné navrhnout jednorázovou finanční odměnu při dosažení patřičného věku či odchodu do penze. Odměna by byla pro všechny pracovníky stejná. Samozřejmě by se tato odměna vyplácela až po odpracování určitých let v podniku.

Nabídka rekreace

Někteří zaměstnanci mají možnost pobytu v zahraničí, ale jedná se spíše o pracovní cesty. Organizace by mohla zvážit, zda by se nabídka rekreace nemohla rozšířit o další možnosti, které by se daly zrealizovat pro všechny zaměstnance pomocí finančních příspěvků na rekreaci.

Příspěvky na aktivity volného času

Podnik by mohl zvážit, zda by bylo reálné poskytovat zaměstnancům příspěvky na kulturní akce, masáže, sportovní aktivity či aktivity pro děti zaměstnanců. Místo jednotlivých poukazů by mohli zaměstnanci mít k dispozici kartu MultiSport. Tato karta by přinesla mnoho výhod zaměstnancům i zaměstnavatelům. I když se Jindřichův Hradec řadí mezi menší města, najde se zde pro kartu velké využití. Karta navíc platí po celém Česku i Slovensku. Zaměstnanec se může rozhodnout sám, podle svých preferencí, na co kartu využije. Cena karty se odvíjí dle počtu zaměstnanců, ale nějaké plusy též přináší. Je to daňově neuznatelný náklad. Tedy z takto vynaložených prostředků se sice odvede 19 % daň z příjmů, ale na rozdíl od peněžní odměny (mzdy) se z nich neodvádí zákonné sociální a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnance pak při obdržení karty nedochází ani ke zdanění, ani k odvodům pojistného. Vyřešilo by to i příspěvky na rekreaci, jelikož věřím, že díky této kartě se na dovolené velmi ušetří.

Další z možností je Cafeteria systém, který je velmi užitečný pro věkově či zájmově odlišný kolektiv. Zaměstnanci mají možnost směnit získané body za věci či služby dle jejich preferencí. Pro zaměstnavatele je to dobrá cesta k motivaci svých pracovníků a zvýšení výkonu při práci. Zaměstnanec by měl kupříkladu na dané pozici 10 bodů měsíčně jistých, a třeba až dalších 5 by jich mohl získat za mimořádný pracovní výkon (např. dokončení důležitého projektu, získání nového zákazníka, práci nad rámec pracovních povinností apod.). Cafeteria systém může obsahovat například: poukázky do divadla nebo optiky, vouchery do restaurací, zážitkové poukazy anebo věcné odměny.

6 Závěr

Organizace si v dnešní době uvědomují, jak důležitý zdroj jsou pro ně jejich zaměstnanci. Snaží se svým pracovníkům vytvořit příjemné pracovní prostředí i podmínky, které vedou k lepším výkonům zaměstnanců. Firmy chtějí být lepší než jejich konkurence, a toho bez spolehlivých a spokojených zaměstnanců nelze dosáhnout. Dnes už nejde jen o konkurenci na území České republiky, ale už i v rámci celého světa. Péče o zaměstnance je důležitá proto, aby podnik nepřicházel o zkušené a nepostradatelné zaměstnance z důvodu přechodu k jinému podniku. Každého pracovníka motivuje něco jiného, což se odvíjí od priorit jedince. Mezi hlavní faktory, které ovlivňují zaměstnance, lze zařadit vztahy na pracovišti, nabízené výhody či benefity a další péči ze strany zaměstnavatele.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit stávající úroveň péče o zaměstnance v Zahradním centru v Jindřichově Hradci, popsat metody a postupy zajišťování této péče a v souladu s výsledky provedeného dotazníkového šetření doporučit změny, které povedou k vyšší míře spokojenosti zaměstnanců.

Jako hlavní nástroj výzkumu byl zvolen dotazník a řízený rozhovor. Nejvíce potřebných informací o péči o zaměstnance bylo poskytnuto majitelem podniku. Na základě zjištěných informací byl vytvořen dotazník, který zástupce majitele rozdal zaměstnancům. Výsledky byly zpracovány a využity k případným návrhům na změny ke zlepšení potřebné péče o zaměstnance.

Podle uskutečněného výzkumu zaměstnanci pracují v přátelském kolektivu s dobrými vztahy. Majitelé si zakládají na tom, aby všichni pracovníci měli stejné podmínky. Poskytují práci v prostorách, které splňují hygienické podmínky. Také nabízejí řadu benefitů jak nehmotných, tak finančních. Zaměstnanci upřednostňují finanční benefity, přičemž si nejvíce chválí odměny z „cílovek“. Cílovky zaměstnavatelé sice každoročně zvyšují, ale stále je reálné je splnit. Pracovníky to velice motivuje dělat svoji práci co nejlépe, protože jsou za to spravedlivě odměněni. Jako velké plus podniku je vlastní restaurace, ve které mají zaměstnanci slevu na obědy.

Bylo by vhodné poukázat na dva problémy, kterými jsou nedostatečná zpětná vazba a ne příliš dobrá informovanost lidí v podniku. O tomhle problému jsme s vedením

diskutovali a došli k návrhům na zlepšení. Určitě by jednotlivým útvaram společnosti pomohlo, kdyby se minimálně jednou za měsíc scházeli a diskutovali o aktuálních problémech či novinkách v podniku. Nebylo by na škodu přidat do společných prostorů nástěnku, kde by se nacházely důležité informace pro všechny zaměstnance.

Lze předpokládat, že společnost Zahradní centrum v Jindřichově Hradci bude nadále rozvíjet a zlepšovat svůj motivační program. Majitelé se budou snažit pečovat a dbát o pracovní podmínky, díky kterým se budou zaměstnanci v zaměstnání cítit lépe.

I Summary

The aim of my work is to find out the current system of employee care and transfer of theoretical knowledge into practice through selected company. Theoretical part is devoted to voluntary employee care, characterizes employee advantages and disadvantages. This research looks into the Zahradní centrum. My research I analysed the use questionnaires and interview with the owner of this company.

Questions were raised concerning the working environment, employee benefits, employee satisfaction and relations at the workplace. After evaluating the responses from the staff they were designed by changes to improve and streamline this system.

On the labour market is a fight for quality employees. Modern forms of employees care represent a competitive advantage. This is one of the main reasons why develop employee care.

Key words: employees, employee benefits, company's social policy

II Seznam použité literatury

- Armstrong, M. (1999). *Personální management*. Praha: Grada.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Praha: Grada Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (14th edition). London: KoganPage.
- Bedrnová, E., & Nový, I. (2002). *Psychologie a sociologie řízení* (2. rozš. vyd.). Praha: Management Press.
- Belcourt, M., & Wright, P. C. (1998). *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha: Grada.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1987). *Human resource management* (2nd ed). Homewood, IL: Irwin.
- Crainer, S. (2000). *Moderní management: základní myšlenkové směry*. Praha: Management Press.
- Donnelly, J. H., Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (1997). *Management*. Praha: Grada.
- Dvořáková, Z. (2012). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck.
- Eisler, J. (1996). *Výkladový slovník podnikatele*. Český Těšín: Poradce.
- Hrabětová, E. (1998). *Organizace práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze
- Hroník, F. (2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada.
- Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (1989). *Management: principles and functions* (4th ed). Homewood, IL: BPI/Irwin.
- Jakubka, J. (2000). *Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele* (2. aktualiz. vyd.). Praha: Grada.
- Kaesler, C., & Kaesler-Probst, F. (2013). *Praktická podniková personalistika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika.
- Kleibl, J., Dvořáková, Z., & Šubrt, B. (2001). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck.

Koubek, J. (2003). Personální práce v malých podnicích (2. přeprac. a dopl. vyd.). Praha: Grada.

Koubek, J. (2015). Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky (5. rozš. a dopl. vyd.). Praha: Management Press.

Mezihorák, F. (2006). Úvod do světa práce: soubor učebních testů. Olomouc: Votobia Olomouc.

Mohelská, H., Šabatová, M., & Rošický, S. (2003). Personální management: aplikační systematický přehled. Hradec Králové: Gaudeamus.

Nový, I., & Surynek, A. (2006). Sociologie pro ekonomy a manažery (2. přeprac. a rozš. vyd.). Praha: Grada.

Pelc, V. (1995). Encyklopedický slovník podnikatele. Praha: Grada.

Petříková, R. (2007). Lidé v procesech řízení: (multikulturní dimenze podnikání). Praha: Professional Publishing.

Rustomji, M. K. (1993). Umění managementu. Praha: Svoboda-Libertas.

Stýblo, J. (1998). Moderní personalistika: trendy, inspirace, výzvy. Praha: Grada.

Šikýř, M. (2016). Personalistika pro manažery a personalisty (2. aktualizované a doplněné vydání). Praha: Grada.

Urban, J. (2017). Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada.

Veber, J. (2000). Management: základy, prosperita, globalizace. Praha: Management Press.

Internetové zdroje:

Marek, D. (2020). Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2020. [cit. 2020-01-09]. Dostupné z: <https://kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

Bartoníčková, M. (2003). Nefinanční výhody pro zaměstnance neboli benefity jsou pracovníky stále žádanější. [cit. 2003-08-04]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/nefinancni-vyhody-pro-zamestnance-neboli-benefity-jsou-pracovniky-stale-zadanejsi-867154>

Šimonová, D. (2008). Zaměstnanecké benefity a jejich trendy. [cit. 2008-09-25]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy/>

Zákony.centrum.cz. (2016). Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. [cit. 2016-01-01]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-5>

Pracomat.cz. (2020). Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby. [cit. 2020-01-01]. Dostupné z: <https://www.pracomat.cz/poradna/zakonik-prace/89-zakonik-prace-cast-4-hlava-1.html>

III Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví.....	23
Graf 2: Věková kategorie.....	24
Graf 3: Vzdělání.....	25
Graf 4: Sféra práce.....	26
Graf 5: Pracovní pozice	27
Graf 6: Pracovní směny	28
Graf 7: Vztahy na pracovišti.....	29
Graf 8: Informovanost dění v podniku	30
Graf 9: Délka zaměstnání	31
Graf 10: Odměny podle délky pracovního poměru	32
Graf 11: Důležitost jednotlivých faktorů v zaměstnání	33
Graf 12: Možnost kariérního postupu.....	34
Graf 13: Pracovní prostředí.....	35
Graf 14: Spokojenost s finančním ohodnocením.....	36
Graf 15: Hodnocení vztahů s nadřízeným	37
Graf 16: Rozvržení pracovní doby.....	38
Graf 17: Finanční benefity dle významnosti.....	39
Graf 18: Nehmotné benefity dle významnosti.....	40

IV Přílohy

Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Šárka Havelková a jsem studentkou Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Chtěla bych Vás požádat o vyplnění následujícího dotazníku, který využiji ke zpracování mé bakalářské práce. Dotazník je zaměřen na problematiku týkající se péče o zaměstnance v Zahradním centru v Jindřichově Hradci a je zcela anonymní.

Děkuji a přeji Vám příjemný den.

1. Vaše pohlaví:

- a. žena
- b. muž

2. Do jaké věkové kategorie spadáte?

- a. 18-30
- b. 31-40
- c. 41-50
- d. 51-60
- e. 60 a více

3. Vaše vzdělání:

- a. základní
- b. vyučen/a
- c. střední s maturitou
- d. vyšší odborné
- e. vysokoškolské

4. Pracujete v(ve):

- a. velkoobchodu
- b. maloobchodu
- c. restauraci

5. Na jaké pracovní pozici jste zaměstnán:

- a. řadový zaměstnanec
- b. vedoucí pozice (manažer)
- c. THP (administrativa, účetní, sekreteriát, atd.)

6. Jaké máte směny?

- a. třisměnný provoz
- b. krátký a dlouhý týden
- c. ranní a odpolední

- d. pouze jednu směnu
- e. jiné

7. Byl/a jste seznámen/a s místem výkonu práce a dále s Vašimi pracovními povinnostmi při nástupu do zaměstnání?

- a. ano
 - b. ne (Popište, prosím, stručně, v čem si myslíte, že bylo seznámení nedostatečné.)
-

8. Jak hodnotíte vztahy na pracovišti a celkovou atmosféru?

- a. výborně, jsme velmi přátelský kolektiv
- b. dobře, čistě na pracovní úrovni
- c. ne příliš dobré

9. Jak hodnotíte informovanost o dění ve Vašem zaměstnání? Popř. máte nějaký návrh na zlepšení?

- a. velmi dobře
- b. informace mám pouze z doslechu
- c. špatně, návrh na zlepšení

10. Myslíte si, že jsou ve Vašem zaměstnání dodržovány zásady bezpečnosti práce a ochrany zdraví?

- a. ano
- b. ne
- c. nevím

11. Jak dlouho jste v pracovním poměru v Zahradním centru?

- a. 0-2 roky
- b. 2-5 let
- c. 5-10 let
- d. 10 let a více

12. Liší se Vaše odměny podle délky pracovního poměru?

- a. ano
- b. ne
- c. nevím

13. Jakým způsobem je Vám zajištěno stravování v zaměstnání?

- a. vlastní závodní jídelna (restaurace)
- b. dovoz jídla dodavatelem
- c. externí stravování (např. v restauraci)
- d. vlastní jídlo

14. Jak důležité jsou pro Vás následující faktory v zaměstnání?

- | | | | |
|---|---|---|---|
| a. atmosféra a vztahy na pracovišti | 1 | 2 | 3 |
| b. příjemné pracovní prostředí | 1 | 2 | 3 |
| c. benefity (stravenky, příplatky na pojištění..) | 1 | 2 | 3 |
| d. možnost kariérního postupu | 1 | 2 | 3 |
| e. velikost a dobré jméno firmy | 1 | 2 | 3 |

15. Jste ve vedoucí funkci?

- a. ano
- b. ne

16. Máte možnost kariérního růstu?

- a. ano
- b. ne
- c. nevím

17. Jak hodnotíte pracovní prostředí?

(zakroužkujte jako ve škole 1 → nejlepší; 5→nejhorší)

- | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|
| a. čistota | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. hluk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. teplota | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. osvětlení | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. prostory pro stravování | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

18. Jste spokojeni se svým finančním ohodnocením?

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

19. Jak hodnotíte vztahy s nadřízeným?

- a. výborně
- b. dobře
- c. ne příliš dobře

20. Jak hodnotíte rozvržení pracovní doby?

- a. plně vyhovující
- b. vyhovující
- c. nevhodné

21. Kdy se dozvídáte směny na další měsíc?

- a. dříve jak měsíc dopředu

- b. měsíc dopředu
- c. na konci předešlého měsíce

22. Seřad'te, prosím, finanční benefity dle významnosti:

(bodová škála od 1 do 6; 1→nejdůležitější)

- a. sleva na jídlo v místní restauraci
- b. stravenky
- c. odměny přímého nadřízeného
- d. poukázky na nákup v Zahradním centru
- e. odměny z „cílovky“
- f. poukázky na nákup v hypermarketu

23. Seřad'te, prosím, nehmotné benefity dle významnosti:

(bodová škála od 1 do 6; 1→nejdůležitější)

- a. možnost povýšení
- b. pochvala
- c. teambuilding
- d. školení
- e. firemní akce (plesy, večírky..)
- f. práce v týmu

24. Které z těchto dvou skupin upřednostňujete?

- a. finanční
 - b. nehmotné
 - c. nevím
-