

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra řízení

Teze bakalářské práce

Systém benefitů ve vybraném sektoru

Vypracovala: Kristýna Chválová

Vedoucí práce: doc. Ing. Jaroslav Vrchota, Ph.D.

České Budějovice

2023

Klíčová slova: Benefity, motivace, sociální služby, veřejný a soukromý sektor

Anotace:

Hlavním cílem bakalářské práce bylo analyzovat a zhodnotit systém benefitů v sektoru sociálních služeb a navržení možných alternativ.

Pro zhotovení teoretické části bakalářské práce bylo nutné nastudování odborné literatury a vysvětlení základních pojmů načerpaných z této literatury.

Metodou výzkumu bylo zvoleno dotazníkové šetření. Pro výzkum bylo sesbíráno dostatečné množství dat pro analyzování a vyhodnocení výsledků. Data byla rozdělena a vyhodnocena na veřejný a soukromý systém sociálních služeb z pohledu benefitů. Data byla dále analyzována pomocí programu Statistika a to za pomoci kolerační analýzy a T-testu.

Vyhodnocení dotazníku ukázalo, že zaměstnanci v sociálních službách jsou spíše se svými benefity nespokojeni. Škála benefitů v sociálních službách se ukázala jako nedostatečná, zejména tedy v četnosti nabízených benefitů. Ve vyhodnocování veřejného a soukromého sektoru sociálních služeb si v otázce benefitů lépe vedl veřejný sektor sociálních služeb. V soukromém sektoru sociálních služeb jsou zaměstnanci s benefity nespokojeni.

Na konci práce jsou návrhy řešení a možné alternativy, jak spokojenost s benefity v sociálních službách vylepšit.

Úvod a přehled literatury

Téma bakalářské práce se zaměřuje na systém benefitů ve vybraném sektoru, pro mou práci jsem zvolila sektor sociálních služeb.

Zaměstnanecké benefity jsou jednou ze základních prvků odměňování a stávají se stále důležitějším faktorem v oblasti lidských zdrojů a strategického řízení firem. Zaměstnavatelé se snaží přitáhnout a udržet kvalifikované zaměstnance nabídkou různých benefitů, jako jsou například stravenky, zdravotní péče, vzdělávání či volno na péči o dítě.

Z pohledu personální činnosti podniku je odměňování bráno jako jedna z nejvýznamnějších částí vůbec. Celkově lze říci, že odměňování je klíčovým faktorem pro udržení spokojených a motivovaných zaměstnanců a pro zajištění úspěšnosti organizace. Kvalita a kvantita práce ovlivňuje výši odměny za vykonanou práci a dalších odměn. Z toho vyplývá, že odměny považujeme za jeden z nejučinnějších motivátorů zaměstnanců, který mohou firmy a manažeři využít. (Kocianová, 2010)

Formy odměňování zaměstnanců mohou být různé a záleží na konkrétních potřebách a cílech společnosti. Mezi nejčastější rozdělení forem odměňování patří finanční a nefinanční odměňování. I přesto, že se za populárnější formu odměňování považuje ta finanční, tak dnes existuje mnoho alternativ k nepeněžním odměnám, které představují širokou škálu zaměstnaneckých výhod, z nichž mnohé jsou formálně součástí systému odměňování organizace. (Vašítková, 2008)

Zaměstnavatelé mohou motivovat a zvyšovat spokojenost zaměstnanců s pracovními podmínkami, a tím posílit pozitivní vztah zaměstnanců k zaměstnavateli, poskytováním zaměstnaneckých benefitů, což jsou peněžní nebo nepeněžní plnění nad rámec sjednané mzdy. (Macháček, 2021)

„Zaměstnanecké výhody zahrnují širokou paletu rozmanitých požitků, služeb, zboží a sociální péči, za které by zaměstnanec musel jinak platit. Zaměstnavatel je poskytuje ke mzdě za vykonanou práci. Mohou mít peněžitou formu nebo podobu výhod peněžité hodnoty.“ (Dvořáková, 2007)

Dle Armstronga (2015) se dají zaměstnanecké benefity definovat jako určité kroky, které zaměstnavatel podniká ve prospěch svých zaměstnanců s cílem zlepšit jejich pohodu a zvýšit jejich blahobyt. (Armstrong & Taylor, 2015)

Jedním ze způsobů jak se benefity dají členit je na finanční a nefinanční benefity. Finanční zahrnují situace, kdy zaměstnavatel poskytuje na benefity finanční prostředky. U nefinančních benefitů zaměstnavatel nepoužívá finanční prostředky. Tyto benefity tvoří například poskytnutí služebního automobilu zaměstnanci i pro soukromé účely nebo nabídka výrobků a služeb za sníženou cenu pro zaměstnance. (Pelc, 2008)

Mezi výhody benefitů je řazeno daňové zvýhodnění některých benefitů. Zaměstnanecké výhody z pohledu daní lze rozdělit do tří skupin. První skupina zahrnuje benefity, které jsou daňovým nákladem pro zaměstnavatele, ale pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu. Druhá skupina obsahuje benefity, které jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, ale pro zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné. Třetí skupina zahrnuje benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňovým nákladem, ale pro zaměstnance jsou zdaněny. (Urban, 2017)

Cíl práce

Cílem práce je analyzovat a zhodnotit systém benefitů ve vybraném sektoru a navržení možných změn.

Metodika

Výzkum bakalářské práce byl prováděn jednou z nejčastějších metod kvantitativního výzkumu a to metodou dotazníkového šetření. Před sestavením dotazníku byl definován prvotně problém a poté určené cíle. Na základě těchto informací byl sestaven dotazník, který před zveřejněním prošel pilotním výzkumem.

Pilotní výzkum proběhl před vyhotovením vlastního výzkumu. Dotazník byl poskytnut pěti zaměstnancům sociálních služeb, kteří po vyplnění dotazníku podali zpětnou vazbu na typ otázek, které zde jsou uvedeny.

Dotazník byl strukturován do 14 otázek. Výzkum byl realizován v květnu roku 2022 a to elektronickou verzí. Cílovou skupinou byli všichni zaměstnanci veřejného a soukromého sektoru různých odvětví sociálních služeb. Realizace proběhla pomocí rozeslání dotazníků do zařízení sociálních služeb a nasdílení dotazníků na sociální sítě různých oblastí sociálních služeb. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 157 respondentů a nebyl zde žádný nekorektně vyplněný dotazník.

Jako první statistickou metodu, kterou jsem při vyhodnocování výsledků použila, byla kolerační analýza. Korelační analýza slouží ke zjištění lineární závislosti mezi dvěma kvantitativními znaky. Korelace nabývá hodnot od -1 do 1. Pokud se hodnota rovná nule, není mezi sledovanými znaky přítomna lineární závislost. Všechny statistické operace jsem provedla ve statistickém programu Statistica. Testy jsou prováděny na 5 %-ní hladině významnosti. Jako druhou statistickou analýzu jsem v práci využila Studentův T-test. T-test je statistický test, který se používá k porovnání průměrů dvou vzorků, aby se zjistilo, zda se od sebe významně liší.

Cílem výzkumu bylo zajistit dostatečné množství informací o spokojenosti a benefitech zaměstnanců veřejného i soukromého sektoru sociálních služeb. Informace dále vyhodnotit, analyzovat, zhodnotit výsledky a navrhnout alternativní řešení, jak situaci se spokojeností benefitů v sociálních službách vylepšit.

Výsledky a návrhy řešení

Ve vzorku respondentů převládají ženy v počtu 149 (94,9%), oproti mužům, kteří tvoří pouze 8 (5,1%) respondentů z celku. Nejčastěji se v šetření vyskytuje věková skupina 31-45 let, která tvoří 52% celkového počtu dotazovaných. Zaměstnanci ve věku 20-30 let se ve zkoumaném vzorku vyskytují z 21% a ve věku 46 a více z 27%. Věková skupina respondentů pod 20 let se ve vzorku neobjevuje, nejmladší respondent je ve věku 20 let. Věkový průměr vzorku je 39 let. Více jak dvě třetiny, přesněji 69% dotazovaných, je zaměstnáno ve veřejném sektoru a nejčastější místo zaměstnání, kde respondenti pracují, jsou domovy pro seniory, nápravná zařízení a domovy se zvláštním režimem.

Ve veřejném sektoru pracuje z celkového vzorku dotazovaných 108 respondentů. Pouze 14 respondentů je naprosto spokojeno s benefity, které jejich zaměstnavatel nabízí. Spíše je spokojeno 39 zaměstnanců, kteří pracují zejména na vedoucích pozicích a pozicích zařazené ve skupině ostatní. Z tohoto vyplývá, že pozice ošetřovatelů a sociálních pracovníků, kteří jsou ve výzkumu nejvíce obsaženi, s benefity spokojeni spíše nebo vůbec nejsou. Více než polovina, přesně 68% zaměstnanců, se snaží nebo využívá všechny benefity, které jim zaměstnavatel nabízí. Objevují se ve vzorku i zaměstnanci, kteří si myslí, že nejsou správně o benefitech informováni a tudíž si nejsou naprosto jistí, zda využívají naprosto všechny dostupné. Nejčastějším nabízeným benefitem jsou stravenky, dotované či bezplatné stravování, který nabízí 80% zaměstnavatelů. Mezi další často poskytované výhody od

zaměstnavatelů patří příspěvky na penzijní pojištění, dovolená více jak 5 týdnů, vánoční poukázky, sick days, příspěvky na životní pojištění, služební tarify a rekreační služby. Zřídka se zde objevuje benefit třináctý plat, který obdrží pouze 15% zaměstnanců. Nejméně častým benefitem, který je nabízen, je firemní vozidlo nebo příspěvky na dopravu, který nabízí pouze 7% zaměstnavatelů.

S benefity v soukromém sektoru jsou naprosto spokojeni pouze tři dotazovaní. Spíše je spokojeno 13 zaměstnanců, kteří pracují nejčastěji na pozici sociální pracovníce a kategorie ostatní. Z tohoto vyplývá, že pozice ošetřovatelů, zdravotních sester a vedoucích, s benefity spokojeni spíše nebo vůbec nejsou. Benefity v soukromém sektoru, které jsou respondentům nabízeny, využívá téměř 70% dotazovaných. V soukromém sektoru nejčastěji poskytuje zaměstnavatel benefit stravenky nebo dotované či bezplatné stravování. I přesto, že je tento benefit nejčastěji poskytovaným, tak ho má k dispozici pouze 53% respondentů. Druhým nejčastějším benefitem jsou sick days, které nabízí 29% zaměstnavatelů. Naopak nejméně nabízenými benefity jsou příspěvky na životní pojištění a financování rekreace pro děti a mládež, které je nabízeno v zaměstnání pouze jednomu respondentovi.

V práci byla vyhotovena klerální analýza, která ukazuje, zda mezi dvěma otázkami existuje závislost. Analýza p hodnot se pohybuje na významové hladině 0,05. Z pohledu analýzy mezi spokojeností respondentů s benefity a sektorem zaměstnání, kde respondenti pracují, byla klerace na hladině p hodnoty 0,006 a potvrzuje to již předešlé tvrzení, že v každém sektoru jsou zaměstnanci s benefity spokojeni jinak. Nejvíce závislá na sektoru, ve kterém respondent pracuje, je doba v zaměstnání, přesněji na hladině p hodnoty 0,004. Naopak na sektoru není téměř závislá pozice v zaměstnání a pohlaví respondentů. Dále lze díky klerální analýze říci, že například spokojenost s benefity souvisí s pozicí, kterou dotazovaný vykonává. Závislost navzájem mezi jednotlivými benefity se projevila mezi příspěvky na penzijní a příspěvky na zdravotní pojištění a mezi příspěvky na penzijní pojištění a stravenky. Naopak žádná závislosti na hladině významnosti nebyla potvrzena u sick days a více jak pěti týdnů dovolené.

Další statistickou metodou byl využit T-test. T-test neboli Studentův test se používá pro testování rozdílů dvou středních hodnot. T-testy byly prováděny s určenou hladinou významnosti 0,05. Z testu například vyplynulo, že zaměstnanci veřejného sektoru jsou průměrně spokojenější, než zaměstnanci soukromého sektoru. Ve veřejném sektoru jsou na škále od 1 do 4 (1 nejméně, 4 nejvíce; konkrétně 1-ne, 2-spíše ne, 3- spíše ano, 4- ano). zaměstnanci spokojeni mírně nad hodnotou 2,5, což je nejbližší odpovědi spíše ano. Kdežto v soukromém sektoru je hodnota mírně nad 2, což se rovná spíše ne.

Dle výše uvedených výsledků jsem se snažila navrhnout vhodná řešení a návrhy benefitů pro sektor sociálních služeb. Podle mého názoru je odvětví sociálních služeb velmi důležité. Zahrnuje práci s nejslabší sociální vrstvou jakou jsou důchodci, lidé s tělesným i mentálním postižením, děti a mládež bez domova, uprchlíci a spousty dalších slabších vrstev populace. Zaměstnanci v těchto zařízeních mají velmi často náročnou práci, jak po psychické, tak i fyzické stránce, a proto by měli být náležitě odměňováni.

Návrhy řešení

V sektoru sociálních služeb je poskytována velmi malá a nepestrá škála benefitů. V odvětví sociálních služeb však lze velmi obtížně zajistit, aby motivace zaměstnanců vedla k vyšším výdělkům společnosti. Obvykle by v tomto sektoru měla spíše motivace navodit lepší výkon a vstřícnost, s ohledem na klienty těchto služeb, protože je to obvykle ta nejslabší část společnosti.

Stravenky

Velmi častým přáním zaměstnanců, kterým tento benefit není poskytován, byly stravenky. Přesto, že tento benefit může patřit mezi ty ekonomicky náročnější benefity, tak si ho z části dotují zaměstnanci sami a je daňově osvobozeným benefitem, což znamená, že z tohoto benefitu zaměstnanec ani zaměstnavatel daň státu neodvádí a tudíž mu zůstane více, než pokud by mu část za stravenky byla dána formou odměny do platu nebo mzdy. Pokud jde tedy o nějaký benefit finanční povahy, tak mi z tohoto důvodu přijde jako jeden z nejvhodnějších. V tabulce číslo 1 je promítnuta částka, na kterou by stravenky firmu vyšly, při různém počtu zaměstnanců. Bylo zde navrženo, že zaměstnanec si platí sám 40% z částky stravenky a uvedená hodnota stravenky odpovídá částce, které se ve výzkumu objevovala nejčastěji a to průměrně 80 Kč. V tabulce je i vyčíslení druhého návrhu pro ten samý počet zaměstnanců s vyšší částkou 100 Kč. Pro výpočet je počítáno s měsícem, který má 21 pracovních dní. V menším sociálním zařízení, kde pracuje 30 zaměstnanců, by tak stravenky v nižší hodnotě vyšly zhruba na 30 240 Kč za měsíc a 362 880 Kč za rok.

Tabulka 1: Náklady na stravenky

Počet zaměstnanců	Hodnota stravenky	Hodnota placená zaměstnancem	Hodnota placená zaměstnavatelem	Náklady zaměstnavatele za měsíc (počítáno s 21 pracovními dny)
30	80,00 Kč	32,00 Kč	48,00 Kč	30 240,00 Kč
30	100,00 Kč	40,00 Kč	60,00 Kč	37 800,00 Kč
50	80,00 Kč	32,00 Kč	48,00 Kč	50 400,00 Kč
50	100,00 Kč	40,00 Kč	60,00 Kč	63 000,00 Kč
70	80,00 Kč	32,00 Kč	48,00 Kč	70 560,00 Kč
70	100,00 Kč	40,00 Kč	60,00 Kč	88 200,00 Kč

Zdroj: vlastní vytvoření

Třináctý plat

Mezi benefity, které by zaměstnance potěšily, patřil například třináctý plat. Tento benefit je finančně jeden z nejnáročnějších. Průměrná mzda ve zdravotnictví a sociálních zařízeních byla ve 4. čtvrtletí lehce pod 48 000 Kč (2023), musíme brát ohled ale i na to, že této částky opravdu dosáhne pouze zlomek zaměstnanců v zařízeních sociálních služeb, jedná se spíše o mzdu ve zdravotnictví, než v sociálních službách, zejména tedy z pohledu kvalifikace zaměstnanců. Dle tabulek na stránkách MPSV byl v roce 2021 průměrný plat 33 131 Kč v zařízeních, kde je počet zaměstnanců v rozmezí 20-49, kde musíme ale brát v potaz také kraj, kde se zařízení nachází. (2022) Pokud se rozhodneme vzít v potaz všechny výše uvedené údaje, tak bych stanovila přibližnou hrubou mzdu 35 000 Kč a při počtu například 40 zaměstnanců by tento benefit vyšel jednou za rok zhruba na 1 400 000 Kč. I pokud by se rozhodlo zařízení tento benefit poskytovat pouze v poloviční výši, tak je to stále vysoká částka, pro poměrně malé podniky. V tomto případě by bylo nutné navýšení cen za služby, podpory státu a vynaložení velkého úsilí při shánění sponzorských darů. I přesto, jak by byl tento benefit finančně náročný si myslím, že by zaměstnance natolik motivoval, aby byli v práci produktivnější. Hlavním důvodem, proč bych tento benefit spíše nedoporučila, je frekvence benefitu, tedy jednou za rok.

Sick days

Mezi méně finančně náročné benefity bych navrhla například zavedení sick days. Tento benefit poskytuje méně zaměstnavatelů a v tomto odvětví by mi spíše dával smysl z hlediska zdraví, zejména tedy klientů těchto služeb, protože je pravděpodobnější, že když se zaměstnanec necítí dobře a může zůstat jeden den doma bez toho, aniž by musel jít k lékaři, že tento benefit využije a nebude tudíž možnou nemoc v zařízení šířit. V tabulce 2 jsou vypočítané přibližné náklady zaměstnavatele na zavedení 1 a 2 dní sick days za rok při různém počtu zaměstnanců. S náklady na zaměstnance je zde počítáno z údajů z předchozího odstavce, tudíž se mzdovými náklady 35 000 Kč a počtem průměrných 21 pracovních dní za měsíc. Při počtu 30 zaměstnanců a zavedení 2 sick days za rok by tento benefit vyšel zaměstnavatele přibližně na 93 800 Kč za rok, za předpokladu, že by všichni zaměstnanci tento benefit plně využili. U větší firmy se 70 zaměstnanci by pak benefit na 2 dny v roce vyšel zhruba na 218 865 Kč za rok.

Tabulka 2:Náklady na sick days

Počet zaměstnanců	70% z nákladů na zaměstnance/den	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %)	Náklady celkem za 1 sick day za rok	Náklady celkem za 2 sick days za rok
30	1 166,66 Kč	105,00 Kč	291,67 Kč	46 899,73 Kč	93 799,46 Kč
50				78 166,22 Kč	156 332,44 Kč
70				109 432,71 Kč	218 865,42 Kč

Zdroj: vlastní vytvoření

Masáže a odpočinkové pobyty

Dle mého názoru by produktivitu mohly zvýšit benefity jako například masáže, odpočinkové pobyty nebo psychické očisty. Zaměstnanci v sociálních službách mají velmi často fyzicky i psychicky náročnou práci. Tento benefit shledávám jako více než vhodný, pokud by se podnik rozhodl 2x za rok dát zaměstnancům poukázku na masáže v hodnotě 750 Kč, tak při údajích uvedených v předchozím odstavci, by tento benefit ročně vyšel zhruba na 60 000 Kč a to už je o dost nižší číslo, nežli u třináctého platu. Dále by zaměstnanci ocenili kurzy. Zde by opět záleželo na typu kurzu, době trvání kurzu, množství účastníků.

Jedním z benefitů, kteří by zaměstnanci velmi ocenili, i přesto že je nepeněžitý, je uznání a respekt od svých nadřízených. Tento benefit by finančně vyšel nejvýše jako školení pro nadřízené o komunikaci se svými podřízenými.

Benefity, které zaměstnanci nevyhledávají a nepovažují je za důležité, jsou například firemní tarify, firemní vozidlo, poukaz do knihovny, příspěvek na rekreaci dětí a mládeže. Pokud by zaměstnavatel tento benefit nabízel, tak bych pak doporučila spíše nahradit jiným, kterého by si zaměstnanci více vážili a využívali ho. Dále by mohla pomoci i vyšší informovanost zaměstnanců o benefitech.

Co se týče celkového financování benefitů, tak v tomto odvětví, je to velký problém, protože mnohé organizace se řadí i mezi neziskové. První krok, který se nabízí, je zvyšování plateb za poskytnuté služby, zde je samozřejmě otázka, zda by to vůbec pro klienty zařízení bylo finančně únosné. Dalšími cestami by mohly být sponzorské dary a charitativní akce, například charitativní ples dané organizace. Zaměstnavatelé by dále měli sledovat, jaké dotace, příspěvky na dané aktivity nabízí ministerstvo, vláda a Evropská unie a zda těchto možností využívají naplno. Pak je také nutné sledovat tok peněz v podniku a stanovit si priority, do kterých chce organizace investovat.

Závěr

Hlavním cílem bakalářské práce bylo analyzovat a zhodnotit systém benefitů s sektoru sociálních služeb a navrzení možných alternativ.

Metodou výzkumu bylo zvoleno dotazníkové šetření. Pro výzkum bylo sesbíráno dostatečné množství dat pro analyzování a vyhodnocení výsledků. Data byla rozdělena a vyhodnocena ve veřejném i soukromém systému sociálních služeb z pohledu benefitů.

V práci jsou výsledky dotazníkového šetření popsány a vyhotoveny do grafů či tabulek. Data byla dále analyzována pomocí programu Statistika a to za pomoci kolerační analýzy a T-testu.

Z pohledu celého sektoru sociálních služeb jsou zaměstnanci spíše s benefity nespokojeni a nejčastěji je jim nabízen benefit stravenky. Největší důraz na důležitost benefitů kladou zejména na jistotu v zaměstnání, respekt nadřízeného k jejich práci a možnost další kvalifikace. Nejméně nabízeným benefitem je firemní školka.

Z úhlu sektorů bylo prokázáno, že spokojenost zaměstnanců i četnost nabízených benefitů závisí na tom, zda je respondent zaměstnán ve veřejném nebo soukromém sektoru. Ve veřejném sektoru jsou zaměstnanci s benefity spokojenější.

Na konci práce byly navrženy možnosti zlepšení situace v sektoru sociálních služeb z pohledu benefitů a odhad finanční nákladnosti jednotlivých navržených benefitů.

Seznam literatury použité v tezích

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy* : 13. vydání (2015 ed., přeložil Martin ŠIKÝŘ). Grada Publishing.
- Dvořáková, Z. (2007). *Management lidských zdrojů* (Vyd. 1). C.H. Beck.
- Kocianová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce* (Vyd. 1). Grada.
- Macháček, I. (2021). *Zaměstnanecké benefity a daně*. Wolters Kluwer.
- Pelc, V. (2008). *Zaměstnanecké benefity v roce 2008: jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance : podle právního stavu účinného pro rok 2008*. Linde.
- Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2022*. (2023). Český statistický úřad.
- Sociální služby*. (2018). JOBHUB - Informace o trhu práce. Retrieved from <https://www.jobhub.cz/informace-o-trhu-prace/segment/socialni-sluzby>
- STATISTICKÁ ROČENKA Z OBLASTI PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ 2021*. (2022). Ministerstvo práce a sociálních věcí. Retrieved from https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka_rocenka_z_oblasti_prace_a_socialnich_veci_2021+%282%29.pdf/5fe30df9-423b-9fa2-a5da-24e41ac3eb9a
- Urban, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší* (První vydání). Grada.
- Vašítková, M. (2008). *Marketing služeb: efektivně a moderně* (1. vyd). GRADA Publishing.

Plný seznam použité literatury je uveden v textu bakalářské práce.

Seznam tabulek

Tabulka 1: Náklady na stravenky	5
Tabulka 2:Náklady na sick days	6

Další bibliografické údaje

Type of thesis: bachelor

Author: Kristýna CHVÁLOVÁ

Academic Year: 2022/2023

Department: Economics and Management, Faculty of Economics, University of South Bohemia in Ceske Budejovice, Czech Republic

Thesis supervisor: doc. Ing. Jaroslav Vrchota, Ph.D.

Number of pages:

Language of thesis: CZ

Title of Thesis: Benefits system in the selected sector

Annotation:

The main aim of the bachelor thesis was to analyse and evaluate the system of benefits in the social services sector and to propose possible alternatives. For the theoretical part of the bachelor thesis it was necessary to study the literature and explain the basic concepts drawn from this literature. The research method chosen was a questionnaire survey. Sufficient data was collected for the research to analyse and evaluate the results. The data was divided and the public and private social service system was evaluated in terms of benefits. The data was further analyzed using Statistica software by using correlation analysis and T-test. The evaluation of the questionnaire showed that social service employees are more likely to be dissatisfied with their benefits. The range of benefits in social services proved to be inadequate, especially in the frequency of benefits offered. In the evaluation of the public and private social services sector, the public social services sector performed better in terms of benefits. In the private social services sector, employees are dissatisfied with benefits. At the end of the paper, solutions and possible alternatives to improve satisfaction with benefits in social services are suggested.

Key words: Benefits, Motivation, Social Services, Public and Private Sector

Přílohy volně vložené: 0

Přílohy vázané v práci: 1