

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Analýza zaměstnaneckých benefitů a pronájem vozů ve Škoda auto a.s. Bakalářská práce

Alena Pavla Furinda

Vedoucí práce: PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Alena Pavla Furinda**

Studijní program: Ekonomika a management

Obor: Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Analýza zaměstnaneckých benefitů a pronájem vozů ve Škoda auto a.s.**

Cíl: Cílem práce je na základě analýzy nabídky benefitů ve firmě Škoda Auto a.s., zjistit jaký vliv má nabídka na motivaci zaměstnanců. Pomocí dotazníkového šetření zhodnotit, jak jsou zaměstnanci spokojeni s možností pronájmu nového vozu a celkově s nabídkou benefitů, a návrh případných opatření.

Rámcový obsah:

1. Úvod a vymezení cílů práce
2. Teoretické přístupy k pracovní motivaci
3. Zaměstnanecké benefity
4. Nabídka zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Škoda Auto a.s.
5. Empirická část – představení organizace, výzkumné otázky a jejich zdůvodnění
6. Metody zkoumání, sběr dat, jejich vyhodnocení, interpretace a návrh opatření
7. Závěr práce

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. ARMSTRONG, M. – TAYLOR, S. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 13. vyd. London: Kogan Page, 2014. ISBN 978-0-7494-6964-1.
2. URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. 1. vyd. Grada, 2017. 157 s. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.
3. PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace: Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3. rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2015. 160 s. ISBN 978-80-247-5515-1.
4. MATOUŠKOVÁ, I. *Psychologie práce, organizace a řízení pro prezenční a kombinovanou formu studia*. 1. vyd. ŠAVŠ o.p.s., 2020. 105 s. ISBN 978-80-7654-005-7.
5. MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2019. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2020

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2021

L. S.

Elektronicky schváleno dne 2. 5. 2021

Alena Pavla Furinda

Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 2. 5. 2021

PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 2. 5. 2021

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Garant studijního oboru

Elektronicky schváleno dne 2. 5. 2021

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí OS.17.10 Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 6. 12. 2021

Ráda bych poděkovala své rodině, která mi umožnila studovat na ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLA o.p.s. a za jejich podporu při studiu.

Obsah

Úvod	7
1 Teoretické přístupy k pracovní motivaci	8
1.1 Vnitřní a vnější faktory motivace	8
1.2 Pracovní motivace	10
1.3 Motivační nástroje a jejich využití	11
2 Vybrané motivační teorie pracovního jednání	13
3 Zaměstnanecké benefity	17
3.1 Způsob poskytování benefitů	18
4 Nabídka zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Škoda auto a.s.	20
4.1 Zaměstnanecké benefity	20
4.2 Pronájem nových vozů	22
5 Empirická část – představení organizace, výzkumné otázky a jejich zdůvodnění .	23
6 Metody zkoumání, sběr dat, jejich vyhodnocení, interpretace a návrh	24
6.1 Vyhodnocení otázek	24
6.2 Interpretace a návrh opatření	32
Závěr práce	34
Seznam literatury	35
Seznam obrázků a tabulek	36
Seznam příloh	37

Seznam použitých zkratk a symbolů

ŠA ŠKODA AUTO a.s.

Úvod

Motivace prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů je nejběžnější zdroj pracovní motivace. Motivovaní zaměstnanci jsou spokojení, dosahují lepších výsledků v práci a mají větší chuť pracovat. V dnešní době existuje velké množství nabídek benefitů, ale ne všechny mají vliv na pracovní motivaci zaměstnanců. Správně zvolená nabídka benefitů může kladně ovlivnit pracovní motivaci zaměstnanců, a tedy vést k lepším pracovním výsledkům. Hojně užívaným benefitem ve firmě ŠKODA AUTO a.s. je benefit pronájem nového vozu formou operativního leasingu.

Práce si klade za cíl zjistit, zda má nabídka zaměstnaneckých benefitů a možnost pronájmu nového vozu Škoda kladný vliv na motivaci zaměstnanců a zjistit jako jsou zaměstnanci s benefity a službou pronájmu vozu spokojeni.

Práce se dělí na teoretickou a praktickou část. V teoretická část se věnuje vysvětlení pojmu motivace v pracovním prostředí, v další kapitole budou představeny vybrané motivační teorie. V poslední části teorie bude popsán význam zaměstnaneckých benefitů.

V praktické části bude analyzována nabídka zaměstnaneckých benefitů ve firmě ŠA a blíže popsána služba pronájem nových vozů. Pomocí dotazníkového šetření proběhne v empirické části analýza a vyhodnocení sběru dat od respondentů. Na závěr práce budou interpretovány výsledky šetření a navrženy případné opatření.

1 Teoretické přístupy k pracovní motivace

„Pojem motivace vyjadřuje skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, né vždy zcela vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly – pohnutky, motivy“ (Bedrnová, Nový a kol., 2007, str. 362).

Podle Mikuláščíka (2015) je motivace vnitřní pohnutka nebo popud, který nás uvede v činnost, orientuje ji a ovlivňuje její trvanlivost a intenzitu.

Motivační předpoklady můžeme rozdělit na:

- Pudy
- Potřeby
- Zájmy
- Hodnoty
- Postoje
- Ideje
- Ideály

Obecně můžeme říct, že motivace je probíhající proces, který vychází z nějaké potřeby, kterou chceme uspokojit. Iniclace může být z vnější pobídky nebo z vnitřní pohnutky (Nakonečný, 2014).

Motivace souvisí s osobností jedince a je podmíněna nejen sociálně ale i biologicky (Armstrong, 2014).

„Smyslem motivace je nenásilné vytvoření pozitivního přístupu k něčemu – často k nějakému výkonu či typu chování“ (Plamínek, 2015, str. 16).

Pozitivní přístup je většinou ovlivněn dvěma způsoby. Může být pod vlivem vnějších psychických podnětů, kterým říkáme stimuly anebo pod vlivem vnitřních pohnutek, které se nazývají motivy. Oba tyto způsoby mohou nastat společně a vzájemně se posilovat (Plamínek, 2015).

1.1 Vnitřní a vnější faktory motivace

Vnitřní faktory

Vnitřní faktory nazýváme motiv. Vyjadřuje určitý popud nebo pohnutku. „Může být chápán jako psychologická příčina či důvod určitého chování či jednání člověka,

individualizuje jeho prožívání a dává jeho činnosti psychologický smysl“ (Bedrnová, Nový a kol., 2007, str. 363). Motiv má za cíl dosáhnout určitého vnitřního uspokojení. Urban (2017) uvádí čtyři hlavní rozdělení vnitřních motivačních faktorů a to:

- Samostatnost
- Nové schopnosti
- Viditelné výsledky
- Společenský význam

Lidi mají přirozenou potřebu řídit svou činnost, proto je pro ně motivujícím faktorem právě určitá samostatnost. Pokud pracovníkům poskytneme jistou volnost a samostatnost při jejich práci, může je to motivovat a tím dosáhnout lepších výsledků. Přesto to neznamena úplnou volnost. Je možné pozvolně převádět na pracovníka některé rozhodovací kompetence, způsob nebo načasování vykonávání práce. Je vhodné jim poskytnout zpětnou vazbu, aby se mohli snáze rozhodovat.

Podle Urbana (2017) je příležitost rozvíjet své schopnosti stejně účinná. Pokud zadáme úkol správně, zaměstnanec může postupně ale trvale zvyšovat své schopnosti. Zadáání by nemělo být lehké, ale ani příliš těžké.

Pro člověka je nejpodstatnějším vnitřním motivačním faktorem viditelnost výsledků práce. Tento faktor jim může zvýšit sebevědomí a sebedůvěru díky viditelnému výsledku práce.

Práce, která má společenský smysl a význam, je posledním faktorem. Lidi nemotivují tolik čísla, jako přínos z práce pro určité osoby. Mohou to být nejčastěji zákazníci nebo společnost. Je tedy vhodné, pracovníkům osvětlit, jaký přínos má jejich práce (Urban, 2017).

Pokud zjistíme správné motivy, které daný člověk má, práci bude vykonávat, protože ho baví nebo pro něj bude důležitá. K tomu nebude nutně potřebovat vnější podněty. Je to velice výhodné ale i náročné. Je potřeba znát daného člověka i samotný proces motivace (Plamínek, 2015).

Vnější faktory

Vnější faktor neboli stimul „může být jakýkoliv podnět, který vyvolává určité změny v motivaci člověka“ (Bedrnová, Nový a kol., 2007, str.365).

Mezi vnější faktory motivace se řadí to, co zaměstnanci dostanou za odvedenou práci. Může to být například mzda, bonus ale i prestiž spojená s pracovním místem, uznání, pochvala nebo povýšení (Urban, 2017).

Ikdyž je stimulace jednodušší, je i značně nevýhodná. Při vyplácení hmotné odměny nebo jinou atraktivní hodnotou, zaměstnanec bude pracovat. Pokud ale přestaneme poskytovat tento vnější stimul, můžeme očekávat, že zaměstnanec přestane pracovat (Plamínek, 2015).

1.2 Pracovní motivace

„Pracovní motivace vyjadřuje přístup člověka k práci, ke konkrétním okolnostem jeho pracovního uplatnění a ke konkrétním pracovním úkolům, tj. vyjadřuje konkrétní podobu jeho pracovní ochoty“ (Bedrnová, Nový a kol., 2007, str. 383). V psychologii rozlišujeme dvě skupiny pracovní motivace.

Motivace intrinsická

Motivace, která souvisí se samotnou prací. Jedním z hlavních motivů práce je potřeba samotné činnosti. Potřeba kontaktu s druhými lidmi je především u povolání, jejichž pracovní náplní je právě kontakt s lidmi. K dalším motivům patří radost nebo uspokojení z dobře vykonávané práce, tzv. potřeba výkonu. Uspokojení touhy po moci nabízí vyšší pracovní pozice. A posledním motivem je potřeba smyslu života a seberealizace, kterou lze uspokojit v práci jejíž výsledkem je smysluplná činnost a možnost dále rozvíjet své schopnosti.

Motivace extrinsická

Tyto motivy nesouvisí s prací samotnou. Mezi nejvýznamější motivy patří potřeba peněz, potřeba jistoty, potvrzení vlastní důležitosti. Dále například potřeba sociálních kontaktů a potřeba sounáležitosti, partnerského vztahu, právě pracovní prostředí je místem, kde mohou lidé navazovat nové kontakty (Bedrnová, Nový a kol., 2007).

Hlavním kolem a odpovědností vedoucích pracovníků, je motivace pracovníků, tvrdí Urban (2017). Pracovníci, kteří jsou motivovaní, dosahují lepších výsledků a

nevyžadují takový dohled a kontrolu. Protože pracují ochotněji, intenzivněji, a to potom značně působí i na zákazníky nebo partnery firmy.

Pokud má manažer motivovat ostatní zaměstnance, musí umět motivovat i sám sebe (Mikuláščík, 2015). Měl by jít příkladem, a proto pokud mu nebude záležet na jeho práci a nebude vzbuzovat důvěru, promítne se to i na jeho spolupracovních.

1.3 Motivační nástroje a jejich využití

Volba motivačních faktorů je jednou z dispozic ke zdárné motivaci zaměstnanců vybrané podle potřeb zaměstnanců. Následně je důležité, umět je správně využít tam, kde a kdy je zrovna potřeba.

Odměny

Jedním z nástrojů pracovní motivace je odměna. Většinou zaměstnanec vykonává svou práci v domnění, že za svou práci je nějak odměn a tím uspokojí své potřeby. „Tento pojem chápeme v širokém či psychologickém smyslu tohoto slova: netvoří ji tedy jen odměna finanční, ale cokoli, co je pro zaměstnance příjemné (uspokojuje některou jeho potřebu), a motivuje ho tak určitou činnost vykonávat“ (Urban, 2017, str. 24). Nejvíce se můžeme setkat s hmotnou odměnou, a to jsou peníze. Nejen, že je nejčastější, ale i nejvýznamější motivací. Ale odměnou nemusí být jen hmotné odměny, ale i odměny, které mohou uspokojit další naši potřebu, kterou peníze neuspokojí.

U vnitřní motivačních faktorů, může zaměstnanec vidět konkrétní výsledky nebo může pozorovat zdokonalení dovedností a vidět, že je jeho práce prospěšná. Z tohoto důvodu může zaměstnanec dosáhnout odměny již v průběhu práce.

U vnější motivačních faktorů je potřeba, aby odměna byla dosažena až po splnění úkolu nebo vykonání práce ale nebyla „automatická“. „Tedy aby se jejich poskytování vázalo na určité výsledky či jednání zaměstnance“ (Urban, 2017, str. 25). To by mohlo vést k neefektivní motivaci.

Proto finanční prostředky nepřispívají k výkonové motivaci, ale může omezit nespokojenost a podpořit pracovní stabilitu.

Podle Urbana (2017) jsou odměny označeny za pozitivní motivaci, která přispívá k podpoře chování.

Sankce

Sankce, hrozící trest, patří k negativnímu nástroji pracovní motivace.

Pokud zaměstnanec nevykoná svou práci správně nebo včas, hrozí mu sankce v podobě snížení smlouvané odměny nebo ji nemusí získat vůbec. Ale podobně jako u odměny je i nehmotná sankce. To může být například kritika.

V případě, chceme-li určitému jednání zabránit, využijeme právě negativní motivaci. I když je více účinná pozitivní motivace, právě bez negativní motivace by se zcela obejít nešlo.

Negativní motivaci můžeme použít, pokud je špatně odvedená práce záměrem zaměstnance. V opačném případě, je vhodnější a více efektivní zvolit pozitivní motivaci. Pokud je důvodem například nedostatek dovedností nebo zaměstnanec neví, jak může svůj výkon zlepšit, je vhodné použít pozitivní motivaci. „Trestání zaměstnanců za to, že svou práci zcela nezvládají, vede většinou jen k rostoucí nespokojenosti a zvýšeným odchodům z organizace“ (Urban, 2017, str. 25).

Využívání motivačních nástrojů

S motivačními nástroji je potřeba správně pracovat. Při jejich využívání je i důležité zaměstnance na ně řádně upozornit a vysvětlit je. Problém nastává právě u nehmotných odměn, kdy si jich pracovníci nemusí úplně všimnout.

Je potřeba pečlivě zvážit za co a jak zaměstnance odměňovat a udílet sankce. Například zda za nedostatečný pracovní výkon zvýšit odměny nebo udělit sankci.

Rozhodnutí závisí na okolnostech příčiny nedostatečného pracovního výkonu (Urban, 2017).

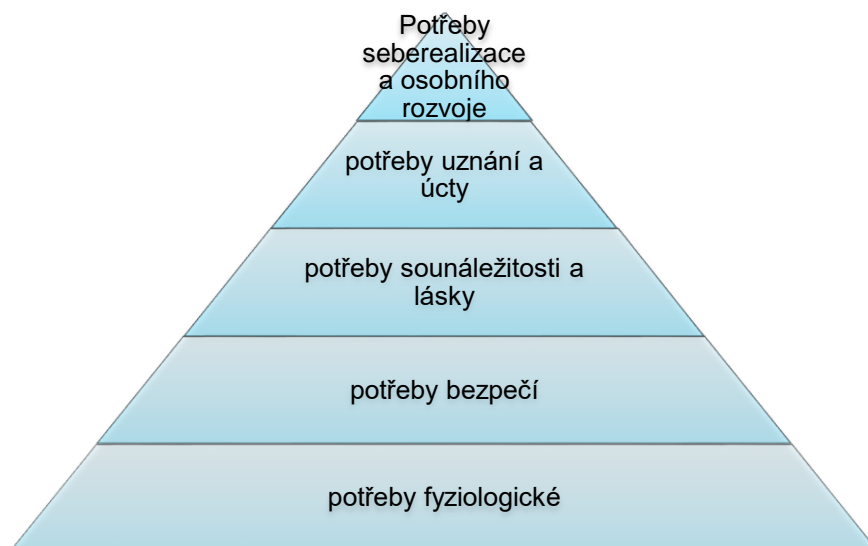
2 Vybrané motivační teorie pracovního jednání

Maslowova teorie potřeb

Jedná se o jednu z nejpoblárnějších teorií (Mikuláščík, 2015). Maslow zde uvádí, že nejdůležitějšími motivačními stimuly jsou poteby.

„Ne každý jedinec se ve svém životě musí (může) dostat až k úrovni nejvyšší – k potřebám seberealizačním“ (Bedrnová, Nový a kol., 2007, str. 382). Když jsou uspokojeny základní poteby, přichází poteba na vyšším stupni. Na obrázku číslo 1 můžeme vidět jednotlivé stupně potřeb.

- Fyziologické poteby – základní poteby přežití (jídlo, pití, spánek...)
- Poteby bezpečí – chránit jistoty, života a zdravý před nebezpečím
- Poteba sounáležitosti a lásky – „být přijímán, někam patřit, být součástí celku, komunity, milovat a být milován“ (Mikuláščík, 2015, str. 129)
- Poteby uznání a úcty – být oceňován a uznáván
- Poteby seberealizace a osobního rozvoje – snaha o uspokojení smysluplnosti života, uspokojení tužby poznání a prožitcích



Zdroj: (Mikuláščík, 2015)

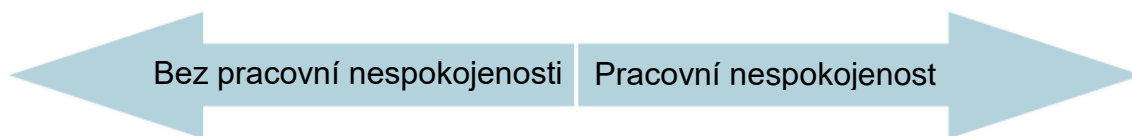
Obr. 1 Maslowova pyramida potřeb

Dvoufázová teorie motivace

Dvoufázová teorie Frederica Herzberga, se snaží vysvětlit metody potřeb podobně jako Maslow (Mikuláščík, 2015). Teorie rozlišuje dva faktory. Faktory vnější, které také označujeme jako hygienické faktory (viz. Obrázek 2) a faktory vnitřních pohnutek označeny také jako motivační faktory (viz obrázek 3).

Vnější faktory „nepocítujeme je jako motivaci, ale pouze jako nespokojenost, když se objeví nějaký negativní vnější stimul“ (Mikuláščík, 2015, str. 131).

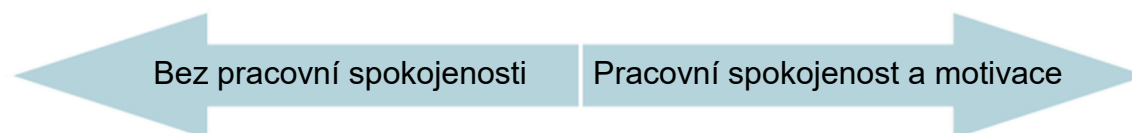
Vnitřní faktory se týkají obsahu práce. „Jejich uspokojení je neukončeno, protože při dosažení určité úrovně, při uspokojení určité potřeby, naše zaujetí pro věc narůstá, naše potřeba je stále energeticky posilována“ (Mikuláščík, 2015, str. 131).



Zdroj: (Bedrnová, Nový a kol., 2007)

Obr. 2 Působení hygienických faktorů

Pokud na pracovníka působí hygienické faktory kladně, nepocítují pracovní nespokojenost, ale nevede k podstatnějšímu vlivu na motivaci. Pokud je vliv hygienických faktorů v nepříznivém stavu, vede to k pracovní nespokojenosti, ale zároveň přispívá k negativnímu vlivu motivace zaměstnance.



Zdroj: (Bedrnová, Nový a kol., 2007)

Obr. 3 Působení motivátorů

Pokud nepůsobí vnitřní motivátory, pracovník je bez pracovní spokojenosti a není správně motivován k pracovnímu výkonu. Naopak pracovník pocítuje pracovní spokojenost a má motivaci k práci. (Herzberg, 1971)

Podle Mikulášťíka (2015) můžeme do hygienických faktorů zařadit vztahy k nadřízeným a kolegům, osobní život, pracovní řád, směrnice nebo výdělek. Naopak do motivačních faktorů zařadíme uznání, míra odpovědnosti, obohacování práce, výkon nebo samotná práce.

Vroomova teorie očekávání

Vroomova teorie očekávání nebo také expektace se zabývá o početní hodnocení motivačních stimulů. „Vychází z toho, že jedinec vynakládá určité úsilí, jehož smyslem je dosáhnout určitého cíle, výsledku“ (Mikulášťík, 2015, str. 132). Jedinec očekává, že za jeho úsilí bude odměněn odměnou, která pro něj bude mít velký význam (Mikulášťík, 2015).

V teorii najdeme dva hlavní pojmy:

- Expektace - „očekávání, že pracovní jednání povede k výkonu“ (Matoušková, 2020, str. 60)
- Valence - očekávaná odměna

Teorie X a Y

Autorem této teorie je Douglas McGregor. V teorii se zabývá přístupy k protikladným představám o člověku (Bedrnová, Nový a kol., 2007). Tato teorie se zařazuje i jako řídicí teorie (Mikulášťík, 2015).

- Typ X – člověka musíme k práci nutit, protože je líný a má přirozenou nechuť k práci, je nesamostatný a je potřeba neustálá kontrola a vedení. Za dobře odvedenou práci musí být finančně odměněn.
- Typ Y- „naopak předpokládá, že výdej fyzické i duševní energie v práci je pro člověka něčím stejně přirozeným jako hra nebo odpočinek“ ((Bedrnová, Nový a kol., 2007, str. 389). Představa, že pro člověka je odpovědnost a povinnost přirozená a pocit užitečnosti je důležitější než finanční odměna.

Díky postupujícím ekonomickým, kulturním a sociálním rozvojem lidské kultury, odpovídá většina populace typu Y. To vyžaduje přispůsobení přístupů k zaměstnancům, který odpovídá představě typu Y.

Proto se těší větší oblibě řízení integrováním, tedy spojování cílů organizace s cíli zaměstnanců a řízení sebekontrolou, předávání odpovědnosti za práci odpovědným pracovníkům (Bedrnová, Nový, 2007).

3 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity mohou být jak peněžní, tak i nepeněžní. Zaměstnanec poskytuje benefity zaměstnancům nad rámec jejich sjednané mzdy. Poskytované benefity přispívají k motivaci zaměstnanců, k pozitivnímu vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a přispívá ke spokojenosti zaměstnanců s pracovními podmínkami (Macháček, 2019). Odměna nemá přímý vztah k pracovním výsledkům (Urban, 2017). „K hlavním důvodům, proč je podniky poskytují, patří snaha získat a udržet kvalitní zaměstnance a nabídnout jim podmínky, služby či péči, které zvyšují jejich spokojenost“ (Urban, 2017, str. 145).

Podle Macháčka (2019) můžeme rozdělit benefity do těchto skupin:

- Zdravotní benefity
- Důchodové benefity
- Benefity poskytované na pracovišti
- Benefity zaměřené na využití pracovního volna
- Benefity směřující ke vzdělání
- Platové a finanční benefity
- Benefity směřující k vybavení zaměstnance

Při správně zvoleném systému odměňování zaměstnanců a správně zvolených zaměstnaneckých benefitů je možné přispět k větší konkurenceschopnosti a zaměstnavatele na pracovním trhu a udržení kvalitních zaměstnanců. Zaměstnanecké benefity jsou mnohdy více motivující než hmotná odměna, jako je mzda. Poskytované benefity mohou být pro zaměstnance mnohdy zásadním faktorem při zvažování pracovních nabídek.

Jedním ze zaměření těchto benefitů bývá posílení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnance. Proto se v nabídce benefitů klade důraz na volnočasové aktivity. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem zvyšuje nejen motivaci zaměstnance ale i zlepšuje jejich pracovní výkon a přístup k zákazníkům, snižuje pracovní neschopnost. „Odpočatí, spokojení a správně motivovaní zaměstnanci jsou více produktivní“ (Macháček, 2019, str. 1). Zaměstnanci odměňování prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů sdílejí dobré zkušenosti s přáteli, a tím dělají firmě kladnou reklamu a posilují dobré povědomí o firmě.

Zaměstnanci mají velký zájem o nabídku benefitů zaměřených na podporu zdravý a sport. Tyto benefity výtají i zaměstnavatelé, protože si uvědomují, že podpora zdraví a relaxace má kladný dopad na zlepšení výkonnosti a snížení nemocnosti zaměstnanců.

Dalšími výhodami, které zaměstnavatel může poskytnout jsou benefity, které umožňuje zákoník práce. To může být například volno navíc pro zařizování soukromých potřeb zaměstnance a delší dovolená, vyšší odstupné při výpovědi od zaměstnavatele, různé příplatky například k nemocenským dávkám, nadstandartní výše stravného a kapesného při tuzemských i zahraničních pracovních cestách, alternativní pracovní úvazky jako například home office, aj (Macháček, 2019).

3.1 Způsob poskytování benefitů

Podle Urbana (2017) můžeme benefity řadit z několika hledisek, například z hlediska způsobu poskytování:

- Plošné – zaměstnavatel tyto výhody nabízí všem zaměstnancům bez ohledu na to, jestli o ně mají zájem
- Pružné – zaměstnanec má možnost si výhodu zvolit podle svých potřeb a periodicky ji opakovat. Zaměstnanec je v tomto případě limitován finančním limitem, popřípadě v bodech, za které si pak může sestavit benefity, o které má zájem. Benefity a finanční limit mohou být také podmíněné délkou zaměstnání nebo postavením ve firmě.
- Kombinace pružného a flexibilního poskytování – „může ušetřit administrativu spojenou s pružným systémem při plošném poskytování výhod, o které je mezi zaměstnanci všeobecný zájem“ (Urban, 2017, str. 147). V tomto případě se benefity sloučí do jedné roční odměny, kde si zaměstnanci mohou částečně vybrat mezi peněžní a nepeněžní odměnou nebo mezi jednotlivými typy benefitů.

Macháček (2019) rozděluje poskytování zaměstnaneckých benefitů do dvou kategorií.

Fixní způsob poskytování benefitů

U tohoto poskytování benefitů zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě nebo předpisu základní benefity, které mohou využívat všichni zaměstnanci. Zaměstnanec si potom může vybrat, zda chce benefit využívat nebo ne. V nabídce těchto benefitů můžeme najít například stravenky, mobilní telefon, vozidlo, zdravotní péče, kulturní a sportovní aktivity, příspěvky na rekreaci, vzdělání nebo životní pojištění a penzijní připojištění.

Flexibilní způsob poskytování benefitů

Zaměstnavatel stanoví nabídku zaměstnaneckých benefitů a zároveň stanoví limit bodů pro každého zaměstnance. Zaměstnanec si z nabídky může vybrat benefity dle svých preferencí.

Moderním produktem se stává například předplacená benefiční karta, tj. Flexi pass, která nabízí způsob čerpání benefitů v oblasti volnočasových aktivit.

4 Nabídka zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Škoda auto a.s.

Pro praktickou část bakalářské práce byla vybrána firma ŠKODA AUTO a.s. (dále jen ŠA). V této části práce bude analyzována nabídka zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ŠA a blíže přiblížen benefit pronájem nových vozů.

ŠA poskytuje rozsáhlou nabídku zajímavých zaměstnaneckých benefitů zaměřených nejen na pracovní život, ale i na volnočasové aktivity. Zaměstnanecké benefity jsou poskytované fixním způsobem, tedy každý zaměstnanec má možnost na benefity dosáhnout při splnění určitých podmínek.

4.1 Zaměstnanecké benefity

V této kapitole budou představeny vybrané zaměstnanecké benefity, které firma ŠA nabízí.

Benefity ihned po nástupu

Zaměstnanci mají ihned po nástupu do práce mnoho výhod. Hlavním benefit je příspěvek na stravování a pitná režim. Příspěvek na hlavní jídlo je 18 Kč a 2,50 Kč na polévku v závodních restauracích Aramark. Dále ŠA nabízí ubytovací zařízení. V nabídce je dotované bydlení pro nové zaměstnance, startovací bydlení nebo krátkodobé ubytování. Ve spolupráci s pojišťovnou Allianz nabízí úrazové pojištění zaměstnanců na trvalé následky nebo smrt následkem úrazu. Příspěvky například na rekreaci v ČR i v zahraničí a na jesle pro děti do věku 3 let. ŠA sjednala pro zaměstnance dopravu vnitrozávodní, linkovou z určených míst a mimořádné svozy. Dále mají zaměstnanci možnost zřídit si zvýhodněný mobilní tarif u sjednaného operátora T-mobile.

Benefity po 3 měsících

Po třech měsících má zaměstnanec nárok na měsíční příspěvek na doplňkové penzijní spoření. Pokud si zaměstnanec spoří u libovolné penzijní společnosti, může obdržet příspěvek 1 400 Kč měsíčně. Při narození dítěte dostane každý ze zaměstnaných rodičů příspěvek 10 000 Kč.

Benefity po 6 měsících

ŠA nabízí pro zaměstnance zaměstnané alespoň 6 měsíců možnost pronájmu nového vozu nebo koupi nových a ojetých vozů s výhodným financováním a pojištěním.

Benefity po 1 roce

Po jednom roce firma nabízí výhodné benefity jako zápůjčky a úvěry. Zaměstnanec má možnost využít beúročnou zápůjčku na koupi, rekonstrukci nebo modernizaci bydlení 300 až 350 tisíc Kč. Dále třeba bezúročná zápůjčka na zakoupení nového vozu Škoda do výše 350 tisíc Kč, bezúčelový úvěr od firmy Volkswagen Financial Services na 30 až 200 tisíc Kč a pro vybrané skupiny firma nabízí rekondiční pobyty v českých a slovenských lázních.

Benefity z oblasti zdraví

Mezi tuto skupinu benefitů patří například bezplatné očkování na chřipku, klíšťovou encefalitidu a momentálně i na očkování proti COVID-19, preventivní rehabilitační programy, odměny pro dárce krve a kostní dřeně, program pro odvykání kouření, služby praktických a odborných lékařů nebo body za zdraví prospěšné aktivity, které poté lze uplatnit v cafeterii Benefity ŠKODA.

Benefity za věrnost firmě

Firma také nabízí výhodné benefity za věrnost firmě. Po prvních třech letech získá zaměstnanec odměnu ve výši 3 000 Kč dále každých pět let dostane zaměstnanec odměnu 1 000 Kč za každý odpracovaný rok. Dále při odchodu do důchodu dostane zaměstnanec odměnu podle odpracovaných let nebo výhodný prodej ojetých vozů pro seniory ŠKODA.

Dále ŠA nabízí například pracovní volno s náhradou mzdy na rámec zákona na svatbu, narození dítěte, na stěhování aj., vzdělávací a rozvojové programy, výhodný nákup v e-shopu ŠKODA nebo vstup zadarmo pro zaměstnance + 1 osoba do ŠKODA muzea a rodného domu Ferdinanda Porsche (ŠKODA Space, 2021).

4.2 Pronájem nových vozů

V září 2004 byla poprvé do benefitů zařazena služba pronájem nových vozů „Zůstane to mezi námi.“ Od počátku byl o benefit veliký zájem, za 4 týdny projevilo zájem více než 1000 zaměstnanců a zájem se pořád zvětšoval. Benefit vznikl po vzoru firmy Volkswagen, kde tento benefit již nějakou dobu fungoval. V zaměstnaneckých novinách ŠKODA Mobil jsou zveřejněny ohlasy prvních zaměstnanců, kteří službu využívali. „Je to pro mě výhodná nabídka, řeším tím situaci, že bych si nový vůz nekoupil“ (Kocmich, 2004). Další zaměstnanec uvedl, že taková akce tu chyběla. První vůz v nabídce byla Škoda Fabia Combi Classic (Jírová, 2004).

Tab. 1 kombinace mimořádných výbav

Kombinovatelnost mimořádných výbav	
Škoda Fabia Combi Classic 1,2/47 kW, metalická barva, klimatizace, ABS, airbag spolujezdce	
Číslo mimořádné výbavy	splátka
1. Basic model	3600
2. Centrální zamykání	3700
3. „centrální zamykání, elektricky ovl. Př. okna“	3800
4. 3. + kola	3950
5. 3. + mlhovky	3850
6. 3. + nosič	3900
7. „3. + kola, mlhovky“	4000
8. „3. + kola, nosič“	4050
9. „3. + nosič, mlhovky“	3950
10. „3. + kola, nosič, mlhovky“	4100
11. Kola	3750
12. „kola, mlhovky“	3800
13. „mlhovky, nosič“	3750
14. nosič	3700

Zdroj: (Charousková, 2005)

Dnes má ŠA v nabídce velkou škálu modelů vozů a vybavení. V nabídce jsou modely jako Fabia, Octavia, Superb, Scala, Kamiq nebo Kodiaq. Základní ceník se pohybuje už od 3 916 Kč včetně 5 % spoluúčasti na pojištění. Zaměstnanci mají možnost objednat si vůz online prostřednictvím MAL kalkulačky. Všechny podrobné informace mají zaměstnanci k dispozici na webových stránkách ŠKODA Space.

5 Empirická část – představení organizace, výzkumné otázky a jejich zdůvodnění

ŠKODA AUTO a.s. je největším českým automobilovým výrobcem. V roce 2020 ŠA oslavila 125 let od založení firmy a zároveň výročí 115 let od výroby prvního automobilu. Firmu založili dva ciklisté Laurin a Klement v roce 1895 na výrobu jízdních kol, podle zakladatelů nesla název Laurin & Klement. Firma začala v roce 1899 vyrábět motocykly Slávia, jako první továrna na motocykly v Rakousku-Uhersku i Německu. V roce 1905 firma začala vyrábět jejich první automobily s názvem Voiturette A. V roce 1991 se společnost stala součástí německého koncernu Volkswagen Group (ŠKODA kariéra, 2021).

Otázka motivace zaměstnanců je důležitá pro získání a udržení kvalitních pracovníků. Pro dobré výsledky za odvedenou práci je potřeba mít dobře motivované zaměstnance, kteří díky tomu mají lepší výsledky a chtějí rádi pracovat.

Cílem práce je posouzení výzkumných otázek, a to zjistit jaký vliv má nabídka benefitů a služba pronájmu nového vozu na motivaci zaměstnanců a jak jsou zaměstnanci spokojeni s nabízenými benefity a službou pronájmu nového vozu.

6 Metody zkoumání, sběr dat, jejich vyhodnocení, interpretace a návrh

Pro praktickou část k výzkumu motivace zaměstnanců prostřednictvím benefitů a spokojenosti se zaměstnaneckými benefity bylo využito dotazníkové šetření v elektronické podobě. Dotazníkové šetření bylo zvoleno na základě malé časové náročnosti, možnosti získat velký objem dat a možnosti oslovit více respondentů. Osloveni byli především zaměstnanci na dělnických pozicích prostřednictvím facebookové skupiny. Dotazník byl zcela anonymní.

V dotazníkovém šetření bylo vytvořeno 11 otázek, 7 uzavřených otázek, 2 polootevřené otázky, kde mohli respondenti doplnit vlastní odpověď a 2 otevřené otázky. V úvodu dotazníku byli respondenti dotazováni základními otázkami na věk a pohlaví respondentů, v další části se otázky týkaly zaměstnaneckých benefitů a motivaci zaměstnanců spojenou právě s nabízenými zaměstnaneckými benefity. Poslední část dotazníkového šetření byla především pro zaměstnance, kteří využívají benefit pronájem nových vozů znaky ŠKODA formou operativního leasingu, kterému se tato část dotazníku věnovala. Respondenti byly dotazováni, jak jsou se službou spokojeni, zda se setkali se špatnou zkušeností s touto výhodou a zda má benefit pozitivní vliv na jejich pracovní motivaci.

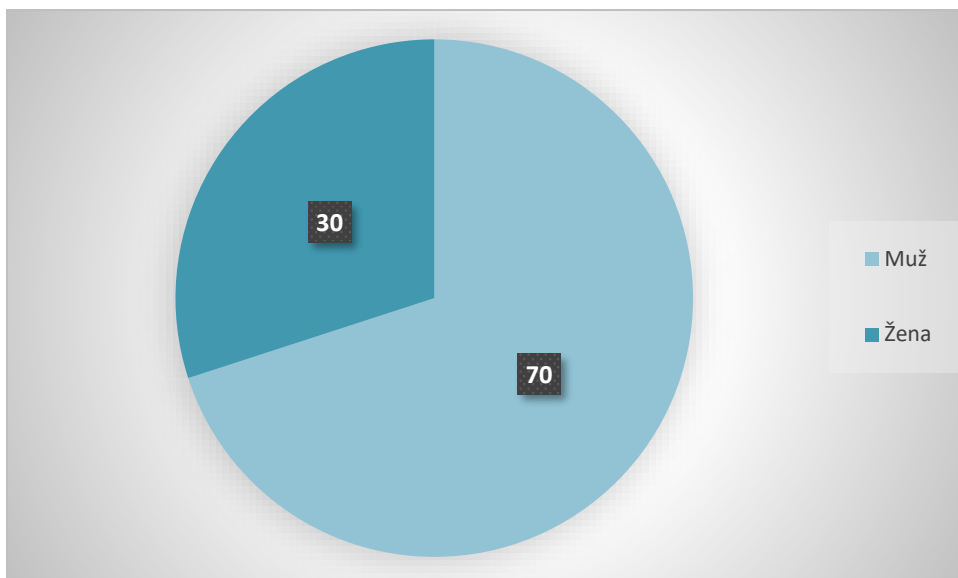
Na dotazníkové šetření odpovědělo 100 respondentů.

6.1 Vyhodnocení otázek

V této podkapitole budou detailněji analyzovány a popsány odpovědi respondentů na dotazníkové šetření.

Otázka číslo 1: Jáké je vaše pohlaví?

Na obrázku číslo 4 můžeme vidět, že na dotazníkové šetření odpovědělo 70 % mužů a 30 % žen.

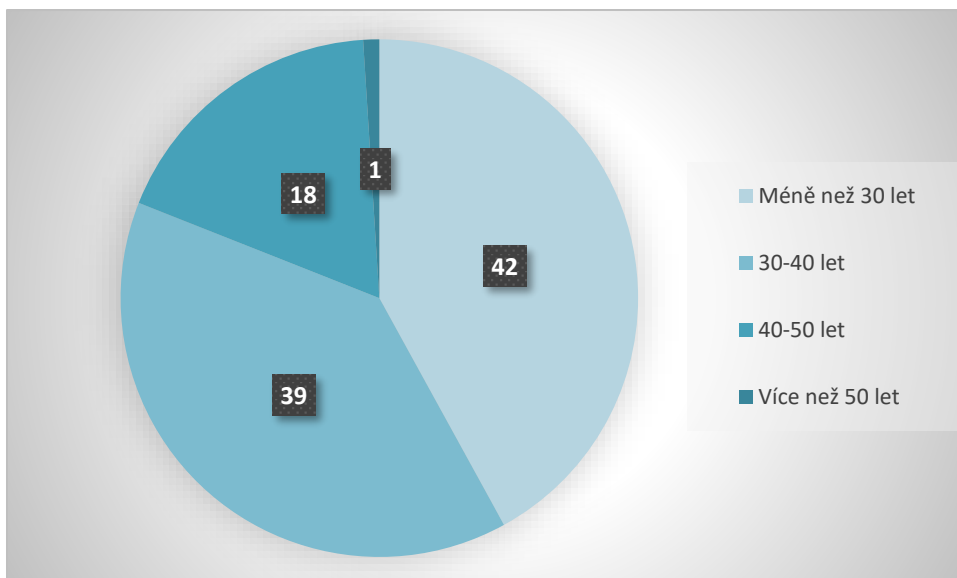


Zdroj: (Vlastní dotazník, 2021)

Obr. 4 Pohlaví respondentů

Otázka číslo 2: Kolik vám je let?

Další otázka byla zaměřená na věkové rozhraní respondentů. Věkové rozhraní bylo rozděleno na 4 skupiny, méně než 30 let, 30-40 let, 40-50 let a více než 50 let. Na obrázku 5 je vidět, že 42 % respondentů je v kategorii méně než 30 let, 39 % respondentů je ve druhé kategorii 30-40 let, 18 % respondentů ve věku 40-50 a pouze 1 % respondent ve věku více než 50 let. Z odpovědí vyplývá, že nejpočetnější skupinu respondentů zastupují zaměstnanci v kategorii méně než 30 let a zároveň v kategorii 40-50 let.

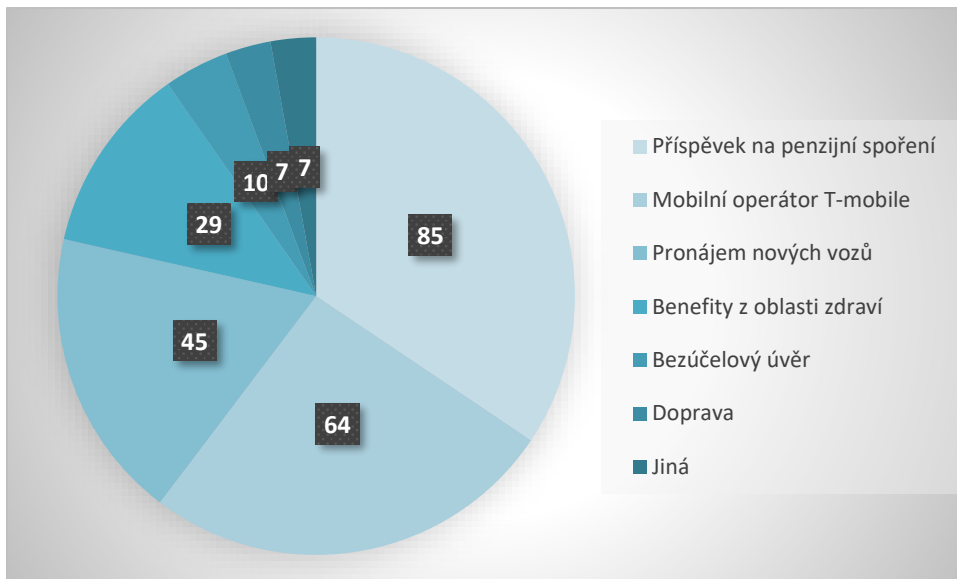


Zdroj: (Vlastní dotazník, 2021)

Obr. 5 Věk respondentů

Otázka číslo 3: Jaké benefity využíváte?

V této otázce měli respondenti na výběr nabídku několika nejoblíbenějších benefitů a měli možnost označit více odpovědí, popřípadě měli možnost doplnit jinou, vlastní odpověď. Mezi nejčastěji využívané benefity patří příspěvek na penzijní pojištění, využívá ho 85 % dotazovaných respondentů. Dále je hojně využívaná výhoda výhodného tarifu u mobilního operátora T-mobile pro zaměstnance ŠA a jejich rodinu, službu využívá 64 % respondentů. Pronájem nových vozů je 3. nejvíce využívaným benefitem, využívá ho 45 % dotazovaných respondentů. 29 % respondentů využívá benefity z oblasti zdraví, 10 % respondentů využívá nabízený bezúčelový úvěr dále dopravu využívá 7 % dotazovaných respondentů a 7 % vybralo jinou odpověď. Dále respondenti zmínili že využívají Příspěvky na stravování a rekreaci, sodexo kartu, firemní vzdělávání a úvěr na stavbu vlastního domu.

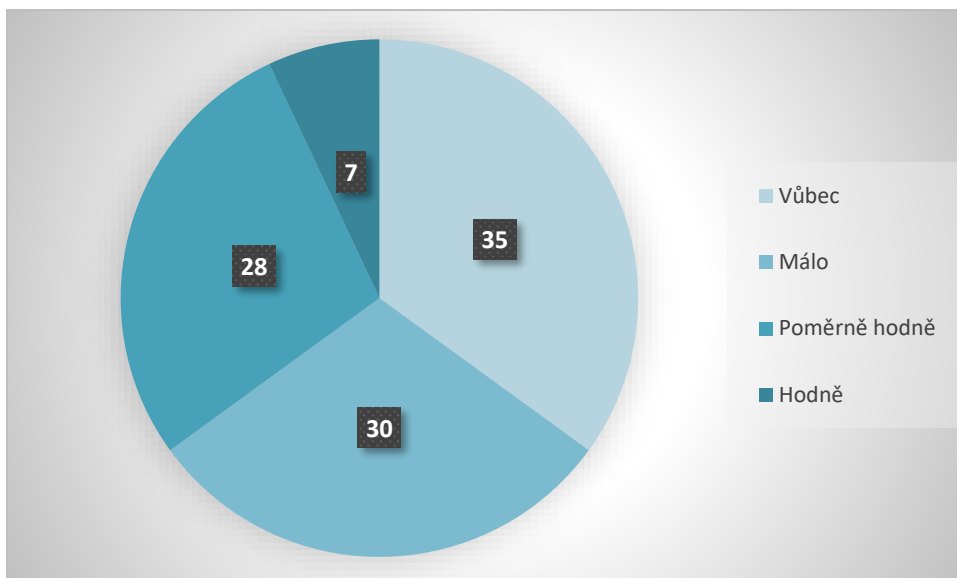


Zdroj: (Vlastní dotazník, 2021)

Obr. 6 Využívané benefity

Otázka číslo 4: Jak moc rozhodující pro vás byla nabídka benefitů při rozhodnutí pracovat ve firmě?

Respondenti měli možnost vybírat ze 4 odpovědí, vůbec, málo, poměrně hodně a hodně. Z odpovědí vyplívá, že nabídka benefitů nebyla hlavní motivací, proč si vybrat práci ve firmě ŠA, vyplívá to ze záporných odpovědí na otázku. 35 % respondentů odpovědělo, že při rozhodnutí na ně nabídka benefitů neměla vůbec žádný vliv a na 30 % respondentů měla malý vliv. Dále 28 % respondentů odpovědělo, že nabídka benefitů na ně měla poměrně velký vliv při rozhodování a 7 % respondentů odpovědělo, že benefity měly velký vliv při rozhodování (viz. Obr. 7).

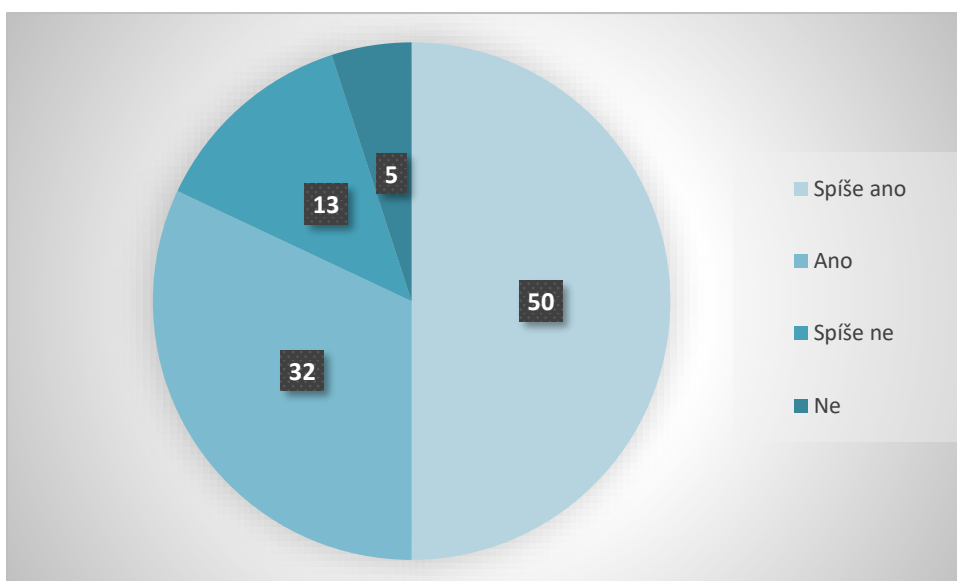


Zdroj: (Vlastní dotazník, 2021)

Obr. 7 vliv motivace prostřednictvím benefitů

Otázka číslo 5: Jste dobře informován/a o nabízených benefitech?

V další otázce byli respondenti dotazováni, zda jsou dobře informováni o nabízených benefitech. Polovina tedy 50 % respondentů odpovědělo, že spíše ano, 32 % respondentů uvedly jako odpověď ano. Malé procento respondentů odpovědělo záporně. Spíše ne uvedlo 13 % respondentů a ne odpovědělo % respondentů. Z toho vyplývá, že zaměstnanci jsou poměrně dobře informováni o nabídce benefitů.

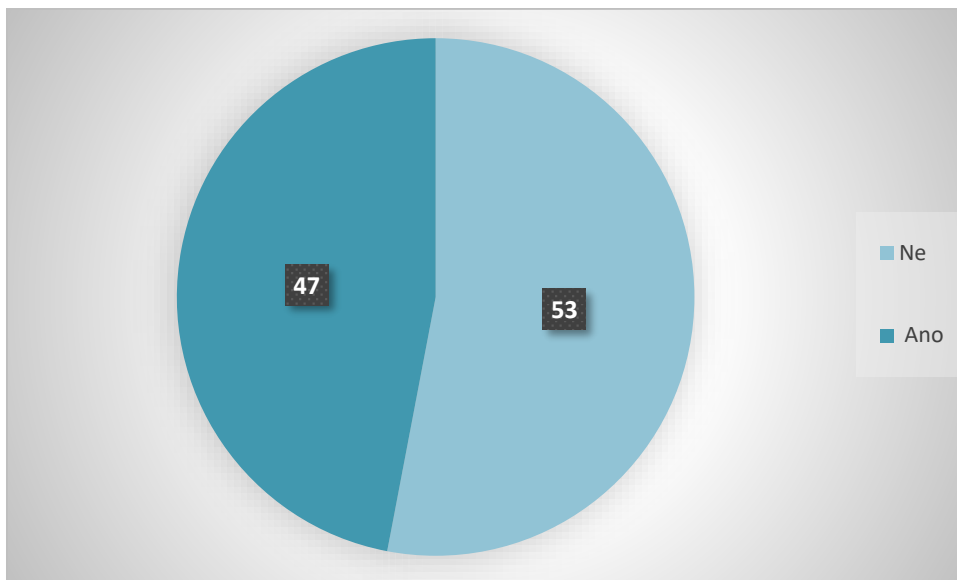


Zdroj: (Vlastní dotazník, 2021)

Obr. 8 informovanost o nabídce benefitů

Otázka číslo 6: Využíváte pronájem nových vozů?

Dálší otázka byla zaměřena na pronájem vozů. 53 % respondentů uvedlo, že využívají pronájem nových vozů a 47 % respondentů službu nevyužívá. Z obrázku 9 je patrné, že službu využívá necelá polovina respondentů.

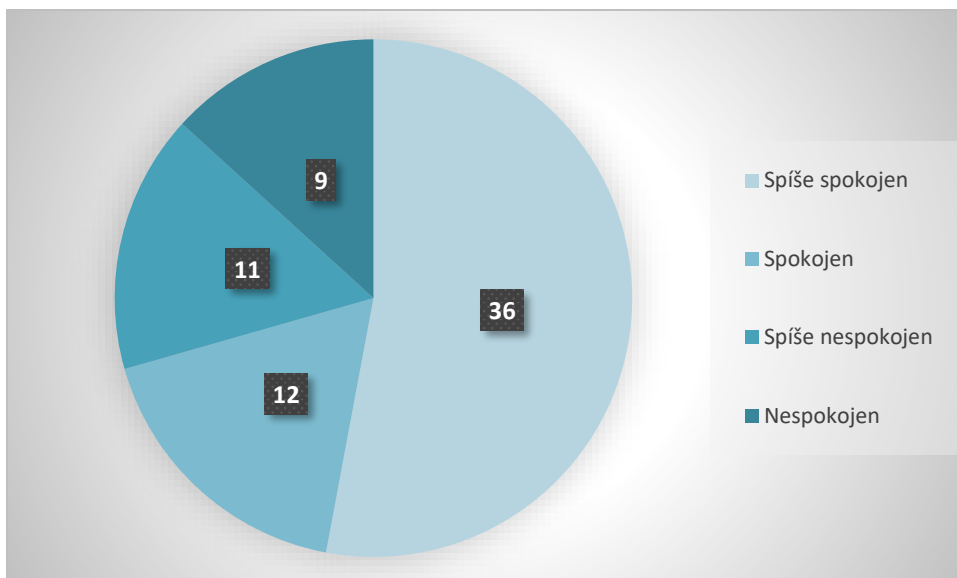


Zdroj: (Vlastní dotazník, 2021)

Obr. 9 Využití služby pronájmu nových vozů

Otázka číslo 7: Jste spokojen/a s podmínkami pronájmu?

Většina respondentů (viz obr. 10) je s podmínkami pronájmu vozu spokojena nebo spíše spokojena, tedy 36 respondentů (53 %) je spíše spokojeno a 12 respondentů (18 %) spokojeno. 11 respondentů (16 %) uvedlo, že jsou spíše nespokojeni a 9 respondentů (13 %), že jsou nespokojeni.



Zdroj: (Vlastní dotazník, 2021)

Obr. 10 spokojenost s podmínkami pronájmu vozu

Otázka číslo 8: Pokud byla vaše odpověď na předchozí otázku nespokojen/spíše nespokojen, co byste uvítal/a nebo změnil/a v podmínkách pronájmu?

Tato otázka byla otebřená a respondenti mohli psát jejich vlastní odpovědi. 13 respondentů by uvítalo nižší cenu za pronájem vozu, 3 respondenti by uvítali lepší výběr výbavy vozu. Jeden respondent uvedl, že se zdražila spoluúčast na pojištění, uvítal by bonus za bezproblémový průběh za předchozí období. Respondent zmínil, že při zvyšujících se cenách se stane benefit nevýhodným a nebude tak žádaný. Další respondent navrhuje, aby se trestali ti, kteří vracejí pravidelně poškozené vozy. 2 respondenti by dále uvítali možnost většího nájezdu km a další 2 respondenti zmínili španý lidský přístup při přebírání i vrácení vozu. Z odpovědí tedy vyplývá, že by respondenti uvítali menší cenu pronájmu i pojištění, bonusy za bezproblémový pronájem, větší nabídku výbav vozů a větší nájezd km.

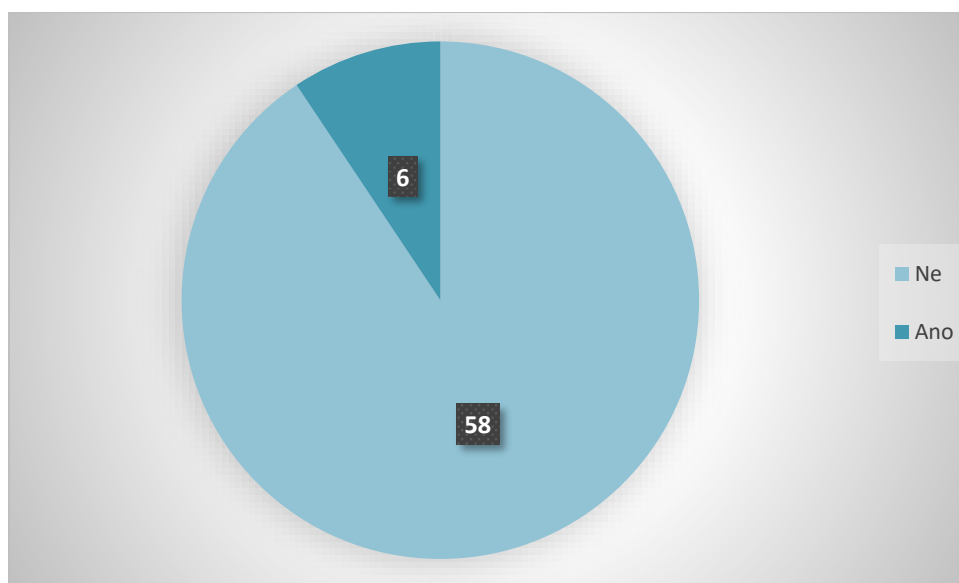
Otázka číslo 9: Co na pronájmu nových vozů hodnotíte kladně?

Nejvíce kladných reakcí bylo na možnost mít nové auto každý rok bez jiných starostí, shodlo se na tom 27 respondentů. Jeden z respondentů přímo popsal, že si může pořídit vůz, aniž by se musel zadlužit a v případě nedostatku finančních prostředků nemusí službu po roce obnovovat. 6 respondentů hodnotí kladně cenu pronájmu.

Další 4 respondenti shodnotili kladně velký výběr vozů i vybavení. Dalším kladem byla možnost objednat si pronájem vozu online nebo zapůjčení zimních pneumatik.

Otázka číslo 10: Měli jste s nabízenou službou špatnou zkušenost, pokud ano, tak jakou?

Tato otázka byla polootevřená. Respondenti měli možnost vybírat z 2 odpovědí ano nebo ne, pokud respondenti odpověděli ano, mohli napsat svou odpověď. Většina respondentů, tedy 58 (90,5 %), nemělo žádnou špatnou zkušenost s nabízeným benefitem pronájem nových vozů. 6 respondentů mělo s pronájmem špatnou zkušenost. 2 respondenti špatně hodnotili dlouhou čekací lhůtu a špatnou informovanost ze strany místa předání. Další 2 respondenti měli špatnou zkušenost při vracení vozu, nedalo se dovolat na kontaktní centrum a domluvit termín předání vozu, neprofesionální přístup zaměstnance, který přebíral vůz zpět, neohodnocení profesionálního vyčištění vozu ale vytknuta malá deformace dveří u řidiče.

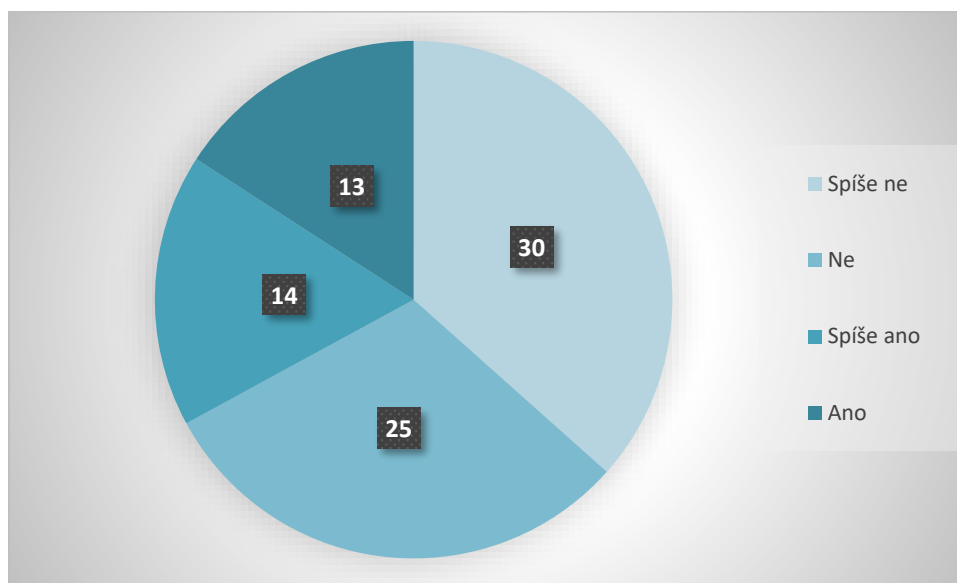


Zdroj: (Vlastní dotazník, 2021)

Obr. 11 špatná zkušenost s pronájmem vozů

Otázka číslo 11: Myslíte si, že pronájem vozů má pozitivní vliv na vaši pracovní motivaci?

Většina respondentů si myslí, že nabídka pronájmu nových vozů nemá vliv na jejich pracovní motivaci, tedy 30 respondentů odpovědělo spíše ne a 25 respondentů odpovědělo ne. 14 respondentů shledalo, že je tento benefit spíše motivuje a 13 respondentů odpovědělo, že benefit má pozitivní vliv na jejich pracovní motivaci.



Zdroj: (Vlastní dotazník, 2021)

Obr. 12 pronájem vozu a vliv na pracovní motivaci

6.2 Interpretace a návrh opatření

Firma nabízí zaměstnancům opravdu velkou škálu zaměstnaneckých benefitů a snaží se tak stát pro ně atraktivnějším zaměstnavatelem a klade důraz na péči o své zaměstnance. V předchozí kapitole bylo řečeno, že firma nabízí například benefity pro podporu zdraví a relaxace zaměstnanců, anebo nabízí benefity za věrnost firmě. Na základě získaných dat z dotazníkového šetření vyplývá, že benefity nemají přímý vliv na pracovní motivaci zaměstnanců ŠA, konkrétně pro 65 % respondentů. Ačkoli benefity nepůsobí jako hlavní motivace pro rozhodnutí pracovat pro firmu ŠA, mohou být nabízené benefity pro zaměstnance dobrou motivací proč setrvat v práci. Výzkum prokázal, že zaměstnanec využívá alespoň jeden zaměstnanecký benefit. Nejvíce

populární je příspěvek na penzijní spoření, mobilní operátor a pronájem nových vozů. Dalšími poměrně hojně využívanými benefity jsou benefity z oblasti zdraví. Hlavní informace o nabízených benefitech se dají najít na zaměstnaneckém portálu ŠKODA Space, pro nové uchazeče na ŠKODA Kariéra ale informace zde jsou spíše okrajová. To je možná důvod, proč pro nové uchazeče nemusí být nabídka benefitů hlavní motivací. Největší motivací pro uchazeče o práci ve firmě ŠA je patrně platové ohodnocení a finanční bonus, který je veřejně znám.

Na základě těchto zjištěných informací lze firmě doporučit, aby zlepšila informace o nabízených benefitech pro nové uchazeče.

Výzkum prokázal, že necelá polovina (47 %) respondentů využívá pronájem nového vozu prostřednictvím leasingu. Z toho vyplývá, že tento benefit je hodně populární. Pozitivní je zjištění, že z velké většiny jsou respondenti spokojeni s podmínkami pronájmu, ale je tu pár respondentů, kteří spokojeni nejsou. V dotazování byla zmíněna vysoká cena za pronájem vozu a zvýšení ceny za spoluúčast. Respondenti zmiňovali, že už tuto možnost v příštím roce využívat nechtějí při takových cenách. Dále v dotazníku bylo zmíněno, že je špatná komunikace s kontaktním centrem a špatný přístup od zaměstnanců, kteří přebírají vozy zpět. Dlouhé dodací lhůty, které respondenti zmiňovali, jsou momentálně ovlivněny špatnou situací.

Dle výsledků z výzkumu lze doporučit přezkoumání cenové relace pronájmu vozů. Jako další lákavou motivací by mohly být benefity za bezproblémový průběh pronájmu vozů. Například výhodnější spoluúčast, výhodnější cena servisu nebo prostřednictvím bodů Cafeterii Benefity ŠKODA. Dále lze doporučit aby proběhla kontrola zaměstnanců, kteří přebírají zpět vozy a zkontrolovat, zda jednají s lidmi, tak jak mají.

Pro velkou část respondentů je to stále výhodný benefit, který rádi využívají. Největším kladem je možnost využívat každý rok nové auto bez žádných velkých počátečních investic anebo zadlužení.

Většina respondentů (67 %) uvedla, že pronájem vozu nemá vliv na jejich pracovní motivaci. Co je ale překvapivé, že 33 % respondentů uvedlo, že pro ně má pronájem vozu kladný vliv na pracovní motivaci tudíž lze konstatovat, že tento benefit je oblíbený a správným stimulem.

Závěr práce

V teoretické části práce byly vysvětleny hlavní pojmy motivace v pracovním prostředí a zaměstnaneckých benefitů, kterým se tato práce věnovala.

Cílem bylo na základě analýzy nabídky benefitů ve firmě ŠKODA AUTO a.s., zjistit jaký vliv má nabídka na motivaci zaměstnanců. Pomocí dotazníkového šetření zhodnotit, jak jsou zaměstnanci spokojeni s možností pronájmu nového vozu a celkově s nabídkou benefitů a navrhnout případná opatření.

V empirické části práce bylo provedeno online dotazníkové šetření, které bylo následně analyzováno a impretováno. Osloveni byli zaměstnanci dělnických pozic prostřednictvím facebookové skupiny. Odpovědělo 100 respondentů.

Z dotazníkového šetření vyplínulo, že ŠA nabízí velkou škálu zaměstnaneckých benefitů, které zaměstnanci opravdu využívají. Nabídka benefitů pro ně neslouží jako motivace pro nástup do firmy ŠA. Zhruba polovina dotazovaných respondentů využívá možnost pronájmu nového vozu Škoda formou operativního leasingu. Jako hlavní zápor respondenti uvedli vysokou cenu za pronájem vozu anebo špatný přístup při vrácení vozu. Jako kladnou stránku hodnotili možnost využití nového auta každý rok. Respondenti se shodli, že služba nemá vliv na jejich pracovní motivaci. Hlavním důvodem asi bude motivace finančním ohodnocením a velkým bonusem a že benefity jsou pro všechny, a proto nemusí vynaložit velkou snahu, aby benefit získali, berou je spíše automaticky.

Na základě těchto výsledků byly navrženy opatření:

- Zlepšit informovanost o nabízených benefitech pro nové uchazeče o práci.
- Přezkoumání cenové relace pronájmu vozů a cenu spoluúčasti.
- Zřídit benefity za bezproblémový průběh služby.
- Kontrola zaměstnanců, kteří přebírají zpět vozy.

Seznam literatury

ARMSTRONG, M. – TAYLOR, S. Armstrong's handbook of human resource management practice. 13. vyd. London: Kogan Page, 2014. ISBN 978-0-7494-6964-1.

BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a Eva JAROŠOVÁ. Manažerská psychologie a sociologie. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-169-0.

CHAROUSKOVÁ, Šárka. Nová nabídka ve firemní akci „Mezi námi“. ŠKODA Mobil. 2005, 11(3), 9.

HERZBERG, F: Work and the Nature of Man. New Yourk, The World Publishing Company, 1971

Historie | ŠKODA AUTO a.s.. ŠKODA AUTO Česká republika | Oficiální web ŠKODA AUTO a.s. [online]. Copyright © ŠKODA AUTO a.s. 2021 [cit. 02.12.2021]. Dostupné z: <https://www.skoda-auto.cz/o-spolecnosti/historie>.

JÍROVÁ, Hana. Zaměstnanec může mít každý rok nové auto. ŠKODA Mobil. 2004, 10(19), 9.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2019. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

MATOUŠKOVÁ, I. Psychologie práce, organizace a řízení pro prezenční a kombinovanou formu studia. 1. vyd. ŠAVŠ o.p.s., 2020. 105 s. ISBN 978-80-7654-005-7.

PLAMÍNEK, J. Tajemství motivace: Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. 3. rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2015. 160 s. ISBN 978-80-247-5515-1.

ŠKODA Zaměstnanecký portál [online]. [cit. 02.12.2021]. Dostupné z: <https://eportal.skoda-auto.cz/b2eportal/group/b2eportal>.

URBAN, J. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. 1. vyd. Grada, 2017. 157 s. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Maslowova pyramida potřeb	13
Obr. 2 Působení hygienických faktorů	14
Obr. 3 Působení motivátorů	14
Obr. 4 Pohlaví respondentů	25
Obr. 5 Věk respondentů	26
Obr. 6 Využívané benefity	27
Obr. 7 vliv motivace prostřednictvím benefitů	28
Obr. 8 informovanost o nabídce benefitů	28
Obr. 9 Využití služby pronájmu nových vozů	29
Obr. 10 spokojenost s podmínkami pronájmu vozu	30
Obr. 11 špatná zkušenost s pronájmem vozů	31
Obr. 12 pronájem vozu a vliv na pracovní motivaci	32

Seznam tabulek

Tab. 1 kombinace mimořádných výbav	22
--	----

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník	38
--------------------------	----

Příloha 1 Dotazník

Zaměstnanecké benefity a pronájem vozů ve ŠKODA AUTO a.s.

Vážení respondenti,

Jmenuji se Alena Pavla Furinda a jsem studentkou na ŠKODA AUTO Vysoké škole. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který poslouží jako podklad k praktické části mé bakalářské práce s názvem „Analýza zaměstnaneckých benefitů a pronájem vozů ve ŠKODA AUTO a.s.“.

Mým cílem je zjistit, jak jste spokojeni s nabídkou benefitů a službou pronájmu nových vozů.

Dotazník je anonymní a jeho vyplnění zabere jen pár minut.

Děkuji Vám za Váš čas.

1 Jaké je vaše pohlaví?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Muž
- Žena

2 Kolik vám je let?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- méně než 30 let
- 30-40 let
- 40-50 let
- více než 50 let

3 Jaké benefity využíváte?

Nápověda k otázce: Můžete vybrat více odpovědí

- Příspěvek na
- penzijní spoření
- Pronájem nových vozů Mobilní operátor
- T-mobile
- Doprava
- Bezúčelový úvěr Benefity z oblasti zdraví např. (bezplatné očkování, preventivní zdravotní programy,...)
- Jiná...

4 Jak moc rozhodující pro vás byla nabídka benefitů při rozhodnutí pracovat ve firmě?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Hodně
- Poměrně hodně
- Málo
- Vůbec

5 Jste dobře informován/a o nabízených benefitech?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

6 Využíváte pronájem nových vozů?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

7 Jste spokojen/a s podmínkami pronájmu?

Nápověda k otázce: Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ne, přeskočte na konec dotazníku

- Spokojen
- Spíše spokojen
- Spíše nespokojen
- Nespokojen

8 Pokud byla vaše odpověď na předchozí otázku nespokojen/spíše nespokojen, co byste uvítal/a nebo změnil/a v podmínkách pronájmu?

Napište jedno nebo více slov...

9 Co na pronájmu nových vozů hodnotíte kladně?

Napište jedno nebo více slov...

10 Měli jste s nabízenou službou špatnou zkušenost, pokud ano, tak jakou?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ne
- Ano

11 Myslíte si, že pronájem vozů má pozitivní vliv na vaši pracovní motivaci?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Alena Pavla Furinda		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Analýza zaměstnaneckých benefitů a pronájem vozů ve Škoda auto a.s.		
VEDOUCÍ PRÁCE	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2021
POČET STRAN	38		
POČET OBRÁZKŮ	12		
POČET TABULEK	1		
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	<p>Práce byla zaměřena na pracovní motivaci zaměstnanců prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů a pronájmu nového vozu ve firmě ŠKODA AUTO a.s.. V teoretické části jsou shrnuty teoretické poznatky motivace v pracovním prostředí a poskytování zaměstnaneckých benefitů. V praktické části je pomocí dotazníkového šetření analyzována spokojenost zaměstnanců s benefity, pronájmem vozů a jejich vliv na pracovní motivaci zaměstnanců. Na závěr byly vyhodnoceny výsledky a navržena některá opatření.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Motivace, zaměstnanecké benefity, motivační nástroje, výhody		

ANNOTATION

AUTHOR	Alena Pavla Furinda		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Analysis of employee benefits and car rental in Škoda Auto a.s.		
SUPERVISOR	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2021
NUMBER OF PAGES	38		
NUMBER OF PICTURES	12		
NUMBER OF TABLES	1		
NUMBER OF APPENDICES	1		
SUMMARY	<p>The work was focused on employee motivation through employee benefits and renting a new car in the company ŠKODA AUTO a.s .. The theoretical article summarizes the theoretical knowledge of motivation in the work environment and the provision of employee benefits. In the practical part, the satisfaction of employees with benefits, car rental and their impact on employee work motivation is analyzed using a questionnaire survey. Finally, the results were evaluated and some measures were proposed.</p>		
KEY WORDS	Motivation, employee benefits, motivational tools, benefits		