

Univerzita Palackého v Olomouci

Fakulta tělesné kultury

PREFERENCE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

U JEDINCŮ SE SEDAVÝM ZAMĚTNÁNÍM

Bakalářská práce

Autor: Kristýna Lahrová

Vedoucí: PhDr. Dr. Martin Sigmund Ph.D.

Olomouc 2017

Jméno a příjmení autora: Kristýna Lahrová

Název závěrečné písemné práce: Preference zaměstnaneckých benefitů u jedinců se sedavým zaměstnáním

Pracoviště: Katedra rekreologie

Vedoucí práce: PhDr. Dr. Martin Sigmund Ph.D.

Rok obhajoby: 2017

Abstrakt: Bakalářská práce je zaměřena na zaměstnanecké odměny, jakožto významnou součást podpory pohybové aktivity na pracovišti a kompenzaci sedavého zaměstnání pracovníků společnosti zabývající se finančními a pojišťovacími službami. Práce je rozdělena na dvě části, kdy první část pojednává o teoretických poznacích z oblasti obecného zdraví, životního stylu, pohybové aktivity a její podpory a zároveň i o poznacích z oblasti řízení lidských zdrojů a systémem odměňování, který je blíže specifikován na zaměstnanecké benefity, jejich charakteristiku a přínos. V praktické části je představena vybraná společnost a následně charakterizován stav zaměstnaneckých výhod. Na základě analýzy dotazníkového šetření bylo zjišťováno povědomí, míra spokojenosti a preference zaměstnanců s těmito odměnami a také míra vykonávání pohybové aktivity. V závěru práce jsou vyhodnoceny poznatky vycházející z ankety a porovnání výsledků ve třech geografických oblastech České republiky.

Klíčová slova: Zdraví, Životní styl, Pohybová aktivita, Sedavé zaměstnání, Zaměstnanecké benefity, Motivace, Analýza preferencí

Souhlasím s půjčováním své bakalářské práce v rámci knihovních služeb.

Author's first name and surname: Kristyna Lahrova

Title of thesis: Preference of employee benefits for individuals with sedentary employment

Department: Department of Recreology

Supervisor: PhDr. Dr. Martin Sigmund Ph.D.

The year of presentation: 2017

Abstract: The Bachelor thesis is focused on employee benefits, which are very important part of motion activity support on workplace and compensation of sedentary employment, especially employees of companies which are engaged in insurance and financial services. The thesis is divided into two parts, the first of them is about healthy lifestyle, physical activity and its support in the workplace, and the second part is about theoretic knowledge from area of human resources and reward system, which is more specified on employee benefits, their characteristic and contribution. In the practical part there is introduced chosen company and characteristic of their employee benefits. Subconscious, job satisfaction and preferences with these benefits were find out through the analysis of questionnaire. In the end of the thesis there are evaluated knowledge come out of survey and comparison with results in three geographic areas in the Czech Republic.

Key word: Healthy, Lifestyle, Motion Activity, Sedentary Employment, Employee Benefits, Motivation, Preference Analysis

I agree the thesis paper to be lent within the library services.

Prohlašuji, že jsem závěrečnou písemnou práci zpracovala samostatně s odbornou pomocí Ph.Dr. Dr. Martin Sigmunda Ph.D., uvedla všechny použité literární a odborné zdroje a řídila se zásadami vědecké etiky.

V Olomouci dne 24.4.2017

.....

Velké poděkování patří Ph.Dr. Dr. Martinu Sigmundovi za pomoc a cenné rady, které mi poskytl při zpracování závěrečné písemné práce, a který mi svým profesionálním přístupem pomohl k jejímu zdárnému dokončení. Dále bych chtěla poděkovat respondentům, kteří se podíleli na výsledcích této bakalářské práce, ale i na ty, kteří mi byli oporou při jejím vytváření.

OBSAH

1. ÚVOD	8
2. PŘEHLED POZNATKŮ	9
2.1. Kvalita života	9
2.1.1. Životní úroveň	10
2.1.2. Životní způsob	10
2.1.3. Životní styl	11
2.2. Volný čas	14
2.3. Zdraví	16
2.3.1. Determinanty zdraví	17
2.3.2. Podpora zdraví	19
2.4. Pohybová aktivita	20
2.4.1. Podpora pohybové aktivity	21
2.4.2. Podpora zdraví na pracovišti	21
2.5. Úvod do odměňování	23
2.5.1. Strategické odměňování	24
2.5.2. Podniková kultura	25
2.6. Psychologické aspekty	26
2.6.1. Potřeby	27
2.6.1.1. Maslowova hierarchie potřeb	28
2.6.2. Motivace	29
2.6.2.1. Herzbergerova dvoufaktorová teorie motivace	30
2.6.3. Stimulace	31
2.7. Zaměstnanecké benefity	32
2.7.1. Členění zaměstnaneckých benefitů	34
3. CÍLE A VÝZKUMNÁ OTÁZKA	36
3.1. Cíl práce	36
3.2. Dílčí cíle	36
3.3. Výzkumná otázka	36
4. METODIKA	37
4.1. Úvod do metodiky	37
4.2. Popis dotazníkového šetření	39

5. VÝSLEDKY	40
5.1. Identifikace respondentů	40
5.2. Postoj k systému a nabídce zaměstnaneckých benefitů	45
5.3. Zaměření na pohybovou aktivitu	54
6. DISKUZE	59
7. ZÁVĚR	63
8. SOUHRN	65
9. SUMMARY	66
10. REFERENČNÍ SEZNAM	67
11. PŘÍLOHY	71

1. ÚVOD

Práce je cílevědomá lidská činnost, která vede k uspokojování lidských potřeb, k vytváření statků a služeb. Je přirozenou a nedílnou součástí života člověka, a to již od dob vzniku lidské společnosti. Dříve byl zaměstnanec vnímán jen jako nástroj pro dosažení cílů firmy, naproti tomu je v dnešní době vnášen do problematiky i humánní aspekt a podniky si uvědomují, že zaměstnanec má své potřeby, které neodmyslitelně ovlivňují jeho chování v zaměstnání i mimo něj. Zaměstnanec je rovněž článkem firemní kultury, kterou se společnosti prezentují. Obecně lze tedy říci, že spokojený a motivovaný pracovník je pro podnik přínosem.

Pro firmy jsou výdaje na zaměstnance tou nejnákladnější položkou. Personalisté mají nelehký úkol zvolit takovou formu a množství motivačních prostředků (benefitů), aby podnik zatížily co nejnižšími finančními náklady, ale zároveň zaměstnance motivovaly k lepším výkonům a udržovaly jejich fyzické i duševní zdraví.

Tato bakalářská práce je koncipována jako ekonomicko-psychologická analýza struktury firemních benefitů ve vztahu ke kompenzaci sedavého zaměstnání, a to na základě poznatků získaných ze zaměstnaneckých preferencí předložených benefitů dané finanční společnosti. V této společnosti působím již dva roky, a proto jsem se rozhodla ji zvolit za objekt šetření. Ačkoliv jsem člověk se sedavým zaměstnáním, mám široké povědomí o přínosech pohybové aktivity a její neodmyslitelné spoluúčasti na udržování psychického i fyzického zdraví jednotlivce i skupiny. Mým životním cílem je se jí pravidelně věnovat a udržovat si tím kondici svého psychického i fyzického zdraví. Zajímá mě názor mých kolegů na otázku sedavého zaměstnání a jeho kompenzace, a zároveň pohled na zdraví nejen z medicínského hlediska. Tudíž jsem se rozhodla tedy provést šetření zaměřené na danou problematiku.

2. PŘEHLED POZNATKŮ

2.1. KVALITA ŽIVOTA

Kvalita života je termín, jehož vyslovování poslední dobou vzrůstá na četnosti nejen ve vědeckých studiích, ale i v obecných úvahách. Postupně proniká i do nemedicínské oblasti, do jazyku politiků a členů státní správy. Definovat „kvalitu života“ přesně a výstižně je nelehké, jelikož se jedná o velice široký pojem. Ten bývá často užíván totožně s pojmem „životní úroveň“, avšak na rozdíl od životní úrovně je kvalita života souhrnem kulturních hodnot. V životním stylu působí jako kvalitativní aspekt, kde jsou klíčovými pojmy např. životní spokojenost, pocit štěstí či smysl života.

Kvalita života jednotlivce či rodiny, se vztahuje ke kulturnímu využívání volného času nebo kulturním předmětům jako knihy ve výbavě domácností. Kvalita života společnosti je významově mnohem širší než pojem životní úroveň společnosti a postupně jej nahrazuje. Měří se pomocí tzv. indikátoru materiální úrovně společnosti a zároveň pomocí indikátorů kvalitativní úrovně společnosti. Ten je označen jako index lidského rozvoje (HDI) a je taktéž indikátorem stupně modernizace v různých zemích. Je souhrnem hrubého domácího produktu na člověka, indexu očekávané délky života a indexem vzdělanosti, ve kterém je obsažen rozsah všeobecné gramotnosti (Kubátová, 2010, 62).

Kvalita života v celkovém pohledu dle Payna (2005,21) zahrnuje zkušenosti a poznatky četných oborů. V současné době je a musí být vnímána jako multidimenzionální, je výsledkem interakce mnoha různých faktorů a podmínek, a to ekonomických, sociálních, psychologických, zdravotních a enviromentálních. Souvislost mezi životním stylem a kvalitou života znázorňuje následující schéma (Blažej, 2005, 22).



Obr. 1 Kvalita života

2.1.2. ŽIVOTNÍ ÚROVEŇ

Pod pojmem „životní úroveň společnosti“ rozumíme její materiální blahobyť, který promítá ukazatel pod názvem hrubý domácí produkt nebo-li HDP. Kubátová (2010, 63) říká, že „u životní úrovni individua či rodiny se zaměřujeme na materiální hojnost v úrovni spotřeby a celkové materiální vybavenosti, kterou má člověk k dispozici. Český statistický úřad měří úroveň poměrem mezi příjmy a výdaji domácností.“

Životní úroveň lze tedy definovat jako míru uspokojování materiálních i nemateriálních potřeb a tužeb jednotlivce nebo skupiny pomocí zboží a služeb. Duffková (2008) uvádí že, jde o míru uspokojování životních potřeb obyvatel a zahrnuje zde podmínky, za kterých jsou zmíněné potřeby uspokojovány. Mezi zmíněné podmínky můžeme v konkrétních skupinách jmenovat:

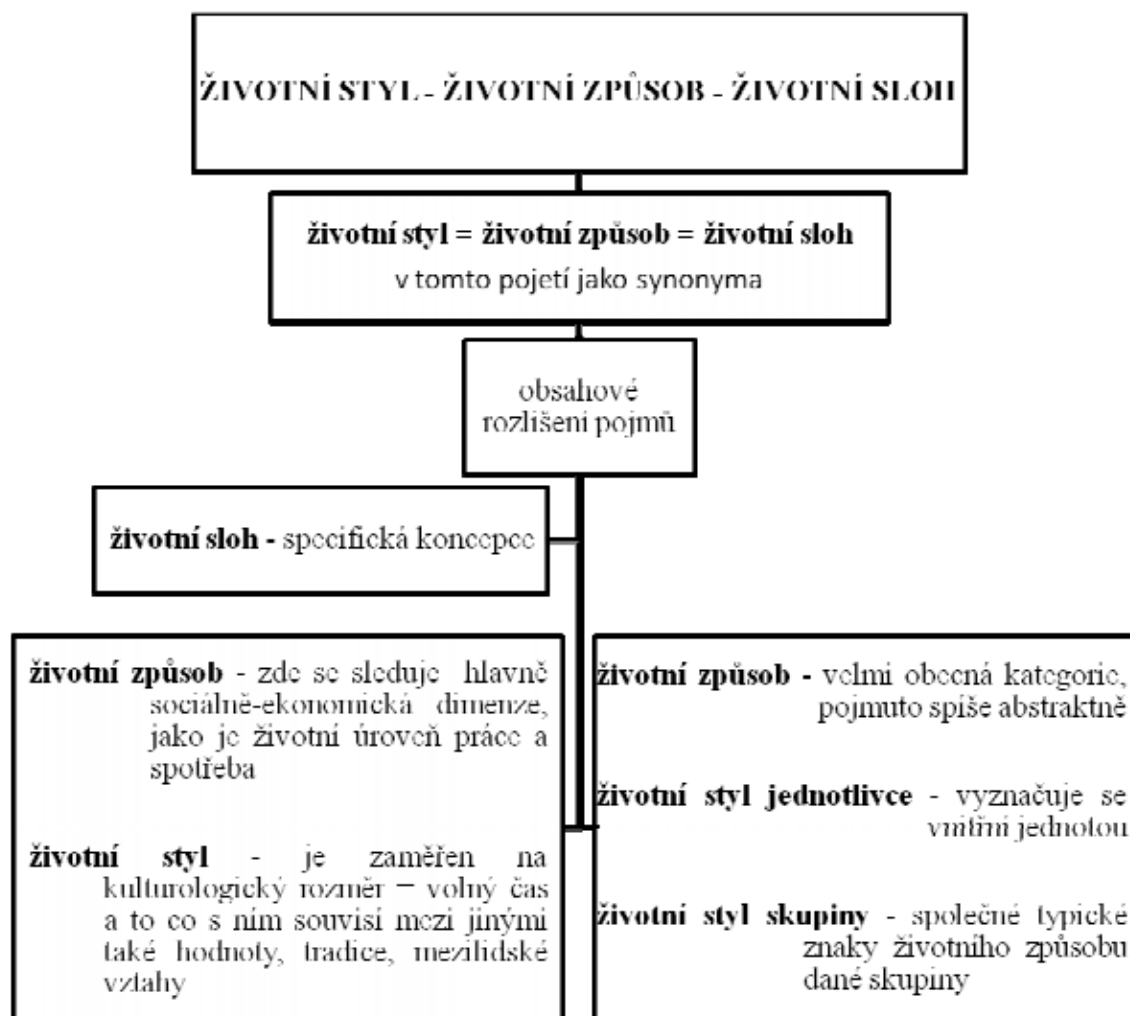
- materiální podmínky – životní prostředí,
- sociální podmínky – mzdová politika, veřejné služby, sociální dávky,
- časově-pracovní podmínky – trvání pracovní doby, pracovní podmínky, možnosti volného času.

2.1.3. ŽIVOTNÍ ZPŮSOB

Dále se budu zabývat vymezením termínů „životní způsob“ a „životní styl“, které je však komplikované a nejasné a to i přesto, že životní způsob a životní styl jsou běžně používanými termíny, kterým lidé rozumí. Pojem „životní způsob“ se velmi často chápe jako synonymum k pojmu „životní styl“. Mnohdy může být dokonce jeho pojetí mnohem širší. Životní způsob je dle Linharta & kol. (1996, 113) „zaměřen na hledání vztahu mezi společností a jednotlivcem. V běžné komunikaci vyjadřuje každodenní, ustálené a soukromé zvyklosti, které jsou základem sociální interakce, kde podmínkou jsou prostorové vzorce chování, výběr sociálního prostředí a struktura využití času“.

S tímto tvrzením souhlasí i česká socioložka Duffková (2005, 80), podle které „životní způsob bývá považován za obecnější pojem, zahrnující uspořádání činností, vztahů, životních projevů a zvyklostí určitých subjektů.“ Zatímco Žumarová & Tresková (2001, 148) pojaly

definici životní úrovně tak, že „životní způsob je zaměřen v první řadě na makrostrukturální stránku sociálních vlivů, konkrétně ekonomické, ekologické, technické, kulturní, celospolečenské a skupinové procesy.“



Obr. 2 Životní způsob

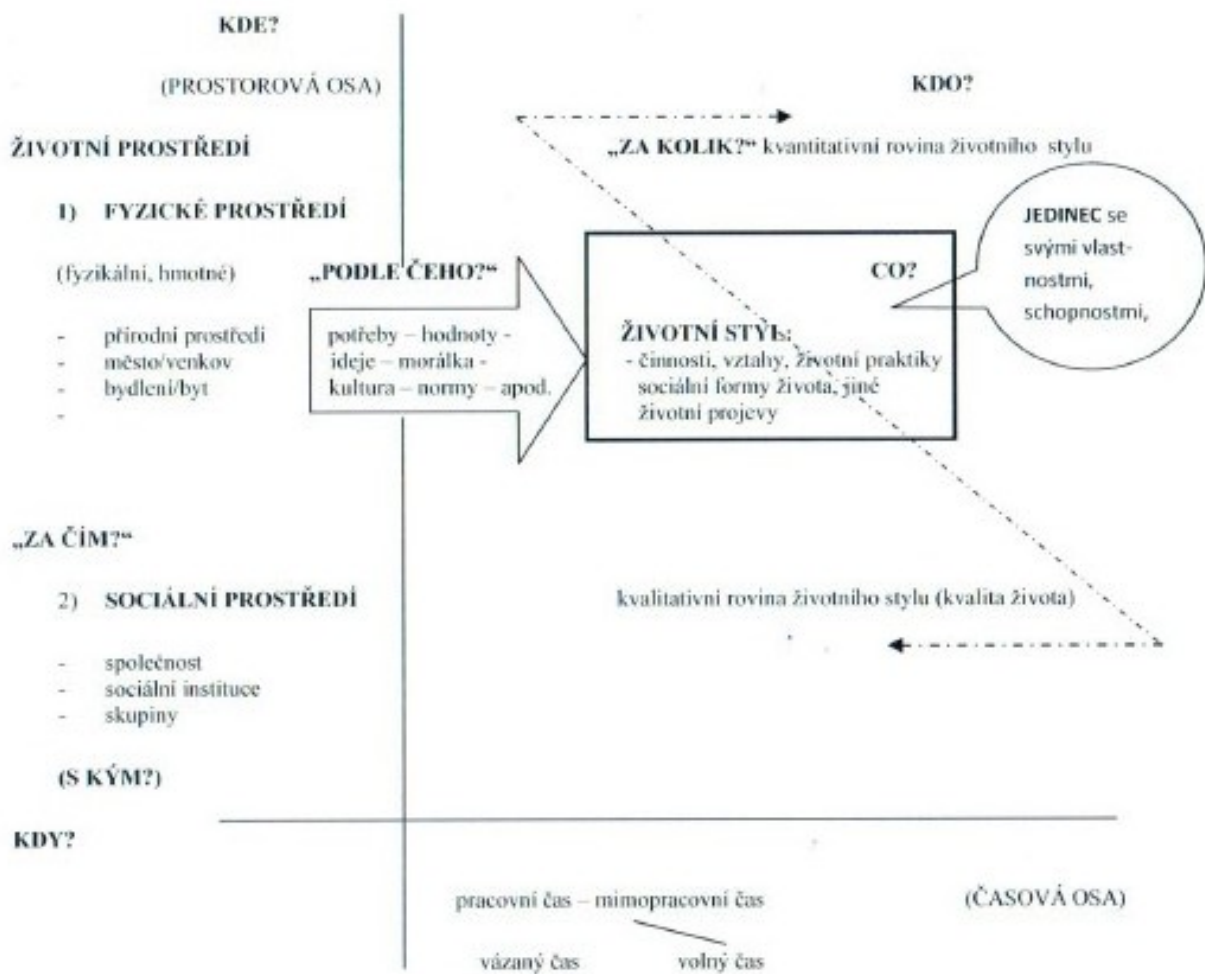
2.1.3. ŽIVOTNÍ STYL

Pojem „životní způsob“ většinou bývá vztahován k větším sociálním celkům. Zatímco termín „životní styl“ je používán spíše ve spojení s jednotlivcem a vyjadřuje individuální optimální uspořádání životních forem do harmonického celku. Životní styl je charakterizován jako široký komplex činností a s nimi spjatých, postojů, norem, hodnot, návyků, které mají trvalý ráz a jsou pro každého individuálně specifické – vystihují osobitost jeho chování (Kraus, 2008, 91).

Tokárová (2002, 12) navazuje s tvrzením, že „životní styl je pak specifický typ chování jedince, vyznačující se určitými zvláštnostmi, zvyky a je výrazem lidské individuality, jedinečnosti. Je tím také jedním z identifikačních znaků pro příslušnost k určité sociální vrstvě.“ V neširším významu, v jakém pojem „životní styl“ vnímáme, je to způsob jakým lidé žijí. O bližší specifikaci se zajistila Duffková (2008, 52), která říká, že „jde o vzdělávání, zábavu, cestování, práci, vzájemnou komunikaci, vyznávání a dodržování určitých hodnot apod. Abychom tuto charakteristiku zúžili, zaměříme se na nejobvyklejší sledovanou kombinaci v pojetí životního stylu, kterou je využívání volného času, některé aspekty životní úrovně nebo hodnotová hierarchie.“

Za komplex psaných a nepsaných norem považuje životní styl Čihovský (2005), který dále uvádí, že životní styl je roven souhrnu životních podmínek, na které lidé berou ohled ve vzájemných vztazích a chování. Slepíčková (2005, 12) s tímto tvrzením souhlasí, jelikož podle ní „životní styl lze charakterizovat jako paletu prakticky všech lidských aktivit od myšlení, přes chování až po jednání a to takových, které zaujmají v životě trvalejší místo, většinou se opakují, jsou typické a předvídatelné. Nejčastěji se posuzuje podle názorů, postojů a chování.“

Člověk, aniž si to uvědomuje, žije svůj život podle určitých zvyklostí, obyčejů, postavených na obecně interanalizovaných hodnotách, podřizuje se určitým normám přijatých danou společností, případně sociální skupinou, jejímž je členem. Vytváří si určitý životní modus, více či méně proměnlivý v čase, krystalizující kolem životních rolí. Současně je spjat s prostředím, ve kterém člověk žije a to jak hmotném, tak sociálním. Současně má také dvě roviny a to jak kvalitativní (zahrnující aspekty kulturní, hodnotové, morální a také zdravotní), tak kvantitativní (aspekty ekonomické, materiální). Názorně ony souvislosti uvádí následující schéma (Duffková, 2005, 44).



Obr. č. 3 Životní styl

- Otázka „co“ – znamená, jakým způsobem lidé žijí, tedy veškeré jejich činnosti, jejich zvyklosti, vztahy, jednání či chování. Činnosti, vztahy a prakticky jsou situovány především o „každodennosti“. Všední svět a každodennost jsou tvořeny zejména rutinními aktivitami, jako je práce, jídlo, pití, oblékání, spánek, hygiena, nákupy, cestování, setkávání se s přáteli, péče o děti atd.
- Otázka „kdo“ – tou se ptáme po subjektu životního stylu. Subjektem je v tomto případě nejčastěji individuum či skupina. Nejtypičtější skupinou je právě rodina. Životní styl jejich členů vykazuje podstatné společné rysy.
- Otázka „kdy“ – upozorňuje na to, že každý životní styl probíhá v různých časových dimenzích – jednak dimenze individuálního času, jednak dimenze vymežující pracovní, vázaný a volný čas.

- Otázka „kde“ resp. „s kým“ – zde rozlišujeme prostředí fyzické a sociální. Z hlediska fyzického prostředí se většinou sleduje životní styl určitého teritoria, lokality.
- Otázka „s kým“ – se týká bezprostředně mezilidských vztahů, které mají velký vliv na životní styl jak jednotlivce, tak skupin.
- Otázka „podle čeho“ – v souvislosti s ní se jedná především o regulativy životního stylu člověka, do kterých patří kultura, morálka, hodnoty, potřeby, ideje.
- Otázka „za kolik“ a „za čím“ – jde o ekonomické podmínky života, které bývají v rámci zkoumání životního stylu většinou reprezentovány kategorií životní úrovně. Otázka „za čím“ je spojena s kvalitou života člověka a je úzce spojená s hodnotami (Duffková, 2005, 44).

2.2. VOLNÝ ČAS

Náš život se odvíjí nejen v jistém prostoru, ale také v jistém čase. V této souvislosti se náš životní styl promítá do dvou sfér, a to pracovní a mimopracovní. Veškerý čas mimopracovní zahrnuje důležitou oblast z hlediska životního stylu a to je čas volný.

Volný čas je fenomén, který zajímá řadu vědních disciplín a stává se současně čím dál více aktuálnější. Především proto, že dochází k jeho nárůstu a sehrává v životě každého z nás stále větší roli. Nejde již jen o běžnou funkci socializační, ale čím dál většího významu nabývá funkce kompenzační (vyrovnávání pracovního, školního zatížení), seberealizační a hlavně preventivní (volnočasové aktivity s možnostmi využití osobních a hodnotových orientací jako součást ochrany před negativními společenskými jevy a protisociálními činnostmi) (Kraus, 2008, 52).

Pojem „volný čas“ je označován jako odpočinek, rekreace, zájmové činnosti, zábava, dobrovolné vzdělávání i časové ztráty s těmito činnostmi spojené. Je důležité od sebe oddělit pracovní činnosti, povinnosti a volný čas. Někdy jsou považovány za volnočasové aktivity i drobné práce v domácnosti, ale není tomu tak. Ve volném čase se věnujeme činnostem, které máme rádi, které nás baví, uspokojují nás, přinášejí radost a uvolnění. Nedostatek osobních kvalitních zájmů chápeme jako závažný

negativní osobnostní rys. Dlouhodobý nedostatek pocitu ze smysluplného využití volného času pak vyvolává nespokojenost, rozladěnost a bývá často zdrojem různých výstřelků v chování. Pestrost volného času závisí na věku, pohlaví, vzdělání, tělesné a duševní kondici, zaměstnáním jedince, rodinným stavem a tradicemi daného prostředí (Pávková, 2002,13).

Volný čas významně přispívá k rozvoji osobnosti člověka. V rámci psychohygieny se jedná o „zdravou osobnost“ a tento pojem definuje Spousta (1996, 82) následovně: „Zdravou osobnost vymezujeme hlavně aktivní snahou o sebeprosazení, o sociální integraci a o vědomé využití svých schopnostních kapacit. Podívejme se nyní, jaké možnosti rozvoje má takto koncipovaný model „zdravé osobnosti“ ve volném čase:

- zaměření osobnosti – zájmy, ideály, potřeby, hodnoty
- oblast schopností
- temperament a emotivita
- charakterově-volní vlastnosti

Volný čas nám přináší určité uspokojení, radost, potěšení, štěstí, seberealizaci, významně přispívá ke kvalitě života, podporuje osobnostní, společenský a ekonomický rozvoj. Dále také podporuje celkové zdraví a pohodu a je základním lidským právem, nikomu nesmí být upírán. Způsob využívání volného času je jedním z důležitých ukazatelů životního stylu.

Každý člověk má systém hodnot, který je individuální a utváří se vlivem životních podmínek a aktivitou jedince. Pro některé lidi je největší hodnotou práce, plnění povinností chápou jako své životní poslání a volný čas je pro ně něco nepatřičného a nesprávného. Takovým lidem jsou často svěřovány mimořádné a vyčerpávající úkoly. A pokud jsou to matky rodin, často zápasí s časem, přehnaný smysl pro povinnost je zdrojem konfliktů v rodině, selhávají a cítí se nespokojeny a nepochopeny. Volný čas je pro ně v podstatě nedosažitelný. Pro jiné lidi jsou pracovní povinnosti nutné zlo a zájmy a koníčky jsou pro ně nejvýznamnější životní náplní. Někdy se vyhraněné zájmové činnosti stanou novým povoláním (Pávková, 2002, 28).

2.3. ZDRAVÍ

„Zdraví je předpokladem všeho“, prohlásil slavný český herec Miloš Kopecký. Většina lidí si uvědomí hodnotu svého zdraví až v okamžiku újmy. Proto bychom měli dbát nejen o tělesnou schránku, nýbrž i o naši duševní pohodu.

Ačkoliv se to může zdát podivné, definovat zdraví není vůbec jednoduché. Zdraví má podle Machové (2009) mnoho aspektů, jejichž důležitost se mění nejen s historickým vývojem společnosti, ale také v průběhu vývoje jedince, závisí na kultuře, na sociálních podmínkách, ekonomice či na rozvoji zdravotnictví v oblasti, kde jedinec vyrůstá. World Health Organization definovala v roce 1948 pojem „zdraví“ jako stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody, a nikoli pouze nepřítomnost nemoci nebo vady. Pro období dospívání byla definice ještě doplněna o nepřítomnost rizikového chování a úspěšný přechod do dospělosti. Zatímco jiný úhel pohledu nad definicí zdraví zaujal Kotulán (1999, 3) a to následovně: „Zdraví je stav, v němž organismus ve svém specifickém prostředí přiměřenými a pohotovými adaptačními pochody udržuje úroveň a průběh svých vnitřních funkcí v normálním rozmezí.“

Zdraví lze tedy definovat různými způsoby. To, co si naše společnost pod tímto pojmem může představit, nám následně ukáže Křivohlavý (2007, 30) na čtyřech příkladech:

- lékař – pod pojmem „zdraví“ vidí pouze nepřítomnost choroby nebo úrazu,
- sociolog – jako zdravého člověka chápe toho, kdo je schopen dobře uskutečňovat jemu příslušné sociální role,
- humanista – zdravým člověkem označuje toho, kdo je schopen se pozitivně vyrovnávat s životními úkoly, které se před ním vyskytnou,
- idealista – si pod pojmem „zdravý člověk“ představuje takového jedince, kterému je dobře tělesně, duševně, duchovně a sociálně.

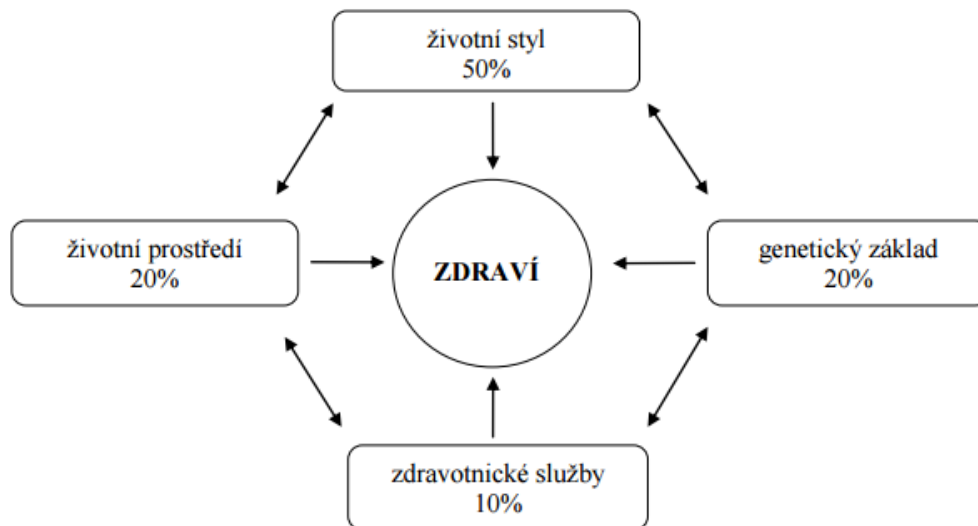
2.3.1. DETERMINANTY ZDRAVÍ

Ze značného množství textů a publikací vyplývá, že zdraví nevzniká v ambulancích a nemocnicích. Tam se jen s velkým úsilím spravuje to, co se už pokazilo. Život lidí je podle Holčíka (2010) do značné míry ovlivňován kulturou, sociální pozicí, ekonomickými okolnostmi, tradicemi společnosti, dřívějšími zkušenostmi, výchovou v dětství, rodinnou situací a v řadě případů i nebezpečnými a těžko zvladatelnými návyky (kouření, alkohol, drogy), které jsou navíc spojeny s obchodními zájmy nebo dokonce kriminalitou.

Determinanty zdraví jsou nejrůznější faktory, které kladně nebo záporně ovlivňují zdraví člověka. Některé faktory jsou dané dědičností či získané výchovou a jiné jsou součástí jeho životního prostředí. Dle Drbala (1996, 32) „za determinanty zdraví rozumíme příčiny a podmínky, které utváří a ovlivňují zdravotní stav jednotlivce, populační skupiny i celého obyvatelstva. Jsou to příčiny a podmínky, které určitým způsobem posilují a upevňují, nebo naopak ohrožují, oslabují a rozvracejí zdraví a jeho potenciál.“

Tyto determinanty zdraví Machová (2009, 13) rozděluje na dvě skupiny, a to na zevní a vnitřní. „Determinanty vnitřní jsou dědičné faktory. Každý jedinec získává svoji dědičnou (genetickou) výbavu už na začátku svého ontogenetického vývoje od obou rodičů při splynutí jejich pohlavních buněk. Do tohoto genetického základu se promítá vliv přírodního a společenského prostředí i určitý způsob života.“ Machová (2009, 12) ve své publikaci dále uvádí, že „vzájemné vztahy mezi zevními a vnitřními determinantami zdraví můžeme vyjádřit schématem, které zároveň ukazuje, jak velký relativní vliv mají. Schéma ukazuje, že zdraví záleží více na determinantech z oblasti životního stylu, životního prostředí a genetického základu než na samostatných zdravotnických službách.“

Zdraví bylo, je a bude nepochybně stále tou nejvyšší hodnotou v našem životě. Pro medicínu je pojem „zdraví“ kardinální. Současný pohled na to, co jej podmiňuje a ovlivňuje, je následující schéma.



Obr. č. 4 Determinanty zdraví

Z daného schématu jasně vyplývá, že nepominutelné jsou genetické dispozice, stejně tak je nezpochybnitelný vliv životního prostředí. Jistou roli hraje i úroveň zdravotních služeb. Nicméně jako rozhodující pro zdravotní stav člověka se jeví právě životní styl. Podle Marádové (1998, 35) zdravý životní styl zahrnuje:

- vyrovnaný a pravidelný režim dne,
- dostatek pohybové aktivity,
- dodržování zásad osobní hygieny,
- duševní pohodu,
- ochranu před znečištěným životním prostředím,
- ochranu před úrazy a nakažlivými nemocemi,
- dostatečnou a plnohodnotnou výživu,
- odpovědné chování v nejrůznějších životních situacích,
- odolnost vůči škodlivým vlivům a návykům,
- pohodu v mezilidských vztazích.

2.3.2. PODPORA ZDRAVÍ

„Zdraví není vším, ale bez zdraví je všechno ničím.“ (A. Schopenhauer)

Podpora zdraví zahrnuje veškeré snahy o pozvednutí jeho celkové úrovně, a to jak posilováním plné tělesné, duševní a sociální pohody, tak zvyšováním odolnosti jedince vůči různým nemocem a jejich prevenci. Podpora zdraví se tedy odehrává za účasti jednotlivých občanů, skupin, komunit, organizací i společnosti jako celku. Jednotlivci mohou podporovat své zdraví přijetím zdravého životního stylu a péčí o své životní prostředí, v němž se neustále pohybují (Máchová & Kubátová, 2009).

Obrovský potenciál v oblasti podpory zdraví se naskýtá zejména v prevenci, jejíž význam zdůrazňuje Kernová (2006). Ta shledává prevenci (z hledisek zdravotních, sociálních, psychologických, etických i ekonomických) za výhodnější, než zákroky proti již vzniklým defektům. Prevence je zaměřena proti nemocem a úrazům a je vedena snahou jim předcházet. Prevenci můžeme dle Machové (2006, 11) rozdělit podle času našeho zásahu na:

- primární prevenci – primární prevence je zaměřena na zdravé jedince, jejím cílem je předcházet zdravotním problémům. Je mocným nástrojem v podpoře zdraví, ale podle mého názoru není v posledních letech využívána dostatečně důsledně,
- sekundární prevenci – aktivní vyhledávání jednotlivých rizikových faktorů, např. kontakt se škodlivinami, kouření, styl stravování v rodině, apod. Do této oblasti spadají preventivní prohlídky prováděné u praktického nebo odborného lékaře (stomatolog, gynekolog, oftalmolog). Frekvenci a obsah preventivních prohlídek stanovují vyhlášky č.56/1997 Sb., 183/2000 Sb. a 372/2002 Sb.,
- terciární prevenci – týká se období, kdy již proběhla první ataka choroby. Prevence spočívá v poskytování informací o režimu, který je nutno při dané chorobě dodržovat, o nefarmakologických metodách léčby, o medikaci, dalším vývoji choroby, prevenci komplikací a o řešení konečných fází choroby.

2.4. POHYBOVÁ AKTIVITA

Pro pojem pohybová aktivita zatím nebyla schválena žádná jednotná definice, každý z autorů literatury, která se zabývá tímto tématem, tak charakterizuje tento pojem odlišně. Můžeme se tak setkat s různými definicemi, z nichž jedna vyjadřuje pohybovou aktivitu jako volní úsilí, tedy jako komplexní lidské chování, které zahrnuje všechny pohybové činnosti člověka a je uskutečňována zapojením kosterního svalstva při současné spotřebě energie (Frömel, 1999, 173).

Pojem pohybová aktivita však může být chápán také jiným způsobem. Dobrý (2008, 9) vymezuje pohybovou aktivitu jako jakýkoli vykonaný tělesný pohyb (převážně spojený s přenosem hmotnosti nebo s překonáváním odporu), vyprodukovaný kosterními svaly a potřebující ke své realizaci energii. Při definování tohoto pojmu se však budu držet vysvětlení jeho významu a obsahu z pojetí pohybové aktivity dle Kalmana a kol. (2009, 172) následovně: „Pohybovou aktivitu je nutné chápat jako celé spektrum činností v řadě oblastí lidského konání. Může být součástí sportu, školních aktivit, dětské hry nebo chůze do školy.“

Dále dle WHO (2003) je pohybová aktivita nezbytná pro naše zdraví. „Mnoho experimentů a vědeckých důkazů potvrzuje, že adekvátní pravidelná pohybová aktivita přináší lidem – mužům a ženám všech věkových skupin, v různých zdravotních stavech, včetně lidí s psychickým či fyzickým postižením – širokou škálu fyzického, sociálního a mentálního užitku“ Je zřejmé, že pohybová aktivita pozitivně působí na rozvoj člověka také v oblasti psychosociální. Pohybová aktivita podle Morgana & Batha (1998) snižuje subjektivní stres a redukuje riziko symptomů a frekvence depresí, zlepšuje sebeúctu a kognitivní funkce. Lidé, kteří mají nedostatek pohybové aktivity, trpí dvakrát více depresemi než aktivní lidé.

Pohybová aktivita je přirozenou potřebou organismu. Většina vymožeností naší doby – auta, televize, dálkové ovladače, výtahy, jezdící schody a mnoho dalších – vytlačují pohyb z našeho života. Je to celkem příjemné do té doby, než se začnou projevovat důsledky nízké pohybové aktivity, které jsou navíc většinou provázené i zvýšeným příjmem potravy. Jedná se zejména o ukládání tukových zásob spojeným s obezitou, o bolesti v zádech a kloubech a zadýchávání při stoupaní do schodů. V horším případě je zjištěna cukrovka nebo nás postihne srdeční infarkt (Kebza & spol., 1998, 154).

2.4.1. PODPORA POHYBOVÉ AKTIVITY

V souvislosti s lidským zdravím, které je dle WHO (2003) definováno jako stav úplné tělesné, duševní i sociální pohody, se kromě podpory pohybové aktivity setkáváme rovněž s nadřazeným pojmem „podpora zdraví“. Dle Veselého & Nekoly (2007, 87) můžeme podporu pohybové aktivity chápat rovněž jako „společenskou disciplínu, která se zabývá nedostatečnou úrovní pohybové aktivity u obyvatel a která se prezentuje vlastními standardy, organizacemi, studijními programy, odbornými konferencemi a časopisy.“

Pravděpodobně nejužitečněji definuje podporu zdraví WHO (2003), která tento pojem chápe jako „proces umožňující jedincům zvýšit kontrolu nad determinantami svého zdraví, a tak zlepšovat svůj zdravotní stav“. Z definice je patrné, že Světová zdravotnická organizace z hlediska celkové úrovně zdravotního stavu člověka zdůrazňuje mimo jiné také individuální odpovědnost za zdraví prostřednictvím životního stylu každého jedince. Na druhou stranu Anderson & Kickbusch (1990) zdůrazňují rovněž sociální determinanty zdraví a akceptují právo lidí žít v takové společnosti, která si zdraví váží a je svým dílem za zdraví populace odpovědná.

2.4.2. PODPORA ZDRAVÍ NA PRACOVÍŠTI

Podpora zdraví je souhrn aktivit a opatření, která směřují nejen k předcházení nemocem, ale i ke zlepšení zdravotního stavu jednotlivce i celé komunity. Využívá poznatků z epidemiologických studií, které prokázaly podíl faktorů způsobu života a práce i některých návyků a chování na vzniku a vývoji chronických onemocnění. Základním rysem podpory zdraví je podpora přímé účasti jednotlivce na uchování nebo zlepšení vlastního zdraví prostřednictvím pochopení významu změny postojů a dobrovolné změny chování a životního stylu, tzn. převzetí spoluzodpovědnosti za vlastní zdraví. V praxi to znamená například boj s kouřením, zvyšování pohybové aktivity, prevence a kontrola obezity, ozdravení výživy, prevence nádorových, kardiovaskulárních a metabolických onemocnění, očkování a podobně (<http://www.szu.cz>).

Podpora zdraví na pracovišti je strategie doplňující péči o zdraví zaměstnanců. Zavádění a uskutečňování těchto aktivit není povinné, přesto již mnoho zaměstnavatelů uznává význam podpory zdraví zaměstnanců, která může po určité době přinést snížení krátkodobé i dlouhodobé pracovní neschopnosti, zlepšení spokojenosti a zdraví zaměstnanců vedoucí ke zvýšení produktivity práce, zlepšení pověsti a atraktivity podniku a další výhody. Jejich význam bude ještě narůstat s předpokládaným stárnutím populace a tedy i pracovní síly a s plánovaným přímým hrazením nemocenských dávek zaměstnavatelem (<http://ww.szu.cz>).

Podpora zdraví na pracovišti je zároveň souhrn koordinovaných a komplexních aktivit podporujících zdraví zaměstnanců, kterými zaměstnavatel doplňuje povinný systém preventivní zdravotní péče (pracovně lékařské služby) při práci. Jedná se o programy podporující zdravý životní styl zaměstnanců, zejména podpora pohybové aktivity, racionálního stravování, management stresu a boj s kouřením. Využitím efektivních programů podpory zdraví a úpravou životního stylu lze snížit zdravotní rizika a zlepšit kvalitu života pracujících (Lipšová & kol., 2016, 4).

Aktivita zaměřené na podporu zdraví na pracovišti koordinuje na evropské úrovni Evropská síť pro podporu zdraví na pracovišti (European Network for Workplace Health Promotion – ENWHP, www.enwhp.org). V celosvětovém měřítku je podpora zdraví na pracovišti prioritou i pro Světovou zdravotnickou organizaci – WHO (World Health Organization). V posledních letech se objevují i další sdružení a formy ocenění podniků podporujících zdraví svých zaměstnanců (např. Global Centre for Healthy Workplaces).

Evropská síť podpory zdraví na pracovišti je neformální síť národních zdravotních a bezpečnostních institucí, institucí podpory zdraví, zdravotních pojišťoven, atd. Členové a partneři ENWHP mají za cíl zlepšení ochrany a zdraví zaměstnanců. Vzájemná spolupráce s partnerskými organizacemi v rámci ENWHP by měla přispívat k propagaci dobré praxe a k jejímu prosazování na pracovištích. Mezi hlavní oblasti činnosti podpory zdraví na pracovišti je životní styl zaměstnanců, problematika stárnoucích pracovníků, firemní kultura (vedení zaměstnanců, rozvoj zaměstnanců), rovnováha mezi pracovním a rodinným životem, duševní zdraví, stres, společenská odpovědnost, atd (<http://www.szu.cz>).

Důvodů, proč je vhodné aplikovat programy podpory zdraví na pracovišti, existuje celá řada. David H. Chenoweth (1998, str. 11 – 12) je na základě zkušeností z amerického trhu shrnuje v následujícím seznamu:

- pracovní absence – lehčí onemocnění způsobují až polovinu všech neplánovaných absencí v práci,
- dostupnost – na pracovišti lze nabídnout osvětové a motivační programy velkému množství lidí najednou,
- stárnutí pracujících – celosvětový problém se stárnutím populace a s ním spojený nárůst zdravotních obtíží,
- obchodní kontakty – různé iniciativy a akce na podporu zdraví či firemní sportovní soutěže mohou pomoci k navázání spolupráce s novými obchodními partnery,
- konkurence – poskytováním zdravotních benefitů si firmy snaží udržet své zaměstnance a zlepšit jejich pracovní morálku,
- pověst firmy – programy PZP zlepšují image firmy u pracujících, ve společnosti i u konkurence,
- snaha držet krok s rostoucím celonárodním zájmem – firmy, které chtějí udávat tempo na trhu, si nemohou dovolit ignorovat trendy zlepšování pracovního zdraví,
- produktivita – produktivita práce zdravých pracovníků jednoznačně předčí nasazení nemocných lidí, proto je vhodné zavést programy PZP zaměřené na zvýšení celkové produktivity práce,
- náklady – co se týká nákladů na odškodňování zaměstnanců, existují programy úspěšné při léčbě jednotlivých případů i při návratu do pracovního procesu.

2.5. ÚVOD DO ODMĚŇOVÁNÍ

Odměňování zaměstnanců je nejstarší a zároveň jednou z nejdůležitějších činností oddělení lidských zdrojů daných organizací, jimiž oceňují své zaměstnance za jejich efektivní působnost v organizaci. Proces odměňování je řazen do personální oblasti. O jeho důležitosti dle Koubka (2012) svědčí fakt, že na sebe strhává pozornost vedení organizací, jejich zaměstnanců i odborových organizací. V každém větším podniku je vytvářena pozice

personálního specialisty, který se mimo běžnou personální agendu stará o efektivní motivování pracovníků právě pomocí vhodně zvolených a diferencovaně cílených odměn.

Následně se budu zabývat pevně danými, smluvně ošetřenými odměnami v podobě mzdy, platu, benefitů a jiných forem reprezentující odměny za vykonanou práci. Dle Vebera & kol. (2009, 28) je zřejmé, že „systém odměňování a zaměstnaneckých výhod (benefitů) slouží jednak jako nástroj motivace pracovního výkonu, může se však stát i významným faktorem konkurenceschopnosti firmy při získávání, stabilizaci, podpoře loajality a spokojenosti pracovníků.“

Současně i Koubek (2012, 283) vysvětluje, že „odměňování v moderním řízení lidských zdrojů neznamena pouze mzdu nebo plat, popřípadě jiné formy peněžní odměny, které poskytuje organizace pracovníkovi, jako kompenzaci za vykonanou práci. Moderní pojetí odměňování je mnohem širší.“ Stejný pohled má i Veber, J. & kol. (2009, 29), který je toho názoru, že „vedle základní složky mzdy, ve které by měla být oceněna hodnota práce a výkon pracovníka, je součástí mzdy i pohyblivá složka mzdy – prémie, odměny, podíly na výsledku hospodaření apod., které má být využito k účelové motivaci pracovního chování.“

Z těchto tvrzení vyplývá, že všechny stránky odměny zahrnují vnitřní odměny, které přináší práce sama, jsou vzájemně provázány a zachází se s nimi jako s integrovaným a logickým celkem. K tomu shrnutí slouží tzv. model mzdovorných faktorů, který vytvořil Veber, J. & kol. (2009, 29). Mezi tyto faktory patří:

- hodnota práce,
- pracovní výkon a chování při práci,
- mimořádné pracovní podmínky,
- tržní cena práce.

2.5.1. STRATEGICKÉ ODMĚŇOVÁNÍ

Strategické odměňování je přístup k dlouhodobému vytváření a realizaci strategií odměňování a základních zásad, ze kterých tyto strategie vycházejí. Lze ho charakterizovat jako způsob myšlení – přesvědčení o potřebě plánovat a uskutečňovat plány.

Cílem strategického odměňování je dle Armstronga (2009) vytvořit procesy celkového odměňování založené na přesvědčení o tom, co organizace oceňuje a čeho chce dosáhnout. Provádí se to pomocí propojení postupů v odměňování s podnikovými cíli a s hodnotami pracovníků.

Vytváření strategie odměňování zahrnuje i zabezpečení toho, aby pokud možno existovalo propojení nebo soulad mezi strategií odměňování a podnikovou strategií. Jak zdůrazňuje Brown, D. (2001, 21) „propojení vašich postupů v odměňování s hodnotami a potřebami pracovníků je v každém případě stejně důležité jako jejich propojení s podnikovými cíli, přičemž je pro splnění podnikových cílů rozhodující.“ To znamená, aby strategie odměňování brala konkrétně v úvahu podnikové cíle a byla vytvořena na podporu jejich dosahování. Strategie odměňování musí také brát v úvahu hnací síly podnikání organizace – faktory, které přispívají k její úspěšnosti. Strategie odměňování by měla mít za cíl je posilovat a podporovat.

Armstrong (2009, 25) přišel s úvahou o podnikové strategii organizace jako o východisku systému odměňování. „Podniková strategie identifikuje hnací síly podnikání a stanovuje podnikové cíle. Hnací síly podnikání jsou v každé organizaci jedinečné, ale často budou zahrnovat skutečnosti, jako je vysoký výkon, ziskovost, produktivita, inovace, služba zákazníkům, kvalita, cena/náklady.“ Obecně lze tedy říci, že cílem společností je odměňovat lidi slušně, spravedlivě a důsledně podle jejich hodnoty pro organizaci, aby to posloužilo budoucímu dosahování strategických cílů organizace.

2.5.2. PODNIKOVÁ KULTURA

Podnikovou kulturou se označují zvyklosti, sdílené názory, uznávané hodnoty a pravidla chování pracovníků uvnitř podniku a způsob jejich prezentace vůči vnějšímu okolí. Armstrong (2009, 33) definuje podnikovou kulturu jako „kulturu organizace, kterou tvoří sdílené hodnoty, normy, postoje a domněnky, které ovlivňují způsob jednání lidí a způsob dělání věcí. Je významná, protože je zakořeněná v hlubokém přesvědčení a odráží to, k čemu došlo a co fungovalo v minulosti.“

Veškeré lidské usilování zaměřené na plnění provozních úkolů a rozvoj firmy spolu s obecně sdílenými a uznávanými hodnotami, normami, pravidly a způsoby jednání a chování, s vnějšími projevy, návyky, mýty a rituály existujícími v dané firemní komunitě, s užívanými pracovními prostředky, metodami a postupy, s rytmem a plynulostí firemních procesů i s věcným, materiálně-předmětným, prostorovým a vizuálním prostředím (hmotnými artefakty) je projevem specifické firemní kultury (Bláha, Mateicius & Kaňáková, 2005, 89).

2.6. PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY

Zaměstnanecký vztah je založen na interakcích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Poměr v sobě kombinuje přesvědčení, víru, nebo domněnky, které bezprostředně souvisí s jejich očekáváním. Z tohoto vztahu je patrné, že obě strany mají určité požadavky a potřeby.

Pracovníci mohou očekávat, že se s nimi bude slušně zacházet jako s lidskými bytostmi, že budou dostávat práci, při které budou využívat své schopnosti, že budou spravedlivě odměňováni podle svého přínosu. Budou moci rozvíjet a prokazovat svou schopnost, budou mít příležitost k dalšímu růstu, budou informováni o tom, co se od nich očekává, a budou informováni i o tom (raději pozitivně), jak se na jejich práci dívá zaměstnavatel. Zaměstnavatelé mohou od pracovníků očekávat, že budou ve prospěch podniku pracovat, jak nejlépe umějí, budou plně oddáni jeho hodnotám, budou ochotní a loajální a budou zlepšovat pověst organizace mezi jejími zákazníky a dodavateli (Armstrong, 2009, 131).

Z výše uvedených skutečností vyplývá, že základem procesu odměňování je, aby zaměstnavatelé motivovali vhodně zvolenou výší a strukturou odměn své zaměstnance, a to z důvodu udržení si kvalifikované pracovní síly (čímž předešli nebo snížili fluktuaci), ale také proto, že zaměstnanecké výhody slouží ke zvyšování produktivity práce a růstu spokojenosti pracovníků. Zaměstnanci pak uspokojují přes odměny své potřeby. Dle Pelce (2009) shrnutí odměňování vypovídá o posílení pozitivního vztahu k podniku, stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců a jejich relaxaci.

2.6.1. POTŘEBY

Potřeby jsou rovny požadavkům. Jsou to požadavky, které si člověk uvědomuje a při jejichž nesplnění má pocit nedostatku, který se však snaží vyplnit popřípadě odstranit. Jestliže chceme porozumět jednání lidí, pochopit je a předvídat do budoucnosti, jak budou za různých okolností jednat, pak se podle Smékala (2004) přirozeně ptáme, co chtějí, oč jim jde, co je baví, zajímá a těší, nebo čeho se bojí, v co doufají, o čem sní.

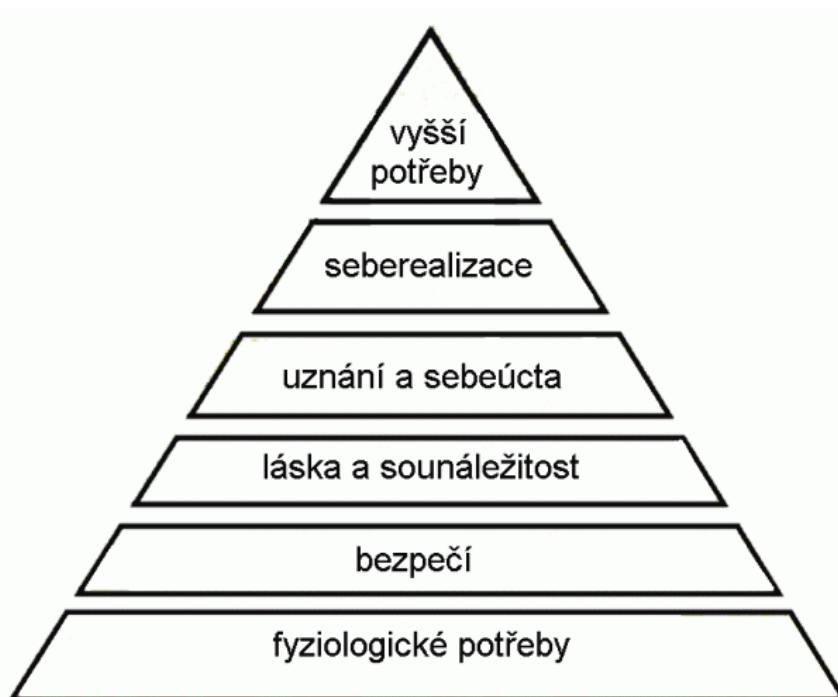
Základní fyziologické potřeby má člověk podle Říčana (2010, 104) společné s vyššími savci, jmenovitě je definuje jako „potřeba kyslíku (nadechnutí), potřeba zbavit se oxidu uhličitého (vydechnutí), potřeba vody, potravy, smyslových podnětů, sexuální potřeba, potřeba laktace, vyměšování, vyhnout se bolesti, horku, chladu a zranění, potřeba spánku. Jejich uspokojení je nezbytné pro zachování života jedince, případně rodu.“

Seznamy psychologických primárních potřeb bývají dosti dlouhé a žádný z nich není obecně uznáván, nicméně Šamánková & kol. (2011, 112) se opírá o Murraye a jeho výčet psychologických potřeb a tyto potřeby blíže jmenuje jako „potřeba sdružovat se, potřeba lásky, autonomie, ochrany a pomoci, uznání, agrese, potřeba bránit se, pečovat o druhé, dvořit se, potřeba vyniknout vysokým výkonem, poddávat se, oponovat, potřeba ovládat, předvádět se, kořit se, potřeba pořádku, potřeba hry, zavrňovat, získávat, stranit se, potřeba superiority, poznávat, chápat, potřeba vyhnout se hanbě, konstruktivní potřeba, potřeba uchovávat.“

Vztah mezi primárními potřebami fyziologickými a psychologickými je dost složitý. Psychologické potřeby se vyvíjejí na vrozeném základě, který zčásti tvoří fyziologické potřeby. Proto je možno některé z nich považovat za jakési deriváty, „odnože“ fyziologických potřeb. Jiné psychologické potřeby se sice fylogeneticky vyvinuly proto, aby napomáhaly uspokojování primárních fyziologických potřeb, a jsou tedy fyziologickým potřebám v tomto smyslu podřízeny, v ontogenezi se však vyvíjejí značně nezávisle, jako např. potřeba hry (Říčan, 2010, 105).

2.6.1.1. MASLOWOVA HIERARCHIE POTŘEB

O nový náhled na lidské potřeby se zasloužil zejména proslulý psycholog Abraham Maslow. Zkoumal do čeho a v jakém pořadí investujeme svou pozornost a energii, a toto pořadí nazval Hierarchií potřeb. Dle této teorie, kterou popisuje Říčan (2010), jsou potřeby rozděleny do skupin podle jejich postupného vývoje a zároveň jsou hodnoceny na základě žebříčku vyšší, nebo nižší naléhavosti. Teorie je založena na prioritě uspokojování nižších potřeb, po jejich naplnění se následně rozvíjí potřeby vyšší.



Obr. č. 5 Maslowova hierarchie potřeb

Hierarchie A. Maslowa začíná fyziologickými potřebami, které jsou nejnižší, protože se dokáží při neuspokojení prosadit vůči potřebám výše položeným. Když jsou fyziologické potřeby aktuálně uspokojeny a člověk tím nevyčerpal veškerou energii, kterou má k dispozici, začíná uspokojovat potřebu bezpečí, tedy v zásadě požadovat jistotu a orientaci ve své životní situaci. Jakmile jsou uspokojeny i tyto potřeby, motor seberozvoje, má-li ještě zdroj energie, nás žene dál k potřebě náležitosti a lásky. V manažerské praxi se to projeví především jako hledání příslušnosti k nějak definovaným skupinkám lidí. Ještě výše v hierarchii nacházíme potřebu úcty, která je uspokojována ze dvou odlišných zdrojů – sebeúctou (jako výsledek sebehodnocení) a úctou jiných (jako výsledkem hodnocení okolí). V manažerské praxi je zřejmé o této

potřebě možné uvažovat jako o potřebě uznání. Na vrcholu pyramidy najdeme sebeaktualizaci. Hlavní hybná síla osobnostního rozvoje nepřichází zvenčí, ale je umístěna uvnitř člověka. Že jsme vnitřně puzeni se rozvíjet. Čím člověk může být, tím také být musí (Plamínek, 2008, 74).

Jmenovitě a konkrétněji to vysvětlil Plamínek (2010, 127):

- přežití – úplně nejdříve uvolňujeme energii na pokrytí základních biologických potřeb, zejména metabolismu (dýchání, přijímání potravy atp.) a reprodukce, tím je zajištěno bezprostřední přežití jednotlivce a genetická kontinuita,
- bezpečí – je-li bezprostřední přežití zaručeno, můžeme svou energii věnovat na zajištění vlastní bezpečnosti, v zásadě jde o dosažení příznivé prognózy přežití v budoucnosti,
- příslušnost – v další fázi se můžeme zabývat tím, abychom někam patřili, hledáme si přátele, rodinu, tým, firmu, komunitu a snažíme se zajistit si svou příslušnost k takové skupině,
- výlučnost – jakmile někam patříme a ještě nám zbývá energie, můžeme pocítovat potřebu do daného prostředí nejen patřit, ale také v něm vyniknout, získat výjimečné postavení, uznání svého okolí,
- smysl – jsme-li již výluční a uznávaní, můžeme si dovolit věnovat zbývající energii na seberealizaci, širší sebeuplatnění a osobní rozvoj nebo na činnosti, které nás nějakým způsobem přesahují a mohou být užitečné především pro někoho jiného.

2.6.2. MOTIVACE

Motivace je souhrnné označení pro motivy a jejich působení. V první řadě je třeba definovat samotný motiv. Říčan (2010, 66) uvádí, že „slovo „motiv“ je převzato z latiny, kde „motus“ znamená hyb. Lze tedy říci, že motiv je faktor, který uvádí do pohybu. Může jít o pohyb ve fyzikálním prostoru nebo o pohyb psychický, pohyb myšlenek, představ, přání, rozhodnutí.“ Definicí motivace se zabývá i Veber (2009, 45), který vysvětluje, že „motiv je každá vnitřní pohnutka chování člověka a motivace je jeho vnitřní stav (daný přáními, tužbami, úsilím, představami atd.), který způsobuje určité chování, aktivitu člověka.“

Smyslem motivace je nenásilné vytvoření pozitivního přístupu k něčemu – často k nějakému výkonu či typu chování. Slovem motivace se obvykle označuje jak proces, tak jeho výsledek tedy skutečnosti, že se něco děje (někdo na někoho nějak působí), stejně jako fakt, že něco existuje (konkrétně onen zmíněný pozitivní přístup) (Plamínek, 2008, 14).

Motivace často pomáhá tam, kde selhává direktivní řízení, autoritativní výchova, psychický nátlak nebo manipulativní techniky. Veber (2009, 45) se zabývá dalším pojmem a to „pracovní motivace – výsledek schopnosti vedoucího vyvolat u podřízených smysl pro osobní prospěch v souladu se záměry vedení firmy, a v souvislosti s tím i pocit uspokojení.“

Motivovat tedy znamená nejen brát, ale také dávat. Je to proces, při kterém nabízíte člověku, od kterého něco potřebujete, na oplátku uspokojení jeho tužeb. Aby tohle bylo možné, aby motivace nebyla chápána jako pouhá manipulace, musíte zájmy druhých lidí chápat a porozumět jim. Motivace vás tedy nutí zajímat se o druhé. Jestliže chceme porozumět jednání lidí, pochopit je a předvídat do budoucnosti, jak budou za různých okolností jednat, pak se dle Smékala (2004, 124) „přirozeně ptáme, co chtějí, oč jim jde, co je baví, zajímá a těší, nebo zase čeho se bojí, v co doufají, o čem sní. Ptáme se, jaké síly jimi hýbou, odborně řečeno: jak silně a k čemu jsou motivováni.“

2.6.2.1. HERZBERGEROVA DVOUFAKTOROVÁ TEORIE MOTIVACE

Herzbergova teorie dvou faktorů je jedna z teorií motivace, a vhodně doplňuje například Maslowovu pyramidu. Dvoufaktorovou motivační teorii zformuloval Frederick Herzberg v roce 1959. Pojmenoval dva základní faktory, které jsou pro zaměstnance zdrojem spokojenosti a motivace:

- hygienické faktory (Hygiene Factors, neuspokojovatele) – mezi které patří takové, které vyvolávají pracovní nespokojenost (například pracovní podmínky, mezilidské vztahy, platové podmínky, jistota zaměstnání, atd.). Jednoduše to, co se dělá pro lidi, abychom je motivovali. Tvoří ji odměny, jako např. zvýšení platu, uznání, pochvala, nebo povýšení, ale také tresty, jako např. odepření platu nebo kritika.

- motivátory (Motivators, uspokojovatele) – mezi které patří takové, které pomohou nabudit motivaci a spokojenost, např. úspěch, uznání, profesní růst, odpovědnost, atd. Motivace vycházející z práce samé, ke které dochází, když lidé cítí, že práce, kterou vykonávají, je vnitřně zajímavá, podnětná a důležitá, a je v ní obsažena pravomoc a odpovědnost (Herzberg & kol. 1957, 23).

Hranice, která dělí motivátory a hygienické faktory, není jednoznačně daná, vychází to z faktu, že vlivy působící na všechny pracovníky mají u každého jednotlivce různou odezvu. Také Armstrong (2007) má k této teorii určité výhrady. Problém vidí ve volbě metody, na které je výzkum založen, a v dalekosáhlých a bezdůvodných závěrech, které byly učiněny na malém a velice specifickém vzorku dotazovaných. Zároveň ale dodává, že má Herzbergova teorie úspěch, protože je vytvořena v souladu s uznávanými pracemi Maslowa (1954) a Mc Gregora (1960). Dalším z prokazatelných důvodů její úspěšnosti je bezesporu, pro laika srozumitelný výklad teorie založený na „skutečném životě“.

2.6.3. STIMULACE

V případě, že se management rozhodne své zaměstnance směřovat k cílům společnosti pomocí stimulace, vydává se tím zcela odlišnou cestou, jako je tomu v případě použití motivačních prostředků. Psychologická metodika s pomocí stimulu se může na první pohled zdát jednodušší, personalisté nemusí moc dobře znát zaměstnance společnosti a jejich potřeby. To je dáno faktem, že stimul se ve valné většině případů aplikuje pomocí finančních odměn, proto je volba mezi motivačními nástroji a stimuly závislá na konkrétních situacích a podmínkách ve společnosti. V obecném pohledu je tato metoda využívána při budování spodních pater níže uvedené pyramidy firemní vitality (Plamínek, 2008, 78).

Dále Plamínek (2008, 15) uvádí, že se jedná o velmi jednoduchý proces, „dokud vyplácíme odměnu, dokud krmíme a napájíme, prostě dokud kompenzujeme nepohodlí spojené s výkonem nějakými atraktivními hodnotami, můžeme očekávat, že práce bude probíhat. Ovšem v okamžiku, kdy takové hodnoty (vnější stimuly) přestaneme poskytovat, se práce zřejmě zastaví.“

2.7. ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Když se zeptáme na zaměstnanecké odměny jakéhokoliv pracovníka určité firmy, když se ho tážete na jeho představu pod pojmem „benefit“, v první řadě ho napadnou peníze. Dle Armstronga (2009) peníze motivují, protože jsou přímo nebo nepřímo spojeny s uspokojováním mnoha potřeb. Je-li příjem pravidelný, uspokojují základní potřeby přežití, jistoty a bezpečí. Mohou také uspokojovat potřebu sebeúcty a postavení – peníze vás mohou dostat na stupeň odlišující vás od vašich spolupracovníků a známých a vy si tak můžete koupit věci, které si oni nemohou dovolit. Peněžní pobídky a odměny mohou motivovat. Lidé potřebují peníze, a tedy chtějí peníze. Peníze mohou motivovat, ale nejsou jediným motivátorem. Mohou sloužit následujícím funkcím odměňování:

- mohou fungovat jako cíl, o který lidé usilují, i když v různé míře,
- mohou fungovat jako nástroj přinášející hodnotné výsledky,
- mohou být symbolem, který ukazuje příjemcovu hodnotu pro organizaci.

Benefity však nejsou jen peníze. V první řadě je potřeba zastavit se u samotného slova „benefit“. Pelc (2009, 15) se na benefit dívá i z historického hlediska, kdy „benefice byla divadelním představením ve prospěch herce, dnes kulturní akce, jejíž výtěžek je určen k humanitárním účelům. V lenním právu znamenalo beneficium statek udělovaný králem za prokázané služby, původně na dobu života, později s dědičným právem.“

Zaměstnanecké benefity slouží především k posílení pozitivního vztahu k podniku, stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců a jejich relaxaci. Počet a charakter benefitů vychází z možností zaměstnavatele, potřeb pracovníků a ze srovnání s nabídkou obdobných zaměstnavatelů na trhu práce. Jsou předmětem kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv, popř. jsou obsaženy ve vnitřním předpise zaměstnavatele či v individuálních smlouvách s jednotlivými zaměstnanci (Pelc 2009, 16).

Zaměstnanecké benefity jsou efektivní investicí do zaměstnanců, zvyšují jejich motivaci k pracovnímu výkonu a loajalitu k zaměstnavateli. Organizace má k dispozici poměrně širokou škálu možností, jak odměňovat své pracovníky za jejich práci i za to že, jsou pracovníky této organizace. Odměny mohou být dle Koubka (2012) vázány na povahu a

význam vykonávané práce, na odvedenou práci, na výkon pracovníka, jeho schopnosti či vzácnosti na trhu práce. Mohou také vyplývat z pracovního poměru, a to v podobě zajímavých a podnětných pracovních úkolů, veřejného uznání zásluh a dobré práce, péče o vzdělání a rozvoj pracovníka, péče o individuální pracovní prostředí, o zdokonalování pracovních a mezilidských vztahů v organizaci, atd.

Na benefity se však můžeme podívat nejen z pohledu přínosu pro zaměstnance, nýbrž i z pohledu zisku pro společnost. Jen málokterá firma si může dovolit vynakládat finanční prostředky bez vyhodnocení, co jí tyto výdaje přinesou. Zaměstnavatel dle Vebera & kol. (2009, 78) sleduje svou mzdovou politikou tyto cíle:

- získat kvalifikované pracovníky, kteří svými znalostmi a dovednostmi nejen splňují požadavky pracovních míst, ale také svým sociálním chováním přispívají k vytváření stabilizovaného kmenového stavu zaměstnanců,
- stimulovat k výkonu a žádoucímu pracovnímu chování,
- udržet celkový objem vyplácených mzdových prostředků v rozsahu, který neohrožuje konkurenceschopnost firmy,
- zajistit spravedlivou mzdovou diferenciaci uvnitř firmy a ve srovnání se mzdovými relacemi na vnějším trhu práce.

Řada organizací chce poskytováním zaměstnaneckých výhod podpořit volnočasové aktivity zaměstnanců a napomáhat jejich relaxaci, a tím nepřímo podporovat jejich výkon, snižovat stres, nemocnost apod. Plošné a paušální poskytování těchto výhod snižuje jejich motivační účinnost. Jednotlivci ve věkově zájmově a sociálně diferencovaném kolektivu pracovníků mají různou strukturu a prioritu sociálních potřeb, a proto se dnes v řadě firem zavádí tzv. cafeteria systém v sociálních požitcích zaměstnanců. Každý pracovník má k dispozici určitou výši hodnoty těchto požitků a podle podnikové nabídky si sám určuje strukturu jejich čerpání. Tento způsob je motivačně účinnější a vede k vyšší spokojenosti pracovníků (Veber & kol. 2009, 156).

2.7.1. ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Zaměstnanecké benefity jsou aktuální tematikou. Mnohé ze zaměstnaneckých odměn a benefitů mají určitou daňovou a odvodovou výhodnost. Jejich členění z daňového hlediska se blíže věnoval Pelc (2009, 30):

- mimořádně výhodné – to jsou benefity, které jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění,
- částečně výhodné (s dílčí výhodou) – jsou na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti a třeba nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, nebo u zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem a naopak u zaměstnance jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny, a proto nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Z pohledu legislativy jsou v České republice řešeny zaměstnanecké výhody ve třech základních aspektech, které rovněž jmenuje Pelc (2009, 33):

- mimořádně zvýhodněné benefity – jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance daňově i odvodově nejvýhodnější; z daňového hlediska jsou, podle zákona o daních z příjmů, plně daňovým výdajem zaměstnavatele, u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a z toho důvodu nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění,
 1. příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění,
 2. příspěvky a příplatky na stravování a nápoje,
 3. poskytnutí pracovního oblečení,
 4. odborný rozvoj zaměstnanců,
 5. prodej bytu zaměstnanci,

- benefity s daňovou a odvodovou výhodou dílčí – jde o benefiční plnění, které je daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, protože je jako pracovněprávní nárok dohodnuto v kolektivní smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací,
 6. doprava do zaměstnání,
 7. přechodné ubytování pro zaměstnance,
 8. prodloužená dovolená, zdravotní dny volna,
 9. věrnostní a stabilní plnění,
 10. odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu,
 11. používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance,

- benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem – jsou tedy plněním ze sociálního fondu zaměstnavatele; benefity, jež jsou daňově a odvodově zvýhodněny na straně zaměstnavatele,
 12. sociální výpomoc nejbližším pozůstalým,
 13. rekreace,
 14. zdravotnická zařízení,
 15. předškolní zařízení, závodní knihovny,
 16. kultura, sport,
 17. dary zaměstnancům,
 18. půjčky zaměstnancům,
 19. sociální výpomoci zaměstnancům.

3. CÍLE A VÝZKUMNÁ OTÁZKA

3.1. CÍL PRÁCE

Hlavním cílem bakalářské práce je vyhodnocení struktury nabízených firemních benefitů ve vztahu ke kompenzaci sedavého zaměstnání na základě získaných poznatků ze zaměstnaneckých preferencí předložených benefitů.

3.2. DÍLČÍ CÍLE

- Zjištění preferencí využívání nabízených benefitů u pracovníků zapojených do ankety.
- Zda tyto preferované benefity vhodně přispívají k podpoře pohybové aktivity.

3.3. VÝZKUMNÁ OTÁZKA

Jaké benefity upřednostňuje skupina pracovníků se sedavým zaměstnáním?

4. METODIKA

4.1. ÚVOD DO METODIKY

Průzkum využívání a preferencí nabízených benefitů byl realizovaný prostřednictvím dotazníkového šetření v podobě ankety.

Do cílové skupiny průzkumu byli zapojeni zaměstnanci instituce poskytující finanční a pojišťovací služby, jejíž základní činností je shromažďování dočasně volných peněžních prostředků, které formou úvěru poskytuje k dispozici svému klientskému portfoliu. Zkoumaný vzorek zaměstnanců působí na pozicích osobní bankéř a vedoucí obchodního místa dané instituce tří různých oblastí České republiky.

Sledovány byly benefity poskytované danou institucí všem zaměstnancům bez ohledu na pracovní pozici. Portfolio nabízených benefitů je následující:

- osobní život – pět dnů placeného studijního volna, pět dnů neplaceného volna, týden dovolené pro čerstvé tatínky, dva dny volna v rámci úmrtí blízkého člověka či člena rodiny, příspěvek při návratu z mateřské dovolené do 1 roku dítěte, příspěvek při odchodu do důchodu, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na životní pojištění,
- péče o zdraví zaměstnanců – příspěvky na sportovní aktivity, dotace zdravých jídel ve firemní kantýně, občerstvení na pracovišti v podobě pitné vody, úhrada úrazového i cestovního pojištění, bezplatná lékařská péče, zprostředkování sportovních akcí,
- vlastní výběr – cafeterie benefit-plus, ve které jsou k dispozici výhody, které si zaměstnanec může zvolit sám na základě svého vlastního uvážení a preferencí ze základní nabídky cestování, kultura, sport, vzdělávání, zdraví,
- více dnů navíc – týden dovolené nad rámec zákonného nároku, dva dny zdravotního volna na překlenutí krátké nemoci, dva dny úředního volna na vyřízení osobních záležitostí
- zvýhodněné produkty banky – vedení zaměstnaneckého konta zdarma, zvýhodněné sazby bankovních produktů, flexibilní finanční odměny,

- ocenění za loajalitu a doporučení známého – příspěvek služebního jubilea, doporučující program, služební automobil, služební notebook, služební telefon,
- vzdělávání – široká škála formálních i méně formálních rozvojových příležitostí, proškolení konkrétních pozic a získání znalostí či dovedností formou školení, práci na projektech, účasti na konferencích, ale i rozvoj měkkých dovedností či osobností rozvoj formou inspirativních přednášek, workshoptů, mentoringu, individuálního i týmového koučování, stínování, rotací, zpětná vazba, apod.,
- kariérní růst – podpora nadšení, talentu, potenciálu a zkušeností ve využití kariérních příležitostí v rámci společnosti.

Hlavním cílem ankety bylo získat informace, jaké benefity poskytované dané instituce respondenti upřednostňují, a zda tyto jimi vybrané benefity vedou ke kompenzaci sedavého zaměstnání.

Při dekompozici tématu bylo dotazníkové šetření rozděleno do tří oblastí:

- identifikace respondenta
- postoj k současnému systému a nabídce zaměstnaneckých benefitů
- zaměření na pohybovou aktivitu

Na základě výše zmíněných oblastí byly formulovány konkrétní otázky. Vytvořená anketa sestávala z celkem 15 otázek, z toho 3 se týkaly sociodemografických údajů.

Distribuce ankety k zaměstnancům byla zajištěna pomocí e-mailové komunikace, kdy byla anketa zaslána respondentům v elektronické on-line podobě, ti ji vyplnili a zaslali zpět. V příloze této práce je možné nahlédnout na rozesílanou anketu.

Průzkum proběhl v období března 2017. Celkový počet zapojených zaměstnanců byl k 17.3.2017 v souhrnu 37 respondentů.

Získaná data byla analyzována v programu MS Excel pomocí grafického znázornění. V rámci zpracování získaných dat bylo využito matematicko-statistické metody a následně byly zpracovány výsledky této studie a vyvozeny konkrétní závěry.

4.2. POPIS DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Průzkum využívání a preferencí nabízených benefitů zaměstnanci byl realizovaný prostřednictvím dotazníkového šetření v podobě ankety. Anketu lze definovat podle Zbořila (1998, 38) jako „takový druh zjišťování, při kterém jsou dotazovány osoby vybrané bez zvláštních výběrových hledisek, na jejich názory na určitý problém. Výběr dotazovaných se neřídí objektivními hledisky, často jde o tzv. samovýběr.“

Jedná se o pomocný nástroj sociologie, systematický průzkum názorů dotazem s možností volných odpovědí, pomocná statistická metoda. Zpravidla probíhá u malého okruhu respondentů, kteří nejsou reprezentačním vzorkem. Bývá využívána především ve sdělovacích prostředcích někdy pro zábavu, jindy při záměrně vybíraných dotazovaných a eliminaci nevhodných odpovědí s cílem předkládat určité názory jako obecně platné (<http://www.marxismus.cz>).

5. VÝSLEDKY

Při sběru dotazníkového šetření nebyla zjištěna absolutní návratnost v celkovém počtu 37 anket. Procentuálně by se dalo vyjádřit, že ze základních 37 potenciálních respondentů (zaměstnanců) dotazník vyplnilo 89%. Nelze konstatovat, že šlo o náhodný výběr, vzhledem k tomu, že odpovídali pouze ti, kteří měli o danou problematiku zájem. V konečném důsledku bylo tedy vyhodnoceno 33 anket. Tento vzorek představoval 28 pracovníků pracujících na pozici osobních bankéřů a 5 zaměstnanců pracujících na pozici vedoucího obchodního místa.

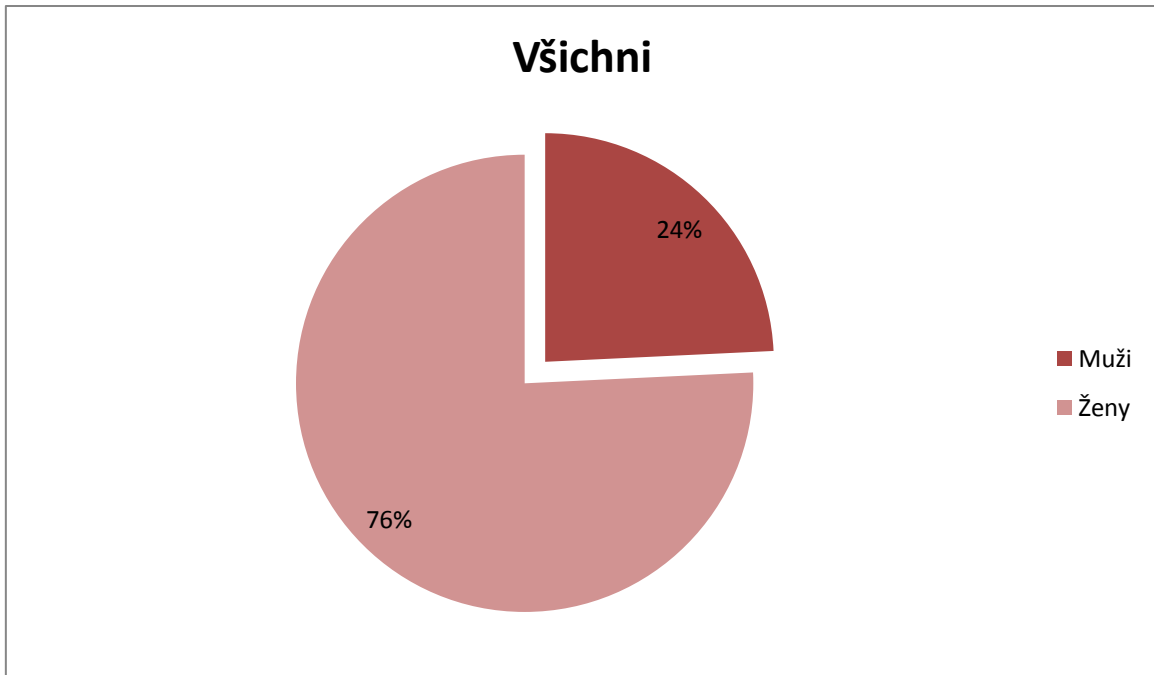
5.1. IDENTIFIKACE RESPONDENTŮ

Identifikace respondentů byla zajištěna pomocí 3 sociodemografických otázek, které byly zařazeny na začátek ankety. V tomto případě nebyla porušena zásada anonymity, protože zjišťované parametry nenesly u respondentů žádné konkrétní údaje. Bylo zjišťováno pohlaví, věk a délka pracovního poměru ve sledované instituci.

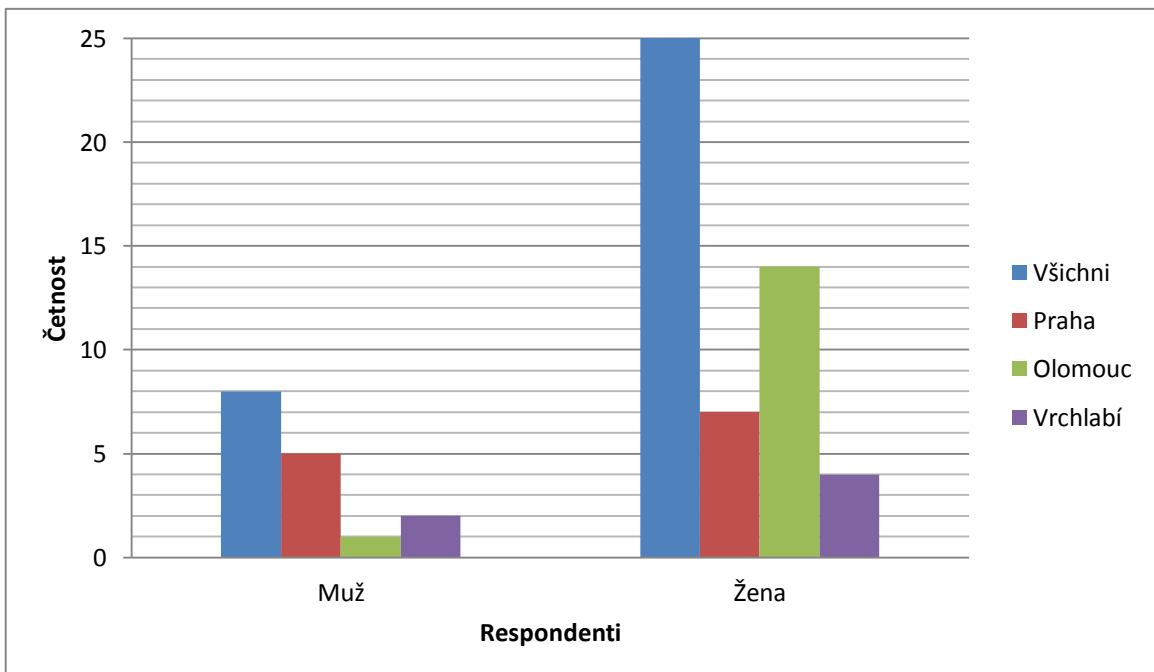
Otázka č. 1 Jaké je Vaše pohlaví?

1. Jaké je Vaše pohlaví?								
	Všichni		Praha		Olomouc		Vrchlabí	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
Muž	8	24	5	42	1	7	2	33
Žena	25	76	7	58	14	93	4	67

Tab. 1 Otázka č. 1



Výšečový graf 1 Otázka č. 1

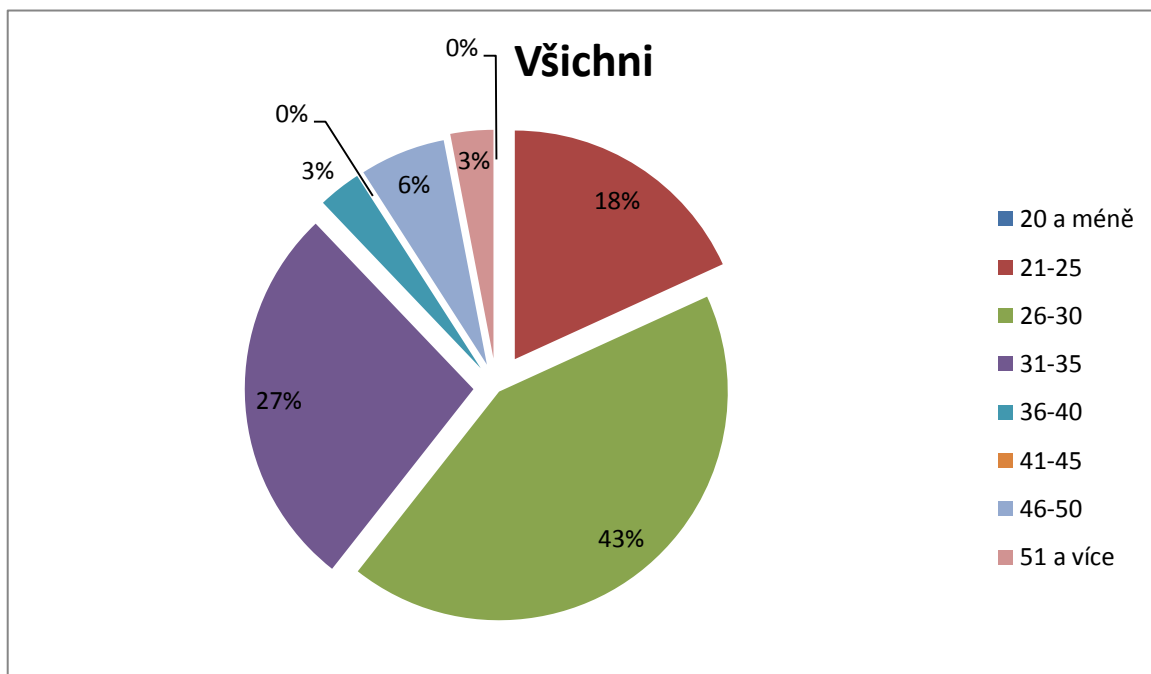


Sloupcový graf 1 Otázka č. 1

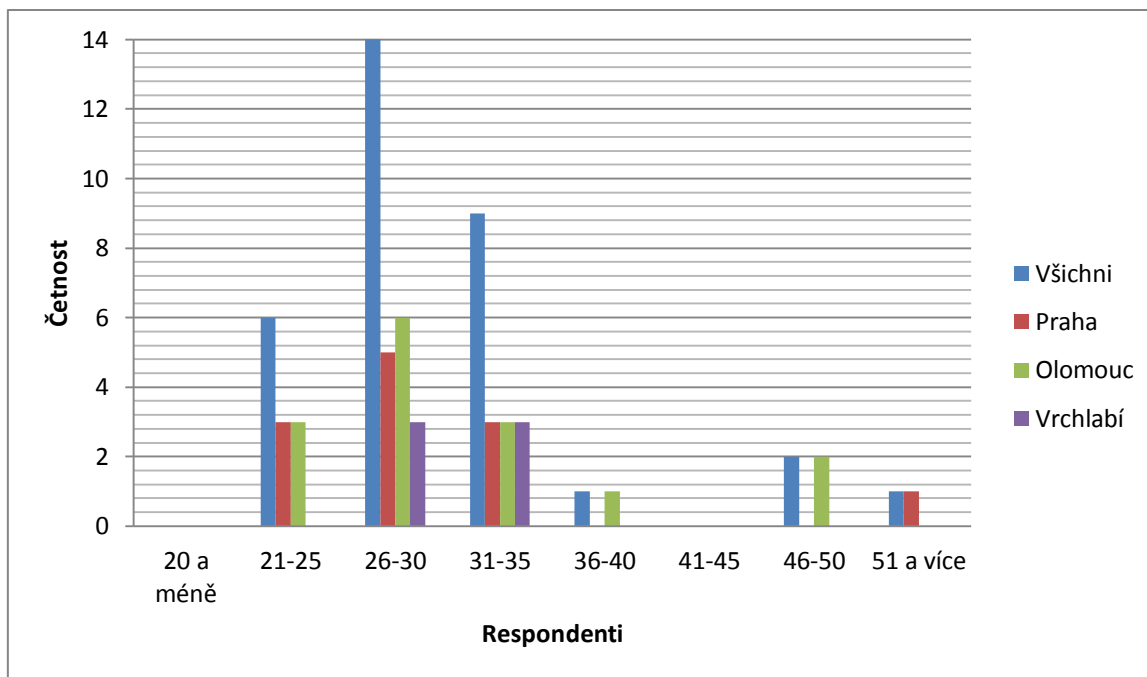
Otázka č. 2 V jakém věkovém rozmezí se nacházíte?

	2. V jakém věkovém rozmezí se nacházíte?							
	Všichni		Praha		Olomouc		Vrchlabí	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
20 a méně	0	0	0	0	0	0	0	0
21-25	6	18	3	25	3	20	0	0
26-30	14	42	5	42	6	40	3	50
31-35	9	27	3	25	3	20	3	50
36-40	1	3	0	0	1	7	0	0
41-45	0	0	0	0	0	0	0	0
46-50	2	6	0	0	2	13	0	0
51 a více	1	3	1	8	0	0	0	0

Tab. 2 Otázka č. 2



Výšečový graf 2 Otázka č. 2

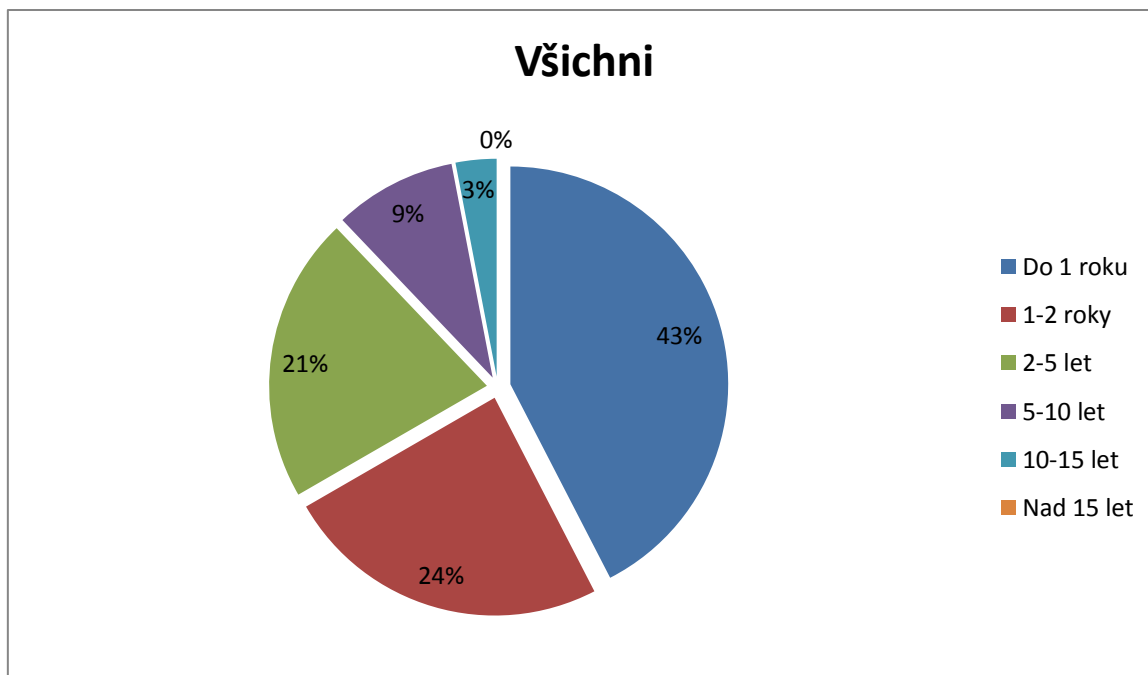


Sloupcový graf 2 Otázka č. 2

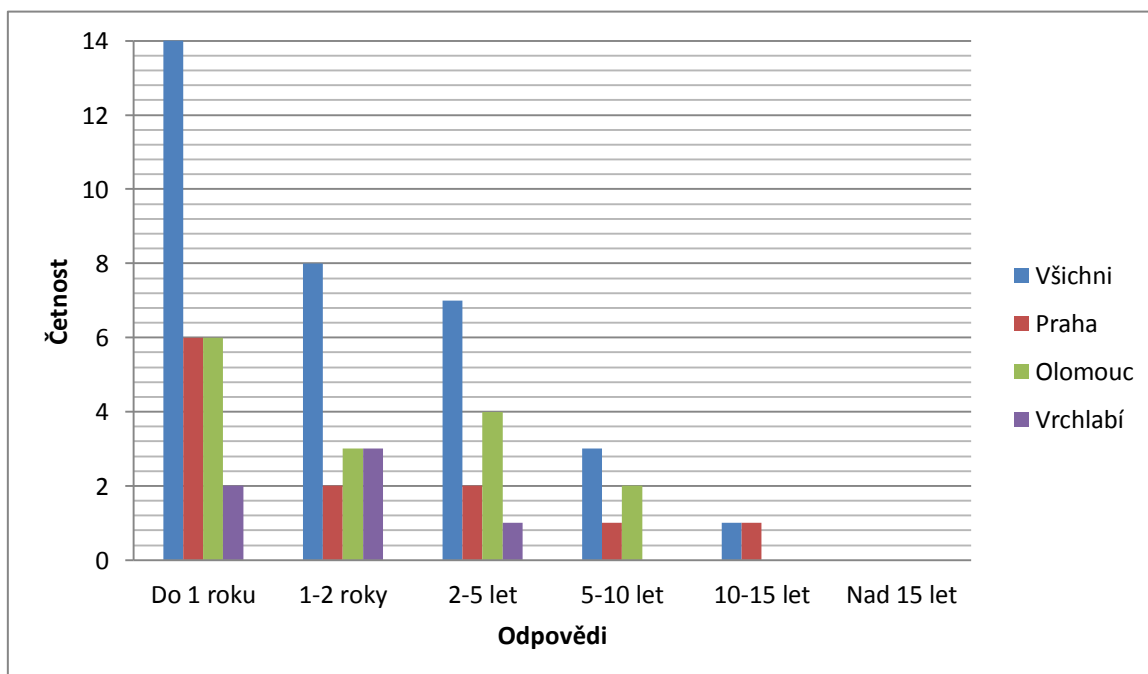
Otázka č. 3 Jak dlouho jste u společnosti zaměstnán/a?

	3. Jak dlouho jste u společnosti zaměstnán/a?							
	Všichni		Praha		Olomouc		Vrchlabí	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
Do 1 roku	14	42	6	50	6	40	2	33
1-2 roky	8	24	2	17	3	20	3	50
2-5 let	7	21	2	17	4	26	1	17
5-10 let	3	9	1	8	2	14	0	0
10-15 let	1	3	1	8	0	0	0	0
Nad 15 let	0	0	0	0	0	0	0	0

Tab. 3 Otázka č. 3



Výšečový graf 3 Otázka č. 3



Sloupcový graf 3 Otázka č. 3

5.2. POSTOJ K SYSTÉMU A NABÍDCE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

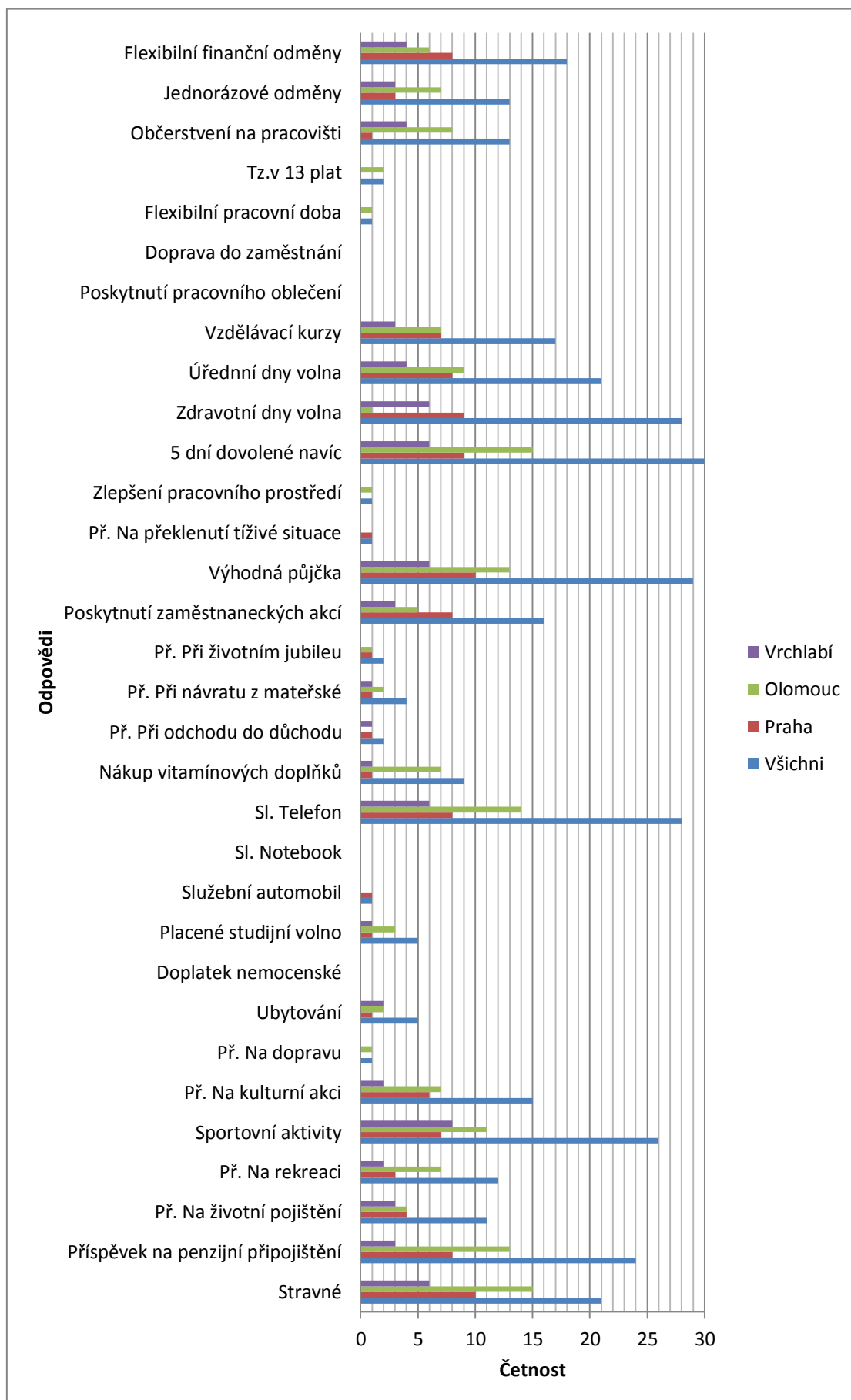
Oblastí postoje k zaměstnaneckým odměnám se zabývala polovina zbylé části dotazníkového šetření. Ve výčtu se v této anketě jednalo o 5 otázek zaměřených na znalost, strukturu a preferenci nabízených benefitů.

Otázka č. 4 Jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel nabízí?

	4. Jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel nabízí?							
	Všichni		Praha		Olomouc		Vrchlabí	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
Stravné	21	63	10	83	15	100	6	100
Příspěvek na penzijní připojištění	24	72	8	66	13	86	3	50
Př. na životní pojištění	11	33	4	33	4	26	3	50
Př. na rekreaci	12	36	3	25	7	46	2	33
Sportovní aktivity	26	78	7	58	11	73	8	53
Př. na kulturní akci	15	45	6	50	7	46	2	33
Př. na dopravu	1	3	0	0	1	7	0	0
Ubytování	5	15	1	8	2	13	2	33
Doplatek nemocenské	0	0	0	0	0	0	0	0
Placené studijní volno	5	15	1	8	3	20	1	17
Služební automobil	1	3	1	8	0	0	0	0
Sl. notebook	0	0	0	0	0	0	0	0
Sl. telefon	28	85	8	66	14	93	6	100
Nákup vitamín. doplňků	9	27	1	8	7	46	1	17
Př. Při odchodu do důchodu	2	6	1	8	0	0	1	17
Př. Při návratu z mateřské	4	12	1	8	2	13	1	17
Př. Při životním jubileu	2	6	1	8	1	7	0	0
Poskytnutí zaměstnan. akcí	16	48	8	66	5	33	3	50

Výhodná půjčka	29	87	10	83	13	86	6	100
Př. Na překlenutí tíživé situace	1	3	1	8	0	0	0	0
Zlepšení pracovního prostředí	1	3	0	0	1	7	0	0
5 dní dovolené navíc	30	90	9	75	15	100	6	100
Zdravotní dny volna	16	84	9	75	1	96	6	100
Úřední dny volna	21	63	8	66	9	60	4	67
Vzdělávací kurzy	17	51	7	58	7	46	3	50
Poskytnutí pracovního oblečení	0	0	0	0	0	0	0	0
Doprava do zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0	0
Flexibilní pracovní doba	1	3	0	0	1	7	0	0
Tzv. 13 plat	2	6	0	0	2	13	0	0
Občerstvení na pracovišti	13	39	1	8	8	53	4	67
Jednorázové odměny	13	39	3	25	7	46	3	50
Flexibilní finanční odměny	18	54	8	66	6	40	4	67

Tab. 4 Otázka č. 4



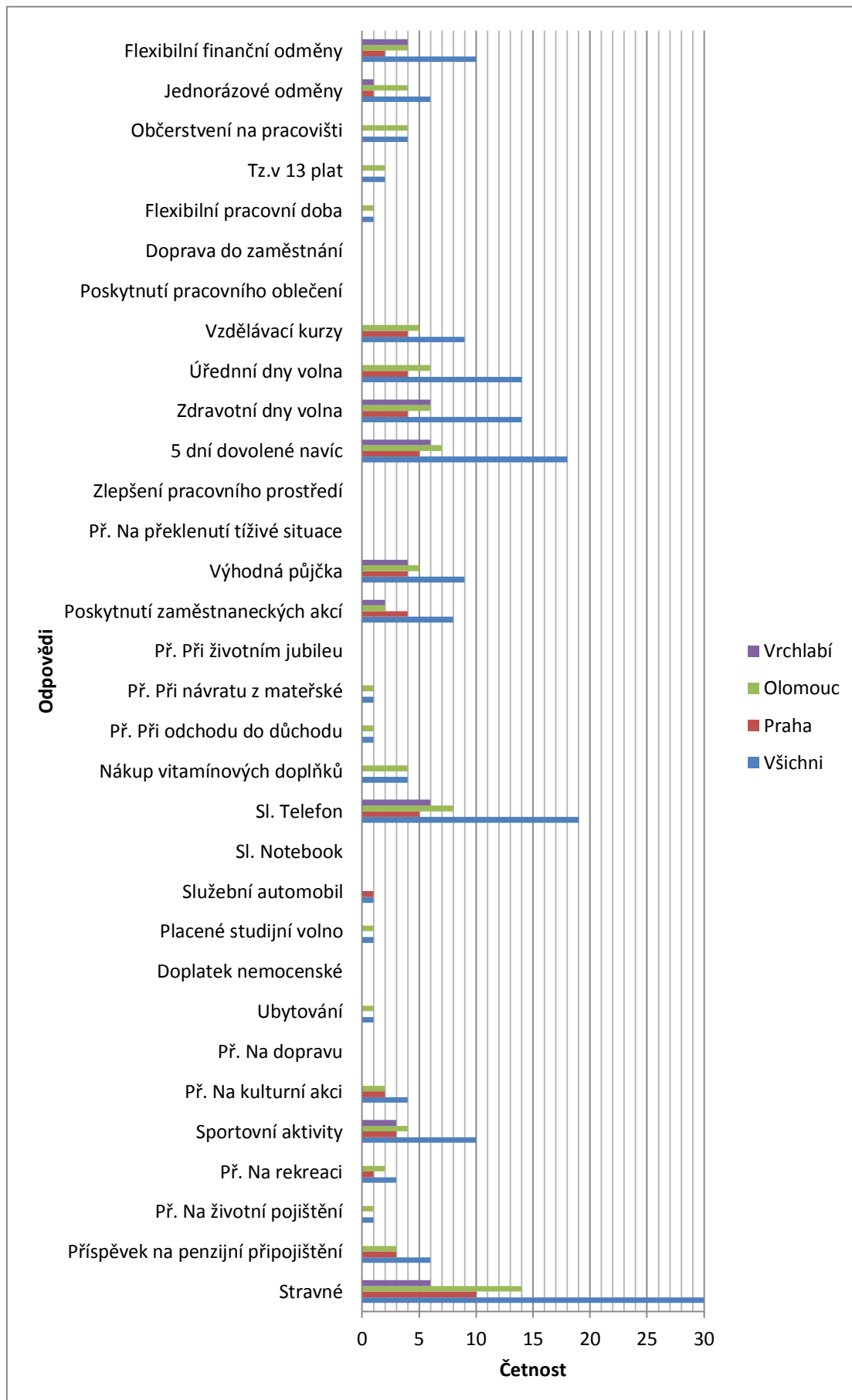
Sloupcový graf 4 Otázka č. 4

Otázka č. 5 Jaké benefity sám/sama využíváte?

	5. Jaké benefity sám/sama využíváte?							
	Všichni		Praha		Olomouc		Vrchlabí	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
Stravné	30	90	10	83	14	92	6	100
Příspěvek na penzijní připojištění	6	18	3	25	3	20	0	0
Př. na životní pojištění	1	3	0	0	1	7	0	0
Př. na rekreaci	3	9	1	8	2	14	0	0
Sportovní aktivity	10	30	3	25	4	26	3	50
Př. na kulturní akci	4	12	2	17	2	14	0	0
Př. na dopravu	0	0	0	0	0	0	0	0
Ubytování	1	3	0	0	1	7	0	0
Doplatek nemocenské	0	0	0	0	0	0	0	0
Placené studijní volno	1	3	0	0	1	7	0	0
Služební automobil	1	3	1	8	0	0	0	0
Sl. notebook	0	0	0	0	0	0	0	0
Sl. telefon	19	57	5	42	8	52	6	100
Nákup vitamín. doplňků	4	12	0	0	4	26	0	0
Př. Při odchodu do důchodu	1	3	0	0	1	7	0	0
Př. Při návratu z mateřské	1	3	0	0	1	7	0	0
Př. Při životním jubileu	0	0	0	0	0	0	0	0
Poskytnutí zaměstnan. akcí	4	12	4	33	0	0	0	0
Výhodná půjčka	9	27	4	33	5	33	4	67
Př. Na překlenutí tíživé situace	0	0	0	0	0	0	0	0
Zlepšení pracovního prostředí	0	0	0	0	0	0	0	0
5 dní dovolené navíc	28	84	9	75	13	86	6	100
Zdravotní dny volna	18	54	5	42	7	46	6	100
Úřední dny volna	10	30	4	33	6	40	0	0

Vzdělávací kurzy	9	27	4	33	5	35	0	0
Poskytnutí pracovního oblečení	0	0	0	0	0	0	0	0
Doprava do zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0	0
Flexibilní pracovní doba	1	3	0	0	1	7	0	0
Tzv. 13 plat	2	6	0	0	2	14	0	0
Občerstvení na pracovišti	4	12	0	0	4	26	0	0
Jednorázové odměny	6	24	1	8	4	26	1	17
Flexibilní finanční odměny	10	30	2	17	4	26	4	67

Tab. 5 Otázka č. 5

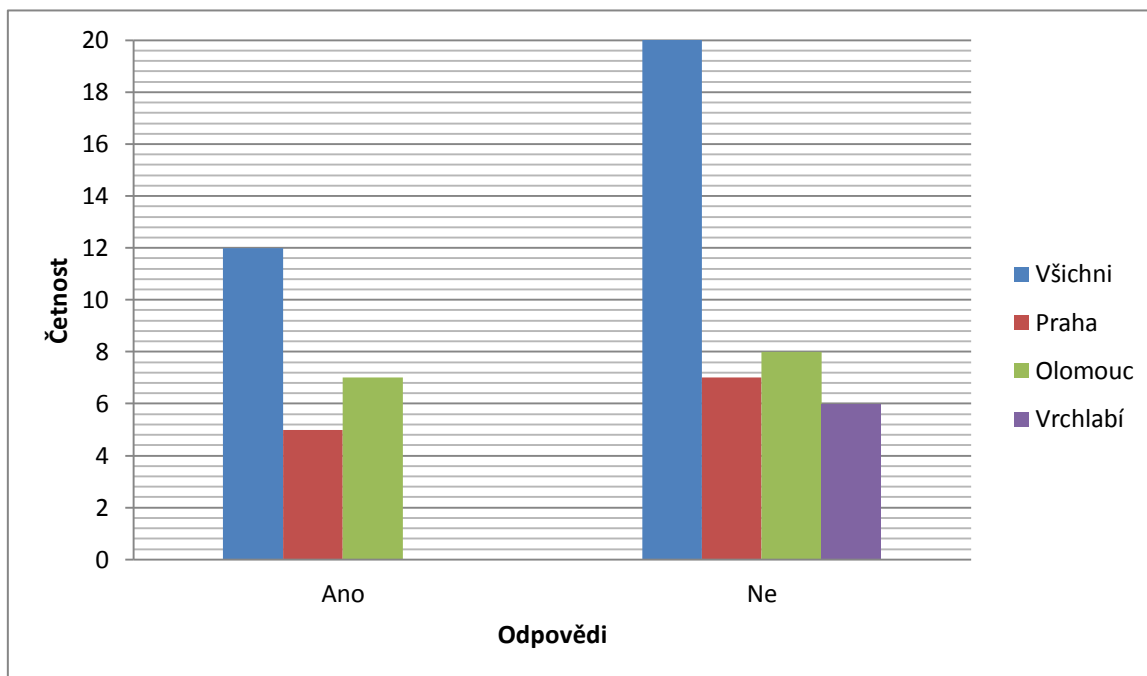


Sloupcový graf 5 Otázka č. 5

Otázka č. 6 Chybí Vám v nabídce zaměstnanecký benefit, který byste rád/a využíval?

6. Chybí Vám v nabídce zaměstnanecký benefit, který byste rád/a využíval?								
	Všichni		Praha		Olomouc		Vrchlabí	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
Ano	12	36	5	42	7	46	0	0
Ne	21	64	7	58	8	54	6	100

Tab. č. 6 Otázka č. 6

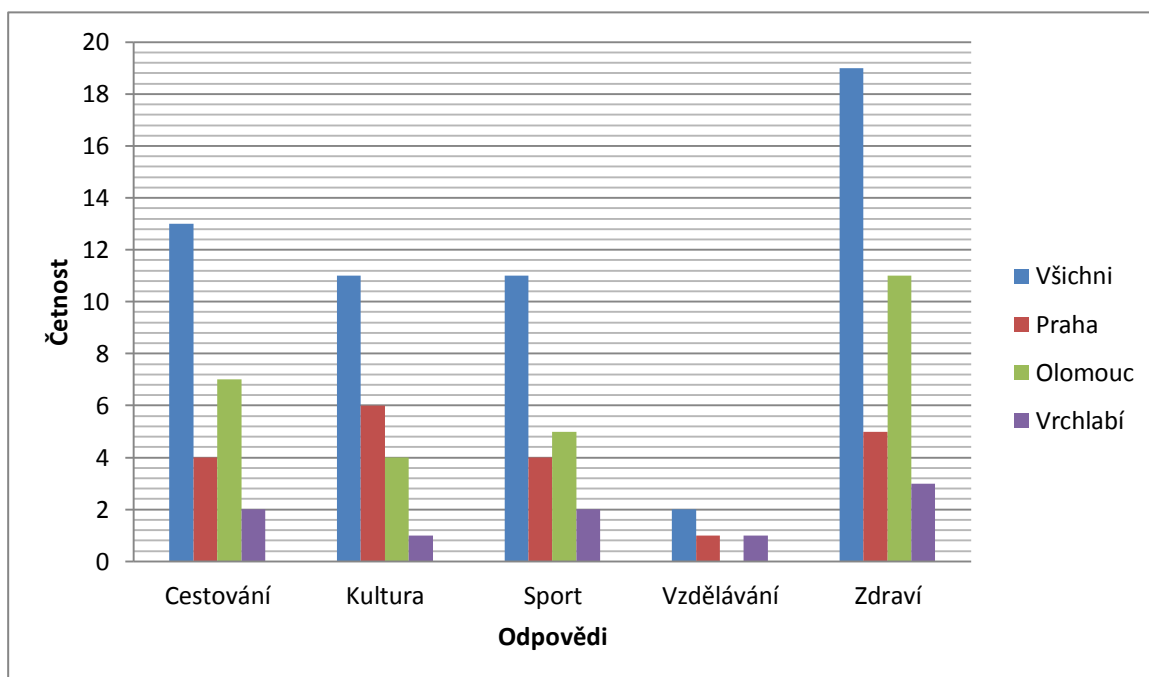


Sloupcový graf 6 Otázka č. 6

Otázka č. 7 Jaké sekci benefitů v poskytované cafeterii (benefit-plus) dáváte přednost?

7. Jaké sekci benefitů v poskytované cafeterii (benefit-plus) dáváte přednost?								
	Všichni		Praha		Olomouc		Vrchlabí	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
Cestování	13	39	4	33	7	46	2	33
Kultura	11	33	6	50	4	26	1	17
Sport	11	33	4	33	5	33	2	33
Vzdělávání	2	6	1	8	0	0	1	17
Zdraví	19	57	5	42	11	73	3	50

Tab. č. 7 Otázka č. 7

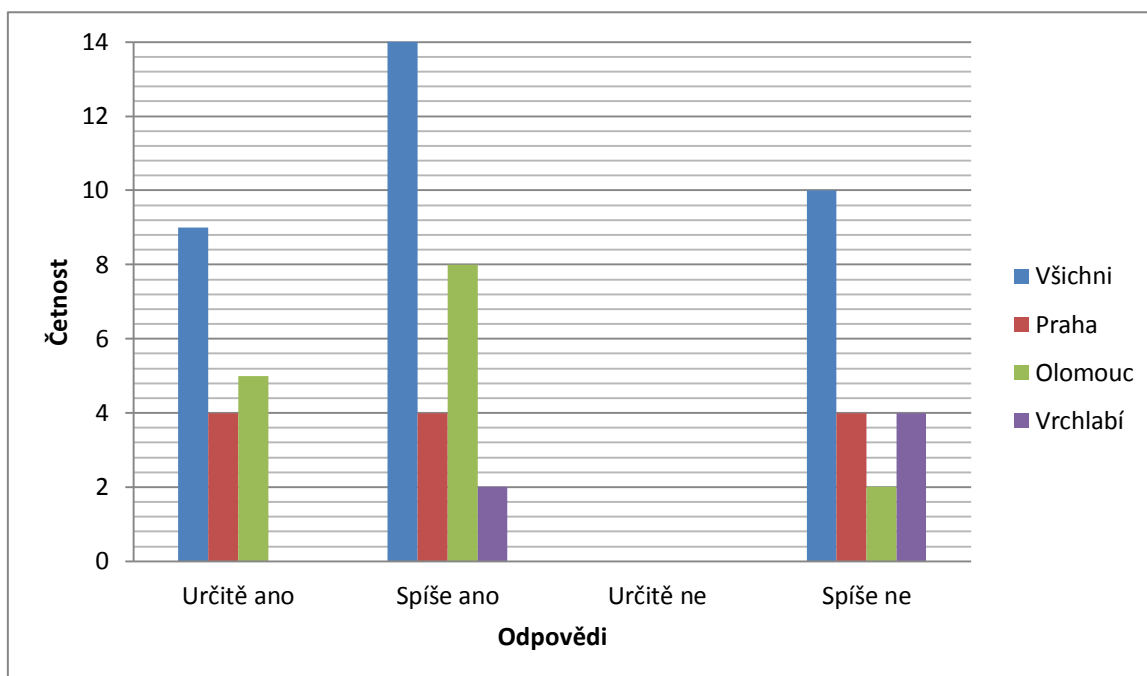


Sloupcový graf 7 Otázka č. 7

Otázka č. 8 Řekl/a byste, že se při výkonu práce nacházíte ve stresu?

	8. Řekl/a byste, že se při výkonu práce nacházíte ve stresu?							
	Všichni		Praha		Olomouc		Vrchlabí	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
Určitě ano	9	27	4	33	5	33	0	0
Spíše ano	14	43	4	33	8	53	2	33
Určitě ne	0	0	0	0	0	0	0	0
Spíše ne	10	30	4	33	2	14	4	67

Tab. č. 8 Otázka č. 8



Sloupcový graf 8 Otázka č. 8

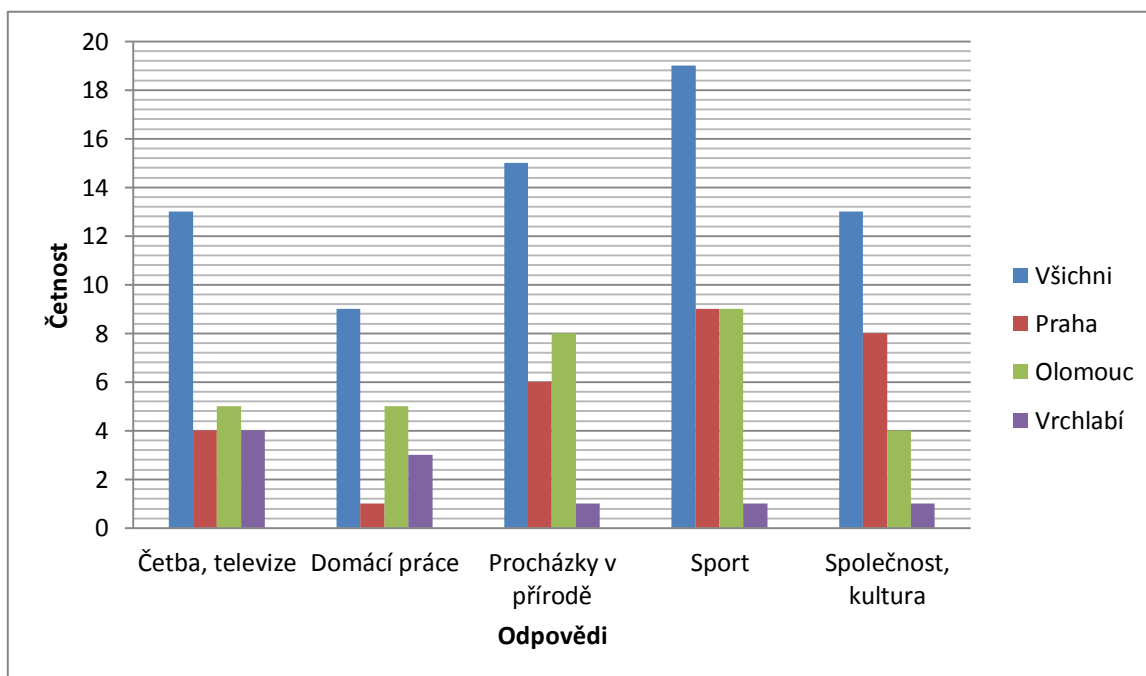
5.3. ZAMĚŘENÍ NA POHYBOVOU AKTIVITU

Zbylá část dotazníkového šetření se zabývala oblastí pohybové aktivity. V tomto případě se jednalo rovněž o 5 otázek, zaměřené na kompenzaci sedavého zaměstnání.

Otázka č. 9 Jakou formu odpočinku preferujete?

	9. Jakou formu odpočinku preferujete?							
	Všichni		Praha		Olomouc		Vrchlabí	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
Četba, televize	13	39	4	33	5	33	4	67
Domácí práce	9	27	1	8	5	33	3	50
Procházky v přírodě	15	45	6	50	8	53	1	17
Sport	19	57	9	75	9	59	1	17
Společnost, kultura	13	40	8	66	4	26	1	17

Tab. č. 9 Otázka č. 9

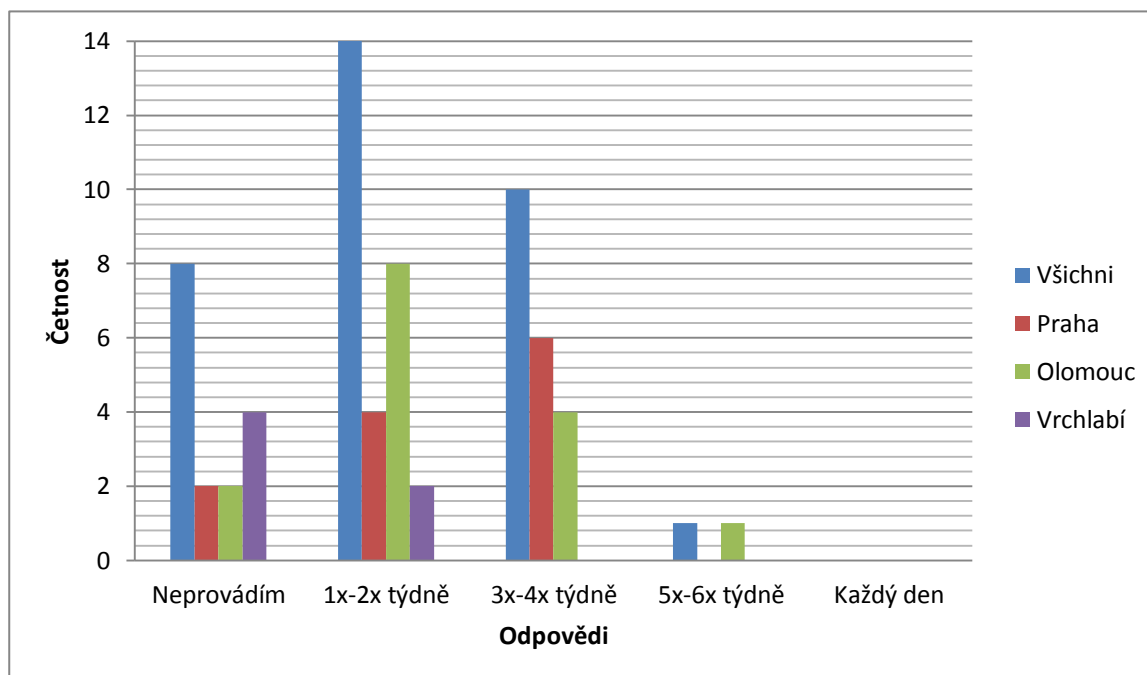


Sloupnicový graf 9 Otázka č. 9

Otázka č. 10 Jak často provádíte pohybovou aktivitu?

10. Jak často provádíte pohybovou aktivitu?								
	Všichni		Praha		Olomouc		Vrchlabí	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
Neprovádím	8	24	2	17	2	13	4	66
1x-2x týdně	14	42	4	33	8	53	2	33
3x-4x týdně	10	30	6	50	4	26	0	0
5x-6x týdně	1	3	0	0	1	6	0	0
Každý den	0	0	0	0	0	0	0	0

Tab. č. 10 Otázka č. 10

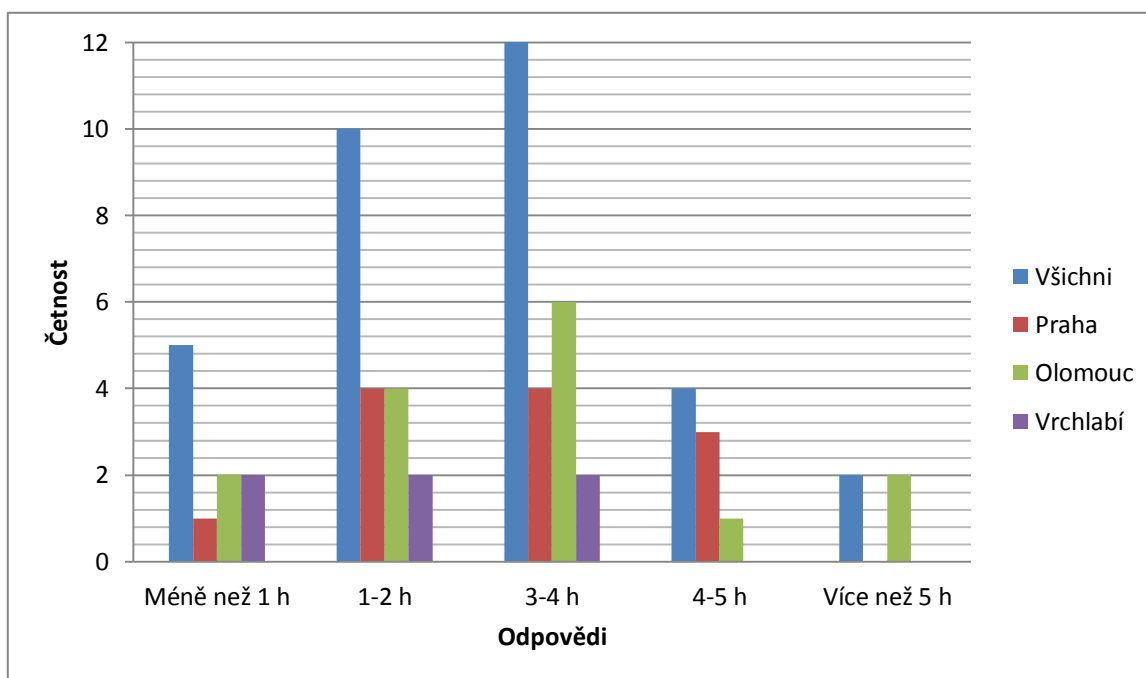


Sloupcový graf 10 Otázka č. 10

Otázka č. 11 Kolik hodin týdně věnujete pohybovým aktivitám?

11. Kolik hodin týdně věnujete pohybovým aktivitám?								
	Všichni		Praha		Olomouc		Vrchlabí	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
Méně než 1 h	5	15	1	8	2	13	2	33
1-2 h	10	30	4	33	4	24	2	33
3-4 h	12	36	4	33	6	40	2	33
4-5 h	4	12	3	25	1	6	0	0
Více než 5 h	2	6	0	0	2	13	0	0

Tab. č. 11 Otázka č. 11

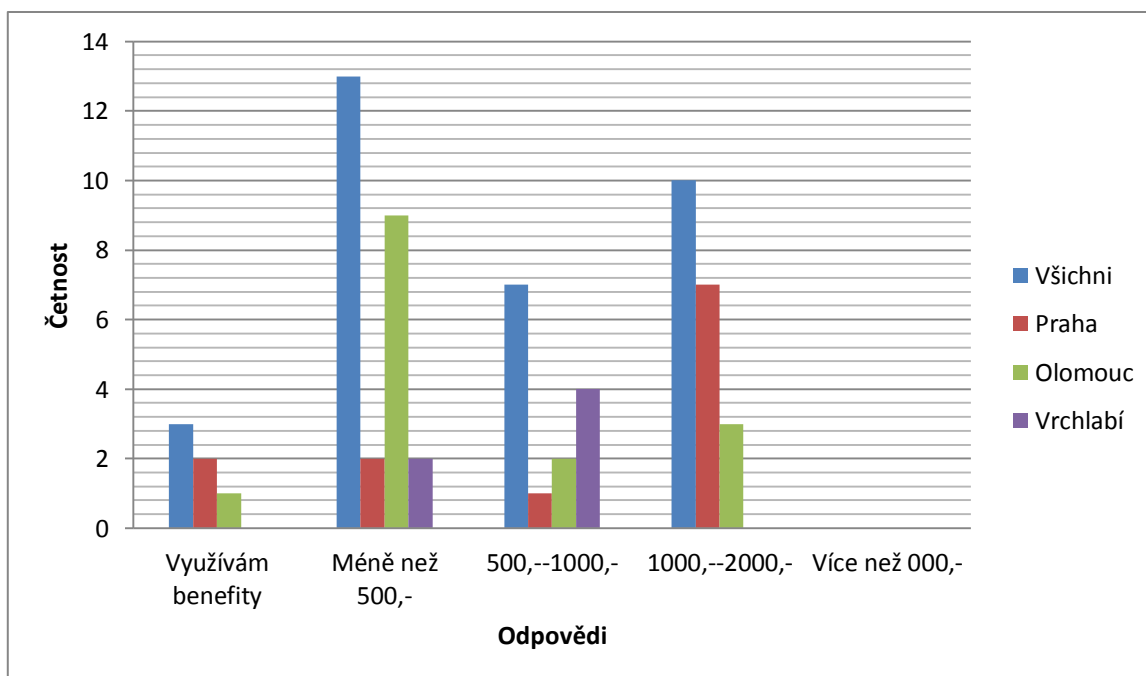


Sloupcový graf 11 Otázka č. 11

Otázka č. 12 Kolik peněz měsíčně utratíte v rámci pohybových aktivit?

12. Kolik peněz měsíčně utratíte v rámci pohybových aktivit?								
	Všichni		Praha		Olomouc		Vrchlabí	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
Využívám benefity	3	9	2	17	1	7	0	0
Méně než 500,-	13	39	2	17	9	59	2	33
500,---1000,-	7	21	1	8	2	13	4	67
1000,---2000,-	10	30	7	58	3	20	0	0
Více než 2000,-	0	0	0	0	0	0	0	0

Tab. č. 12 Otázka č. 12

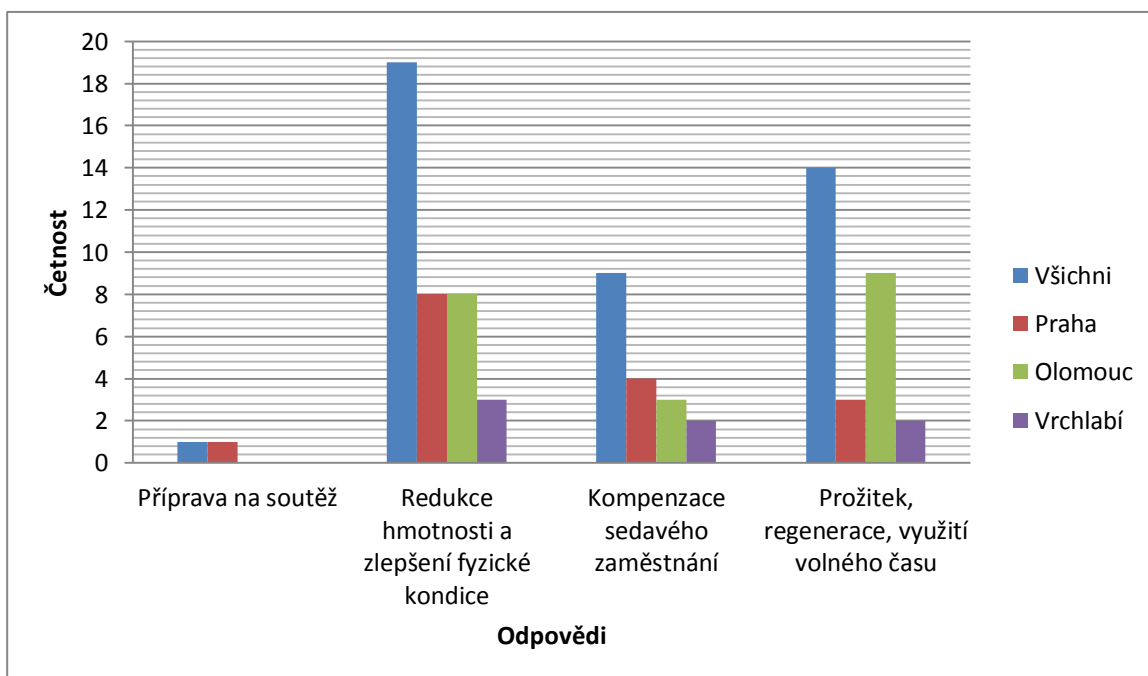


Sloupcový graf 12 Otázka č. 12

Otázka č. 13 Která z těchto oblastí se nejvíce přibližuje účelu provozování pohybové aktivity?

	13. Která z těchto oblastí se nejvíce přibližuje účelu provozování pohybové aktivity?							
	Všichni		Praha		Olomouc		Vrchlabí	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
Příprava na soutěž	1	3	1	8	0	0	0	0
Redukce hmotnosti a zlepšení fyzické zdatnosti	19	58	8	66	8	53	3	50
Kompenzace sedavého zaměstnání	9	27	4	33	3	20	2	33
Prožitek, regenerace, využití volného času	14	42	3	25	9	59	2	33

Tab. č. 13 Otázka č. 13



Sloupcový graf 13 Otázka č. 13

6. DISKUZE

Ačkoliv jsem člověk se sedavým zaměstnáním, mám povědomí o pohybové aktivitě a stejně jako Světová zdravotnická organizace (2003) vím, „že adekvátní pravidelná pohybová aktivita přináší lidem – mužům a ženám všech věkových skupin, v různých zdravotních stavech, včetně lidí s psychickým či fyzickým postižením – širokou škálu fyzického, sociálního a mentálního užitku.“ Je obecně známo a Morganem (1998, 36) blíže definováno, že „pohybová aktivita redukuje riziko symptomů a frekvence depresí, zlepšuje sebeúctu a kognitivní funkce. Lidé, kteří mají nedostatek pohybové aktivity, trpí dvakrát více depresemi než aktivní lidé.“ Proto svůj volný čas trávím aktivně v rámci kompenzace právě onoho sedavého chování.

Zajímalo mě názor ostatních zaměstnanců naší společnosti, nejen mých blízkých kolegů, a tak jsem se rozhodla oslovit jedince napříč celou republikou. Zaměřila jsem se na průzkum využívání a preferencí benefitů poskytované našim zaměstnavatelem, díky kterému jsem dále řešila otázku vztahu respondentů k pohybové aktivitě jako takové. Jsem potěšena návratností dotazníkového šetření, kdy se mi zpět vrátilo 33 anket, po jejichž vyhodnocení jsem zjistila následující.

Anketu jsem zaslala do tří měst napříč Českou republikou, a to konkrétně do Prahy, Olomouce a Vrchlabí, přičemž jsem tímto sledovala určitý demografický rozměr mé ankety. Zajímalo mě, jak se k poskytovaným benefitům staví zaměstnanci i ve vztahu k poloze a velikosti města, ve kterém žijí. Tady mi vyplynuly tyto výsledky: 36% respondentů je z Prahy, 45% respondentů pochází z Olomouce a 19% respondentů je z Vrchlabí.

Vzhledem k tomu, že se jedná o bankovní sektor, není překvapující, že 76% respondentů jsou ženy a 24% tvoří muži. Ženy nejčastěji ve věkové kategorii 26-30 let, což činí 42% respondentů a muži nejčastěji ve věku 31-35 let, tedy 18% respondentů. Nejvyšším extrémem byla žena ve věkové kategorii 51 let a více z Prahy, naopak nejnižším extrémem je jediný muž z Olomoucka, ve věku 21 let.

Pomocí třetí otázky věnující se délce pracovního poměru bylo zjištěno, že největší fluktuace je v hlavním městě, kde se nacházejí služebně nejmladší respondenti, a to celých

67%. Tito dotazovaní se řadí mezi nováčky na své pozici. Podle Branhama (2004) je fluktuace jako taková přirozenou součástí života každého podniku a je důležitá pro jeho vývoj a růst. Bez ní by podniky stagnovaly a ztrácely svou konkurenceschopnost na trhu. Nemůžeme ji tedy vnímat a priori negativně. Domnívám se, že tento fakt je způsoben většími možnostmi změny zaměstnání nebo případně čerstvě promoványi absolventy ekonomických škol, jejichž rozšíření je v Praze nejvyšší z celé České republiky.

Při důkladném zkoumání zaměstnavatelem nabízených benefitů bylo odhaleno, že pouhá polovina dotazovaných má přehled o poskytovaných odměnách. Dle Pelce (2009, 36) „shrnutí odměňování vypovídá o posílení pozitivního vztahu k podniku, stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců a jejich relaxaci.“ Největší přehled o nabízených benefitech má Vrchlabí, kde 74% dotazovaných vybralo z mnou poskytnuté škály benefitů ty správné, které mají zaměstnanci od společnosti opravdu k dispozici. Relativní pojem o škále zaměstnaneckých benefitů mají i v Olomouci.

Z veškeré nabídky poskytovaných benefitů označili respondenti za nejvíce využívané příspěvky na stravné, kdy kladná odpověď u tohoto benefitu činila celých 90%, dále služební telefon (57%), 5 dnů dovolené navíc (84%), sick day, free day a předvídatelně i flexibilní finanční odměny, které náleží všem dle pracovních zásluh. Ostatní benefity není třeba zmiňovat, jelikož jejich četnost byla marginální.

Mě osobně zaujalo zjištění, že zvýhodnění bankovních produktů jako např. výhodná půjčka, o které si myslím, že je velice lukrativní a zajímavá, respondenti označili ve velmi malém množství (27%). Předpokládám, že je to způsobené jakýmsi ostychem sdílet, byť anonymně, tyto informace s veřejností. Dále mě také překvapil výsledek u příspěvku na sportovní aktivity, který je dle ankety využíván pouze 30% dotazovaných. Domnívám se, že je to benefit časově náročný, tudíž si dokáží představit, že většina respondentů, kteří již mají rodiny, tento benefit nemohou z časového hlediska využívat, nebo ho využívají jen zřídka.

Veber & kol. (2009, 31) tvrdí, že „řada organizací chce poskytováním zaměstnaneckých výhod podpořit volnočasové aktivity zaměstnanců, napomáhat relaxaci zaměstnanců, a tak nepřímou podporovat jejich výkon, snižovat stres, nemocnost apod.“ Pro ty z nás, kteří nemají dostatek časového prostoru a mají jiné zájmy, poskytuje naše společnost i

cafeterii, která vede k uspokojení tužeb a přání všech svých zaměstnanců, i těch náročnějších. Dle Dvořákové (2003, 48) lze cafeterii definovat následovně: „jedná se o systém poskytování zaměstnaneckých výhod, který zaměstnancům umožňuje vybrat si z podnikové nabídky benefitů pouze ty, které uspokojují jejich momentální potřeby a přání, a na které jim postačí poskytnuté částky (body) od zaměstnavatele.“

V rámci naší společnosti poskytované cafeterie máme k dispozici pět sekcí, a to cestování, kulturu, sport, vzdělávání a zdraví. Pod pojmem cestování si můžeme představit zájezdy, rekreace, hotelové a lázeňské pobyty. V sekci kultura si zaměstnanec může vybrat vstupenky do divadel, kin, koncerty, hrady a zámky. V oddělení sportu je široká nabídka od příspěvků na jednotlivé sporty indoor i outdoor, přes nabídku permanentních vstupenek do posiloven, až po wellness a lázeňské procedury. Následuje vzdělání, které může zaměstnanec využít nejen pro sebe, ale i pro svou rodinu, např. autoškola, jazykové a zájmové kurzy, rovněž i odborné vzdělávací kurzy. V poslední řadě tu máme sekci zdraví, kde máme k dispozici lékárenský e-shop, očkování, rehabilitace, stomatologii i výživového poradce. A právě ono zdraví bylo dle tohoto výzkumu vyhodnoceno za nejvíce preferovanou část ebenefitů, na kterou kladně reagovalo 57% dotazovaných zaměstnanců. Jmenovitě pak respondenti upřednostňují nákup kosmetiky, doplňků stravy, zdravých surovin, superpotravin a lékárenských výrobků.

V části zaměřené na vztah zaměstnanců k pohybové aktivitě došlo k překvapujícímu zjištění. Vzhledem k oslovení mých kolegů ve třech částech České republiky jsem očekávala, že neaktivnějšími respondenty budou ti, kteří žijí ve městě o menší rozloze, geograficky uloženém v bráně Krkonoš. Tato skutečnost ve mně vyvolávala pomyšlení o aktivních obyvatelích, avšak výsledky výzkumu vypovídají o opaku – v otázce na trávení volného času, kde respondenti mohli označit více správných odpovědí, vybralo 67% zapojených zaměstnanců z Vrchlabska četbu nebo sledování televize, 50% dotazovaných vybralo domácí práce.

Další ohromení vychází z preferencí respondentů z Prahy, kteří z 66% upřednostňují sport a 50% procházky v přírodě. Na odpověď, zda jim chybí nějaké benefity, nejčastěji zmiňovali MultiSport benefit kartu, což právě vypovídá o jejich kladném vztahu k pohybové aktivitě. Vyzdvižení MultiSport benefit karty svědčí i o faktu, že Pražští

kolegové přemýšlí i nad finanční stránkou sportu jako takového. Je zřejmé, že v návaznosti na poptávku po sportovních aktivitách v hlavním městě republiky je jejich využívání dražší než v dalších mnou vybraných městech. Pomocí ankety jsem si svůj názor potvrdila, jelikož většina respondentů z Prahy (58%) utratí měsíčně 1000,-2000,- za již zmíněné sportovní aktivity, zatímco v Olomouci a ve Vrchlabí se věnovaná částka do pohybové aktivity nachází ve výši 500,- a méně.

O kladném vztahu k pohybové aktivitě respondentů z oblasti Prahy rovněž vypovídá i čas věnovaný sportu. Pohybovou aktivitu provádějí pražští respondenti v průměru 3x-4x týdně, zatímco zaměstnanci z Olomoucka 1x-2x týdně a mnou přeceňovaní respondenti z Vrchlabska pravidelně aktivitu neprovádí. Pomocí ankety jsem rovněž zjistila, že 58% dotazovaných vykonává pohybovou aktivitu za účelem redukce hmotnosti a zlepšení fyzické zdatnosti a pouze 27% respondentů se na tuto aktivitu dívá komplexněji jako na kompenzaci sedavého zaměstnání, z čehož lze usoudit, že nadpoloviční většina dotazovaných nevnímá pohybovou aktivitu jako celek, tzn. jako kompenzaci, ale pouze jako prostředek pro redukci hmotnosti, což jsou ukazatele související právě se sedavým zaměstnáním.

7. ZÁVĚR

Hlavním cílem práce bylo vyhodnocení struktury nabízených firemních benefitů ve vztahu ke kompenzaci sedavého zaměstnání, čehož se podařilo dosáhnout na základě získaných poznatků z anketové studie uskutečněné na vybraném vzorku pracovníků instituce poskytující finanční a pojišťovací služby. Dále byla zpracována teoretická východiska z oblasti zdravého životního stylu, pohybové aktivity a její podpory a nechyběla ani teoretická východiska související s oblastí benefitů a pracovní spokojenosti a to zejména subsystemy týkající se osobnosti jedince a jeho motivace.

Šetřením, které jsem provedla se vzorkem pracovníků ve třech mnou vybraných geomorfologických oblastí České republiky, jsem dospěla k závěru, že pouhá jedna třetina respondentů (27%) nahlíží na pohybovou aktivitu komplexně jako na kompenzaci sedavého zaměstnání a jeho prevenci, a to zjevně proto, že si je vědoma jeho následků a má obecné povědomí o negativních účincích sedavého chování. Zatímco nadpoloviční většina (58%) dotazovaných pojmá pohybovou aktivitu pouze jako prostředek pro řešení své hmotnosti či nespokojenosti s fyzickou zdatností, čímž se však nezajímá o příčiny jejich aktuálního fyzického stavu, nýbrž činí takové kroky, aby uspokojil touhu po lepším já.

Pozoruhodným zjištěním této práce bylo zároveň i to, že respondenti pocházející z města Vrchlabí, zvaným rovněž jako vstupní brána Krkonoš, vykonávají nižší pohybovou aktivitu než dotazovaní z hlavního města Prahy nebo metropole Moravy Olomouce. Ačkoliv mají respondenti z Krkonoš dostupnější možnosti aktivního trávení volného času právě onou pohybovou aktivitou, na otázku jakým způsobem tráví volný čas, odpověděla polovina dotazovaných (50%) četbou nebo sledováním televize, zatímco zmiňovaní respondenti z Prahy a Olomouce upřednostňují sport a procházky v přírodě (61%).

Když se však zaměřím na poznatky využívání nabízených benefitů zjištěné pomocí ankety, musím podotknout, že respondenti, nehledě na vytyčené oblasti České republiky, upřednostňují podporu zdraví a sportu více než příspěvky na kulturní akce, rekreaci nebo vzdělání. Závěrem lze tedy říci, že zaměstnancům záleží na jejich zdraví, ať je podporováno doplňky stravy, lékárenskými výrobky či kosmetikou, nebo pohybovou aktivitou.

Vzhledem k tomu, že z této analýzy stávajících nabízených benefitů je patrné, že většina (64%) je spokojená s jejich nastavením, není nutné uvádět jakékoliv doporučení pro vedení společnosti.

8. SOUHRN

Bakalářská práce je zaměřena na zaměstnanecké odměny, jakožto významnou součást podpory pohybové aktivity na pracovišti a kompenzaci sedavého zaměstnání pracovníků společnosti zabývající se finančními a pojišťovacími službami. Vyhodnocuje strukturu nabízených benefitů ve vztahu ke kompenzaci onoho sedavého chování na základě získaných poznatků z dotazníkového šetření.

Teoretická východiska práce se zaměřují na dvě elementární oblasti, které jsou základním klíčem k uspokojení potřeb zaměstnance, tudíž k zabezpečení jeho výkonů a dobře prosperujícímu podniku. Oblasti práce jsou: obecného zdraví, životního stylu, pohybové aktivity a její podpory a dále poznatky z řízení lidských zdrojů a systému odměňování, který je blíže specifikován na zaměstnanecké benefity, jejich charakteristiku a přínos.

V metodické části je blíže charakterizována vybraná společnost a zaměstnanecké odměny, které poskytuje svým pracovníkům. Následně se práce zaměřuje na popis použitého dotazníkového šetření a jeho jednotlivých sektorů, jimiž jsou: identifikace respondenta dle věku, pohlaví a délky pracovního poměru, dále vnímání nabízených odměn a také byl zkoumán vztah respondenta s pohybovou aktivitou v rámci jeho volného času.

Ve výsledcích práce jsou popsány analýzy získaných dat z jednotlivých anket ve vztahu ke skupině respondentů rozdělených do tří oblastí České republiky.

9. SUMMARY

The Bachelor thesis is focused on employee benefits, which are very important part of motion activity support on workplace and compensation of sedentary job, especially employees of companies which are engaged in insurance and financial services. It evaluates a structure of offered benefits in relation to compensation the sedentary employment based on knowledge from the questionnaire.

Theoretic parts of the thesis are focused on two elementary areas, which are the basic key to satisfaction of employee's needs and his performance. Parts of the thesis are: healthy lifestyle, physical activity and its support in the workplace, the second part is about theoretic knowledge from area of human resources and reward system, which is more specified on employee benefits, their characteristic and contribution.

In the methodical part there is more described chosen business and benefits which are provided to the employees. Then the thesis focuses on a description of the used questionnaire and his individual sectors, which are: identification of respondent according to his age, sex and length of the employment relationship. Then I researched connection between respondents and their motion activity within their free time.

In results of the thesis there are described analysis of the gained knowledge from the individual survey in relation to respondents divided to three geomorfologic areas in the Czech republic.

10. REFERENČNÍ SEZNAM

Anderson, R. & Kickbusch, I. (1990). *Health Promotion*. Kodaň, Dánsko: World Health Organization.

Armstrong, M. (2009). *Odměňování pracovníků*. Praha, Česká republika: Grada Publishing, a.s.

Blažej, A. (2005). *Kvalita života a rovnost příležitostí*. Prešov, Slovenská republika: Prešovská univerzita.

Bláha, J., Matecius, A. & Kaňáková, Z. (2005). *Personalistika pro malé a střední firmy: zkvalitňování zaměstnanecké struktury firmy, řízení výkonu a odměňování, vzdělávání a rozvoj, utváření firemní kultury*. Brno, Česká republika: CP Books.

Brangham, L. (2004). *Keeping the People Who Keep You in Business*. New York, USA: Amacom

Brown, D. (2001). *Reward Strategies: From intent to impact*. Londýn, Velká Británie: Chartered Institute of Personnel and Development.

Čihovský, J., & Duffková, J. (2005). *Aktuální problémy životního stylu*. Praha, Česká republika: Univerzita Karlova.

Dobrá, L. (2008). *Náměty do diskuze o základních kinantropologických pojmech*. Brno, Česká republika: Masarykova Univerzita.

Drbal, C. (1996) *Zdraví a zdravotní politika*. Brno, Česká republika: Masarykova univerzita.

Duffková, J. (2005). *Sociologie kultury a volného času*. Praha, Česká republika: Univerzita Karlova.

Duffková, J., Urban, L. & Dubský, J. (2008). *Sociologie životního stylu*. Plzeň, Česká republika: Aleš Čenek.

Dvořáková, Z. (2003). *Zaměstnanecké výhody ve světě společnosti znalostí*. Praha, Česká republika: Elanor.

Frömel, K. (2002). *Kompendium psaní a publikování v kinantropologii*. Olomouc, Česká republika: Univerzita Palackého.

Frömel, P. & kol. (1999). *Pohybová aktivita a sportovní zájmy mládeže*. Olomouc, Česká republika: Univerzita Palackého.

Holčík, J. (2010). *Systém péče o zdraví a zdravotní gramotnost: k teoretickým základům cesty ke zdraví*. Brno, Česká republika: Masarykova univerzita.

Herzberg, F. & kol. (1957). *The Motivation to Work*. New York, USA: Wiley.

Kalman, M., Hamřík, Z. & Pavelka, J. (2009). *Podpora pohybové aktivity pro odbornou veřejnost*. Olomouc, Česká republika: ORE-Institut.

Kebza, V., Rážová, J., Sovinová, H., & Wasserbauer, S. (1998). *Zdravý životní styl*. Jihlava, Česká republika: Idea.

Kernová, V. (2006). *Podpora zdraví v ČR*. Praha, Česká republika: Státní zdravotní ústav.

Koubel, J. (2012). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha, Česká republika: Management Press.

Kraus, B. & al. (2015). *Životní styl současné české rodiny*. Hradec Králové, Česká republika: Gaudeamus.

Křivohlavý, J. (2003). *Psychologie zdraví*. Praha, Česká republika: Portál.

Kubátová, H. (2010). *Sociologie životního způsobu*. Praha, Česká republika: Grada Publishing, a.s.

Linhart, J., Petrusek, M., Vodáková, A. & Maříková, H. (1996). *Velký sociologický slovník*. Praha, Česká republika: Karolinum.

Lipšová, V. (2016). *Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti*. Praha, Česká republika: Státní zdravotnický úřad.

Machová, J. & Kubátová D. (2009). *Výchova ke zdraví*. Praha, Česká republika: Grada Publishing, a.s.

Marádová, E. (1998). *Rodinná výchova, péče o dítě*. Praha, Česká republika: Fortuna Print.

Morgan, K. & Bath, A. (1998). *Customary Physical Activity and Psychological Wellbeing: Longitudinal Study*. Sheffield, Velká Británie: University of Sheffield.

Payne, J. a kol. (2005). *Kvalita života a zdraví*. Praha, Česká republika: Triton.

Pávková, J. (2002). *Pedagogika volného času*. Praha, Česká republika: Portál.

Pelc, V. (2009). *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha, Česká republika: Linde Praha, a.s.

Plamínek, J. (2008). *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Praha, Česká republika: Grada Publishing, a.s.

Plamínek, J. (2010). *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Praha, Česká republika: Grada Publishing, a.s.

Říčan, P. (2010). *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. Praha, Česká republika: Grada Publishing, a.s.

Smékal, V. (2004). *Pozvání do psychologie osobnosti*. Brno, Česká republika: Barrister and Principal.

Slepičková, I. (2005). *Sport a volný čas – vybrané kapitoly*. Praha, Česká republika: Karolinum.

Spousta, V. (1996). *Metody a formy výchovy ve volném čase*. Brno, Česká republika: Masarykova univerzita.

Světová zdravotnická organizace, Regionální úřadovna pro Evropu. (2000). *Osnova programu Zdraví pro všechny v Evropském regionu Světové zdravotnické organizace*. Kodaň, Dánsko: Autor.

Šamánková, M. & kol. (2011). *Lidské potřeby ve zdraví a nemoci*. Praha, Česká republika: Grada Publishing, a.s.

Tokárová, A. & kol. (2002). *Sociálna práca*. Prešov, Slovenská republika: Prešovská Univerzita.

Veber, J. & kol. (2009). *Management, základy moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. Praha, Česká republika: Management Press.

Veselý, A. & Nekola, M. (2007). *Analýza a tvorba veřejných politik; přístupy, metody a praxe*. Praha, Česká republika: Sociologické nakladatelství.

World Health Organization. (2003). *Safety Aspect of Genetically Modified Foods of Plant Origin*. Ženeva, Švýcarsko: WHO.

Žumarová, M. & Tresková, J. (2008). *Pohled sociálního pedagoga na kvalitu života seniorů*. Hradec Králové, Česká republika: Gaudeamus.

INTERNETOVÉ ZDROJE

Kolektiv pracovníků SZÚ (2008). *Podpora pohybové aktivity na pracovišti*. Retrieved 21.1.2017 from the World Wide Web: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/podpora-zdravi-na-pracovisti>.

Ledvina, F. (2016). *Slovník společenských věd a pověr*. Retrieved 23.1.2017 from the World Wide Web: <http://marxismus.cz/slovník/index.htm>.

11. PŘÍLOHY

11.1. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

ANKETA PREFERENCÍ NABÍZENÝCH BENEFITŮ PRO ZAMĚSTNANCE SPOLEČNOSTI

1. Jaké je vaše pohlaví

- muž
- žena

2. V jakém věkovém rozmezí se nacházíte?

- 20 a méně
- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51 a více

3. Jak dlouho jste u společnosti zaměstnán/a ?

- do 1 roku
- 1-2 roky
- 2-5 let
- 5-10 let
- 10-15 let
- nad 15 let

4. Jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel nabízí?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> stravenky | <input type="checkbox"/> přs. při životním jubileu |
| <input type="checkbox"/> přs. na penzijní připojištění | <input type="checkbox"/> poskytnutí zaměstnaneckých akcí |
| <input type="checkbox"/> přs. na životní pojištění | <input type="checkbox"/> výhodná půjčka |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na rekreaci | <input type="checkbox"/> přs. na překlenutí tíživé situace |
| <input type="checkbox"/> sportovní aktivity | <input type="checkbox"/> zlepšení pracovního prostředí |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na kulturní akce | <input type="checkbox"/> 5 dní dovolené navíc |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na dopravu | <input type="checkbox"/> zdravotní dny volna (sick day) |
| <input type="checkbox"/> ubytování | <input type="checkbox"/> úřední dny volna (free day) |
| <input type="checkbox"/> doplatek nemocenské | <input type="checkbox"/> vzdělávací kurzy a odborná školení |
| <input type="checkbox"/> placené studijní volno | <input type="checkbox"/> poskytování pracovního oblečení |
| <input type="checkbox"/> služební automobil | <input type="checkbox"/> doprava do zaměstnání |
| <input type="checkbox"/> služební notebook | <input type="checkbox"/> flexibilní pracovní doba |
| <input type="checkbox"/> služební telefon | <input type="checkbox"/> tzv. 13. plat |
| <input type="checkbox"/> nákup vitamínových doplňků | <input type="checkbox"/> občerstvení na pracovišti |
| <input type="checkbox"/> příspěvek při odchodu do důchodu | <input type="checkbox"/> jednorázové odměny/věcné dary |
| <input type="checkbox"/> přs. při návratu z mateřské | |

5. Jaké benefity sám/sama využíváte?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> stravenky | <input type="checkbox"/> nákup vitamínových doplňků |
| <input type="checkbox"/> přs. na penzijní připojištění | <input type="checkbox"/> příspěvek při odchodu do důchodu |
| <input type="checkbox"/> přs. na životní pojištění | <input type="checkbox"/> příspěvek při návratu z mateřské |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na rekreaci | <input type="checkbox"/> přs. při životním jubileu |
| <input type="checkbox"/> sportovní aktivity | <input type="checkbox"/> poskytnutí zaměstnaneckých akcí |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na kulturní akce | <input type="checkbox"/> výhodná půjčka |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na dopravu | <input type="checkbox"/> přs. na překlenutí tíživé situace |
| <input type="checkbox"/> ubytování | <input type="checkbox"/> zlepšení pracovního prostředí |
| <input type="checkbox"/> doplatek nemocenské | <input type="checkbox"/> 5 dní dovolené navíc |
| <input type="checkbox"/> placené studijní volno | <input type="checkbox"/> zdravotní dny volna (sick day) |
| <input type="checkbox"/> služební automobil | <input type="checkbox"/> úřední dny volna (free day) |
| <input type="checkbox"/> služební notebook | <input type="checkbox"/> vzdělávací kurzy a odborná školení |
| <input type="checkbox"/> služební telefon | <input type="checkbox"/> poskytování pracovního oblečení |

- doprava do zaměstnání
- flexibilní pracovní doba
- tzv. 13. plat
- občerstvení na pracovišti
- jednorázové odměny/věcné dary

6. Chybí Vám v nabídce zaměstnanecký benefit, který byste rád/a využíval/a?

- ano – uveďte jaký
- ne

7. Jaké sekci benefitů v poskytované cafeterii (benefit-plus) dáváte přednost?

- cestování
- kultura
- sport
- vzdělávání
- zdraví

8. Řekl/a byste, že se při výkonu práce nacházíte ve stresu?

- určitě ano
- spíše ano
- určitě ne
- spíše ne

9. Jakou formu odpočinku preferujete?

- četba, televize
- domácí práce
- procházky v přírodě
- sport
- společnost, kultura

10. Jak často provádíte pohybovou aktivitu?

- neprovádím
- 1x-2x týdně
- 3x-4x týdně
- 5x-6x týdně
- každý den

11. Kolik hodin týdně věnujete pohybovým aktivitám?

- méně než 1 h
- 1-2 h
- 3-4 h
- 4-5 h
- více než 5 h

12. Kolik peněz měsíčně utratíte v rámci pohybových aktivit?

- využívám benefity zaměstnavatele
- méně než 500,-
- 500,--1000,-
- 1000,--2000,-
- více než 2000,-

13. Která z těchto oblastí se nejvíce přibližuje účelu provozování pohybových aktivit?

- příprava na soutěž/závod
- redukce hmotnosti a zlepšení fyzické zdatnosti
- kompenzace sedavého zaměstnání
- prožitok, regenerace, využití volného času