

# **ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.**

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

## **Zaměstnanecké benefity jako nástroj motivace zaměstnanců Bakalářská práce**

**Josef ZAJAC**

Vedoucí práce: Ing. Kornélia Svačinová, Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatel: **Josef Zajac**

Studijní program: Ekonomika a management

Specializace: Řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Zaměstnanecké benefity jako nástroj motivace zaměstnanců**

Cíl: Teoretický cíl: Charakteristika benefičních nástrojů + charakteristika aktuálních trendů v benefitech pro zaměstnance. Charakteristika zaměstnaneckých benefičních nástrojů z účetního a daňového pohledu.  
Praktický cíl: Analýza poskytovaných benefitů a analýza míry spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity. Vyhodnocení výsledků výzkumu a případné navrnutí nových benefičních nástrojů pro určité skupiny zaměstnanců.

Rámcový obsah:

1. Úvod – vymezení a zdůvodnění cílů práce.
2. Charakteristika motivace zaměstnanců k pracovnímu výkonu
3. Charakteristika benefičních nástrojů + charakteristika aktuálních trendů v benefitech pro zaměstnance
4. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového hlediska.
5. Empirický výzkum – Analýza poskytovaných benefitů a analýza spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity. Charakteristika výzkumu
6. Vyhodnocení výsledků výzkumu a případné navrnutí nových benefičních nástrojů pro určité skupiny zaměstnanců.

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: GRADA, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
2. ARMSTRONG, M. *Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi.: Cesta k efektivitě a výkonnosti*. 4. vyd. Praha: FRAGMENT, 2011. ISBN 978-80-253-1198-1.
3. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5. vyd. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
4. MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně 5.vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.
5. URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2017. 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2021

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2022

L. S.

Elektronicky schváleno dne 16. 1. 2023

**Josef Zajac**

Autor práce

Elektronicky schváleno dne 16. 1. 2023

**Ing. Kornélia Svačinová, Ph.D.**

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 16. 1. 2023

**doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.**

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 16. 1. 2023

**doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.**

Rektor ŠAVŠ

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

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

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

V Mladé Boleslavi dne

Děkuji doc. Ing. Kornélii Svačinové, Ph.D. za odborné vedení závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů. Dále bych rád poděkoval vedení společnosti za milou spolupráci a ochotu provedení šetření v jejich společnosti.

## Obsah

Úvod .....	7
1 Charakteristika motivace zaměstnanců k pracovnímu výkonu .....	8
1.1 Definice motivace .....	8
1.2 Teorie motivace k pracovnímu výkonu.....	8
1.3 Typy motivace .....	9
2 Charakteristika benefičních nástrojů.....	12
2.2 Charakteristika aktuálních trendů v benefitech pro zaměstnance.....	13
2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů .....	15
2.4 Význam zaměstnaneckých benefitů.....	16
3 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového hlediska.	17
4 Praktická část.....	18
4.1 Analýza výsledků dotazníkového šetření .....	19
5 Výstup dotazníkového šetření a návrh změn.....	37
Závěr .....	39
Seznam literatury.....	40
Seznam obrázků a tabulek .....	42
Seznam příloh .....	44

## **Seznam použitých zkratek a symbolů**

Atd. A tak dále

## Úvod

Tématem této bakalářské práce je „Analýza zaměstnaneckých benefitů, jako nástroj motivace zaměstnanců.“ Zaměstnanecké benefity jsou nedílnou součástí tématu péče o zaměstnance ve společnosti. To, jakým způsobem se společnost stará o své zaměstnance a jaké vynakládá úsilí pro spokojenost svých zaměstnanců v pracovní i mimopracovní sféře je pro společnost klíčové. Společnost může motivovat své zaměstnance právě pomocí poskytování zajímavých a efektivních zaměstnaneckých benefitů. Je ale důležité, aby si společnost správně nastavila svůj vlastní systém zaměstnaneckých benefitů, které pro dané zaměstnance budou přínosné. Zaměstnanecké benefity jsou také důležité pro možnost konkurenceschopnosti v pracovním prostředí a vytváření si dobrého jména na pracovním trhu. Tomuto tématu je věnována velká oblast zájmu v tomto odvětví.

Tato práce má za cíl charakterizovat jednotlivé benefiční nástroje, dále pak vymezit nejčastěji využívané nástroje v této oblasti. Úvodní část bakalářské práce má za cíl seznámit čtenáře s motivací jako takovou, kde bude následně podrobně popsáno, jaké druhy motivace existují, a jejich rozčlenění. Kapitola druhá pojednává o charakteristice zaměstnaneckých benefitů, charakteristikou různých skupin benefitů a jejich dopad na pracovní motivaci. V neposlední řadě byl popsán také dopad užívání benefitů na účetnictví dané společnosti, bylo zde přiblíženo, jaké mohou být dopady pro společnost, která poskytuje zaměstnanecké benefity na jejich účetnictví.

Praktický cíl této práce je analýza spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými benefity. Poté dojde k analýze výsledků dotazníkového šetření a následné navrhnutí opatření pro zvýšení efektivity využívání těchto nástrojů. Analytické šetření proběhlo v organizaci XY, přesněji pak na jejich oddělení HR. Bližší informace o objektu šetření budou popsány v úvodu praktické části práce.



# 1 Charakteristika motivace zaměstnanců k pracovnímu výkonu

V této kapitole bude charakterizována motivace, neboť motivace se označuje za důležité téma a je jedna z předpokladů správného a kvalitního pracovního výkonu. Motivace zaměstnanců je také jeden z hlavních cílů užívání benefičních nástrojů, neboť právě zaměstnanecké benefity mají za cíl zvýšit motivaci příjemce těchto benefitů, tedy zaměstnanců v pracovním prostředí.

Nejžádanější situace u pracovní motivace zaměstnanců nastává v tem moment, kdy lidé vykonávají práci, kterou sami chtějí. Zaměstnanec, který má svou práci rád, je motivován k tomu, aby svou práci vykonával co nejlépe a nejkvalitněji jak jen dokáže. Pokud chce společnost zaměstnávat motivované zaměstnance, je žádoucí, aby zaměstnavatel přikládal motivačním přístupům velkou váhu (Koubek, 2006).

## 1.1 Definice motivace

Armstrong definoval motivaci takto: „*motivace vyjadřuje sílu a směr chování a zahrnuje faktory, které ovlivňují lidi, aby se chovali určitým způsobem*“ (Armstrong, 2007).

Lidská motivace je utvářena pomocí několika motivů, které následně vytvářejí složitou síť, která se mezi sebou pojí. Je pro to typické, že se mezi sebou jednotlivé motivy cyklí (Říčan, 2007).

## 1.2 Teorie motivace k pracovnímu výkonu

U pracovní motivace je možné narazit na dva způsoby motivování pracovníků. V prvním způsobu se pracovníci motivují samostatně a to tím, že vykonávají práci, která je baví, je z jejich pohledu smysluplná, přináší jim pocit naplnění, hledají řešení, které uspokojuje jejich potřeby, nebo od takové práce očekávají splnění svých budoucích cílů. V případě druhém jsou zaměstnanci motivováni pomocí vnějších motivačních nástrojů. Ty mohou být například: zvýšení platu, povýšení, nebo například i obyčejná pochvala. Každý z těchto motivačních nástrojů může uspokojovat jiné potřeby zaměstnance (Armstrong, 2007).

Nejzásadnější úlohu, k dosažení kvalitního pracovního výkonu utvářejí tyto tři složky motivace:

1. Směr – to co chce daná osoba splnit, nebo čeho chce dosáhnout
2. Úsilí – jak moc velkou energii vynakládá, na splnění daného cíle
3. Vytrvalost – jak dlouho se daná osoba pokouší cíl splnit (Armstrong, 2007).

Aby byla pracovní motivace úspěšná, je důležité, aby pracovníci, kteří práci vykonávají, považovali smysl své práce za smysluplný.

### **1.3 Typy motivace**

*„Míra spokojenosti s prací je ovlivňována vnitřními a vnějšími motivačními faktory, kvalitou řízení, sociálními vztahy s pracovní skupinou a mírou, v jaké jsou jedinci ve své práci úspěšní nebo neúspěšní“ (Armstrong, 2007).*

#### **Vnější motivace:**

Působí na zaměstnance za pomoci vnějších vlivů. Můžeme zde zahrnout například: zaměstnanecké benefity, platové navýšení, bonusy, či pochvalu. Dále zahrnuje tresty, například: pokárání, snížení platu, odepření odměn.

#### **Vnitřní motivace:**

Vnitřní motivace působí zevnitř zaměstnance to, jak na něj určité situace působí. Zahrnout zde můžeme: pracovní volnost, práce je z pohledu zaměstnance smysluplná a důležitá (Armstrong, 2007).

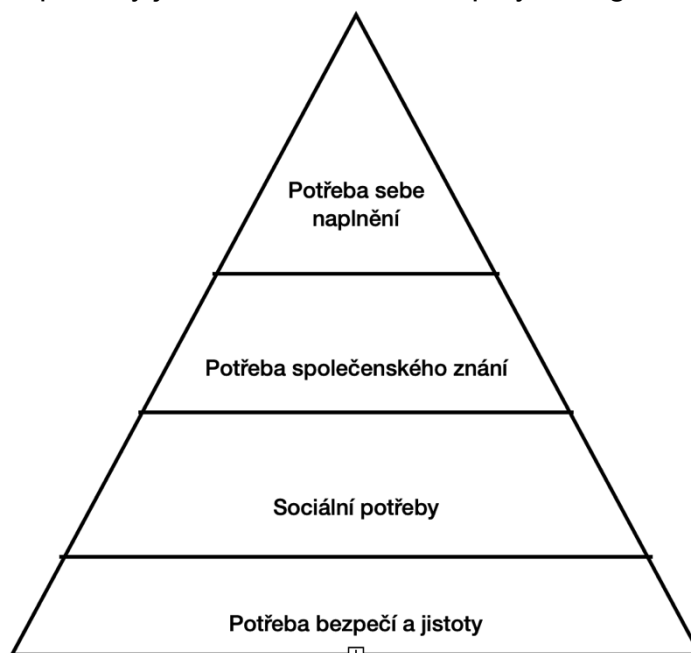
### 1.3.1 Maslowova hierarchie potřeb

Jedna z motivačních teorií a zároveň velmi známá je Maslowova hierarchie potřeb, kterou vytvořil Abraham Maslow, roku 1954. Formuloval pět základních potřeb, každého člověka.

Následné kategorie potřeb zní takto:

1. **Fyziologické potřeby** – Člověk musí jíst, pít, dýchat kyslík, mít uspokojivý intimní život.
2. **Potřeba bezpečí a jistoty** – Mít pocit bezpečí, mít jistotu uspokojení fyziologických potřeb.
3. **Sociální potřeby** – Mít přátele, rodinu, partnera, vycházet s kolegy v práci
4. **Společenské uznání** – Mít respekt, mít sebedůvěru, vykonávat prestižní zaměstnání
5. **Potřeba sebenaplnění, realizace** – Mít prostor pro sebe rozvíjení, možnost být kreativní, stát si sám za sebou. (Urban, 2017).

Nejprve musí být uspokojeny potřeby fyziologické, až poté mohou být naplněny další potřeby směrem k osobní realizaci. Hlavním přínosem této teorie je, že se zaměřuje na osobní potřeby jednotlivce, nikoliv skupiny, či organizace.



Zdroj: Vlastní zpracování dle (Pelc, 2011)

**Obr. 1: Maslowova hierarchie potřeb**

### **1.3.2 McGregorova teorie X a Y**

Douglas McGregor definoval dva směry motivace vedení lidí. První směr je negativní, označovaný jako teorie X a druhou pozitivní, tedy teorie Y.

Teorie X představuje v podstatě negativní motivační myšlení, kde lidé nechtějí pracovat. Lze říct, že zaměstnanci musejí vykonávat práci pod pohrůžkou trestu, či odměny. Sami od se nebudou efektivně pracovat. V teorii X se dává přednost kontrole a vedení, ze strany vedoucích pracovníků, nikoliv samostatného autonomního jednání.

Teorie Y vychází z toho, že lidé pracují rádi, vyhledávají určitou možnost autonomie, při výkonu jejich profese, nepotřebují velký dohled ze strany vedení a dokážou být zodpovědní. V teorii Y mají zaměstnanci z vykonané práce potěšení a její splnění je naplňuje (Cejthamr, 2010).

#### **Teorie X:**

- Člověk nerad pracuje, nechce pracovat
- K dosažení určitých pracovních výkonů musí být zaměstnanec nucen a veden
- Pracovník nechce být zodpovědný za svou práci

#### **Teorie Y:**

- Člověk rád pracuje, práce ho baví a uspokojuje
- Zaměstnanec je samostatný a zodpovědný za svou práci
- Dokáže sám řešit různé pracovní problémy

## 2 Charakteristika benefičních nástrojů

Zaměstnanecké benefity a jejich poskytování zaměstnancům zvyšuje motivaci zaměstnanců v jejich zaměstnání. Poskytování různých benefitů přispívá k možnosti konkurenceschopnosti na pracovním trhu a udržení kvalifikovaných pracovníků ve společnosti.

Nabídka benefičních nástrojů může významně přispět k atraktivitě konkrétního zaměstnavatele na trhu práce (Macháček, 2013). Zjednodušeně lze označit benefit, jako nějakou výhodu, která se nabízí zaměstnanci nad rámec jeho mzdy za dobře provedenou práci.

Nejedná se však o nijak zanedbatelnou část nákladů, navíc dle Armstronga je možné, že pro společnost poskytování benefitů může tvořit i jednu třetinu z nákladů (Armstrong, 2015).

Nesporná výhoda zaměstnaneckých benefitů tkví také v jejich účetním řešení. Řada benefitů je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob. U řady benefitů se jejich využívání může promítnout, také jako daňově uznatelný náklad (Urban 2017).

Novodobým trendem je poskytovat benefity, které podporují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, jinými slovy koncept rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem (work-life balance). Organizace uznávají, že pracovníci s pohodlnějším osobním a rodinným životem jsou schopni lépe vykonávat svou práci a řešit osobní problémy mimo pracoviště. Firmy proto nabízejí řadu benefitů jako je pružná pracovní doba, možnosti home-office, krátké přestávky v pracovní době, firemní školky, klid v práci, posilovny, možnost občerstvení (10 Ways Employers Can Encourage a Healthy Work-Life Balance for Employees, 2017).

O poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti se nejčastěji stará personální oddělení. V některých velkých společnostech je možné, že benefity má na starost jedno určité oddělení ve společnosti. S benefity přichází do kontaktu také, ale i oddělení financí, protože poskytování benefitů má své účetní a daňové náležitosti. Jaké to jsou náležitosti, tomu se bude věnovat kapitola níže.

Poskytování různých zaměstnaneckých benefitů upravuje v dané společnosti například kolektivní smlouva, dále mohou být zmíněny v pracovní smlouvě, či dány interními předpisy firmy.

## **2.1.1 Rozdělení systému zaměstnaneckých benefitů**

### **Fixní benefity**

Tato skupina benefitů je stanovena v kolektivní smlouvě. Zpravidla se jedná o základní benefity, které daná společnost poskytuje. Jako příklady těchto benefitů si můžeme uvést: laptop, mobilní tarif + zařízení, který je možné, popřípadě využívat i k soukromým účelům, služební automobil, stravenky, penzijní spoření, zaměstnanecké slevy, ať už na firemní produkty, nebo například do divadla, do bazénu (Macháček, 2019).

### **Flexibilní benefity**

Flexibilní benefity můžeme nazvat, dnes více využívaným výrazem, a to cafeteria systém. V podstatě se jedná o velmi jednoduchý systém, který funguje na principu sbírání bodů na daný účet zaměstnance. Společnost může pevně stanovovat určitý přírůstek bodů za určité období, nebo také poskytovat body, jako bonus za různé vykonané aktivity, zaleží jen na společnosti, jak si daný systém nastaví. Zaměstnanec pak může za své body nakoupit různé zboží, jako například: drogerie, elektronika, různé vstupenky. Největší výhodou tohoto systému je, že zaměstnanec se může sám rozhodnout, jak své body využije (Havelková, 2021).

## **2.2 Charakteristika aktuálních trendů v benefitech pro zaměstnance**

V dnešní době je zřejmě jeden z nejaktuálnějších benefitů poskytovaný zaměstnancům home-office neboli možnost práce z domova. Tento trend je již několik let hojně využívanou formou práce v organizacích po celém světě. V České republice se ujal teprve nedávno, a to v době pandemie koronaviru, kdy byla nařízená karanténa a společnosti musely řešit otázku, jak zajistit fungování, bez fyzické přítomnosti zaměstnanců na pracovišti.

V první řadě je nutné zmínit, že práce přes home-office není možná u všech pracovních pozic. Jsou typy činností, které bez fyzické přítomnosti vykonávat nelze, jedná se zpravidla o manuální práce, práce na přepážce, fyzický dozor, složky záchranného systému. Naopak například účetní, nebo jakákoliv osoba, pracující na počítači, může práci „na dálku“ vykonávat. Home-office má svá pravidla, která upravuje zákoník práce a zaměstnavatel i zaměstnanec se jimi musí řídit.

Další benefit, který je v poslední době moderní je takzvaná flexibilní pracovní doba. Flexibilní pracovní doba znamená, že má zaměstnanec dáno, že daný den musí odpracovat 8 hodin, ale je už na zaměstnanci, jestli přijde do práce o hodinu dřív a tím pádem, bude končit o hodinu déle. Nebo například odejde z práce dřív a zbylé hodiny si odpracuje jiný den.

Ve větších a velkých organizacích se můžeme setkat s pojmem tzv. sdílených automobilů. Zaměstnanci mají možnost, pronajmout si na určitou dobu firemní automobil. Podmínky této služby si určuje sama společnost.

## **2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů**

### **Příspěvek na stravování**

Jedná se o jeden z nejzákladnějších poskytovaných benefitů zaměstnancům. Příspěvek na stravování může mít několik podob. Může být poskytován formou stravenek, tuto variantu volí nejčastěji společnosti, které nemají vlastní jídelnu pro své zaměstnance.

### **Důchodové/penzijní spoření**

Stejně jako příspěvek na stravování se tento benefit řadí mezi základní benefity poskytované zaměstnancům. Tento příspěvek je mezi zaměstnanci velmi oblíbený. Zaměstnanec si sám odkládá určitou částku na penzijní spoření, dále dostává příspěvek od státu, a navíc mu k této částce přispívá právě zaměstnavatel. Kolik přispívá zaměstnavatel není pevně dáno, záleží na dané společnosti, jak si tento benefit nastaví (Macháček, 2019).

### **Vzdělávací benefity**

Do kategorie těchto benefitů můžeme zařadit různé vzdělávací kurzy, které mohou rozšiřovat dovednosti pro výkon práce na pozici daného zaměstnance, nebo mohou rozšiřovat jeho obzory i v jiných oblastech, které se nemusí týkat přímo jeho práce. Dále se pak může jednat o možnost zvýšení si vzdělání, příspěvek na školné.

### **Benefity v oblasti zdravotní péče**

Jedná se o oblast benefitů, která není jasně stanovena. Může zahrnovat benefity, které podporují aktivity souvisící se zdravým životním stylem, jako je například multisport karta, příspěvek na wellness, různé sportovní aktivity, nebo například firemní posilovna atd. Dále pak různé zdravotní kurzy, poskytování vitamínů, nebo očkování zdarma.



## **Zaměstnanecké slevy**

Společnost může poskytovat svým zaměstnancům možnost výhodného nákupu firemních produktů. Nebo také poskytovat různé slevy na nákup produktů u partnerských společností. Tento benefit nemá pro zaměstnavatele na jeho základ daně žádný vliv.

## **Sick Day**

Je možnost poskytnutí zaměstnanci několik dnů placeného volna, například při náhlé nevolnosti, potřeby zotavení se, či jen potřeby odpočinku. Od ledna 2016 má na tento benefit nárok každý zaměstnanec pracující ve státní správě. V soukromém sektoru tento benefit nabízí přibližně 2/5 společností.

## **2.4 Význam zaměstnaneckých benefitů**

Zaměstnanecké výhody jsou nástroje, které se zabývají osobními potřebami zaměstnanců a zvyšují jejich loajalitu vůči společnosti a dokazují, že zaměstnavateli záleží na jejich blahobytu a pohodě. Ne každé společnosti, která nabízí benefiční balíčky zaměstnancům, jde o spokojenost jejich zaměstnanců. Ale i ony chtějí být a musí být konkurenceschopné na trhu práce (Armstrong, 2009).

### **3 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového hlediska.**

Nesporné množství zaměstnaneckých benefitů má vliv na daňový režim společnosti. Zaměstnanecký benefit, lze charakterizovat jaké každé plnění, které je poskytováno zaměstnancům nad rámec jejich mzdy (Pelc, 2011).

Daňový systém užívání benefitů je přímo určen zákonem o daních z příjmu. U zaměstnaneckého benefitu se může jednat o daňový, či nedaňový náklad, nebo mohou být určeny přímé podmínky pro možnost daňově uznaného nákladu (Pelc, 2011).

Velice důležité je, aby společnosti dbali na správné využívání benefitů, dle daňových zákonů. Při chybné aplikaci, může dojít k daňovým problémům s finančním úřadem a následkem této chyby může být například uložená pokuta, či zpětné dodanění (Pelc, 2011).

Zaměstnanecké benefity mohou být osvobozeny od daně z příjmu, nebo znatelné jako daňový náklad pro danou společnost (Macháček, 2013).

#### **3.1.1 Účtování na vrub nákladů**

Pokud jsou benefity účtovány na vrub nákladů, je nutné určit, zda se z účetního pohledu jedná o daňově uznatelné, či neuznatelné náklady. Jak již bylo zmíněno, o jaké náklady se jedná určuje zákon o dani z příjmu § 24 a §25. Je také důležité rozlišit daňový dopad na zaměstnavatele a zaměstnance zvlášť (Průvodce podnikáním.cz, 2021).

U daňových nákladů je doporučeno vést analytickou evidenci, která pomůže v případech, kdy jsou některé náklady omezeny limitem. Je také důležité, určit, zda příjem osvobozený od daně z příjmu, nebo zda je benefit zahrnut do výpočtu zdravotního a sociálního pojištění (Orlová, Dauč.cz, 2017).

## 4 Praktická část

Praktickým cílem této bakalářské práce byl průzkum spokojenosti zaměstnanců s jednotlivými zaměstnaneckými benefity, které jsou zaměstnancům v jejich společnosti poskytovány. Pro vypracování praktické práce, byla zvolena společnost, se kterou jsem v minulosti spolupracoval a mám zkušenosti s prací na tomto oddělení. Analýza proběhla pomocí dotazníkového šetření. Analýza spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity proběhla mezi zaměstnanci pracujícími na oddělení HR ve společnosti zabývající se výrobou, dovozem, prodejem v oblasti strojírenství a automotive. Dotazník byl rozeslán mezi 36 zaměstnanců pracujících na výše zmíněném oddělení. Dotazníkové šetření proběhlo v měsíci listopad roku 2022 a probíhalo anonymně. Z celkového počtu zaměstnanců na tomto oddělení, vyplnilo dotazník 33 zaměstnanců, návratnost dotazníku, byla tedy 91,6%. Zaměstnancům byl dotazník distribuován online formou, za pomoci emailové komunikace.

Dotazníkové šetření se skládalo z 18 uzavřených otázek. U 17 otázek, byla možnost jedné odpovědi a u 1 z otázek měli však respondenti možnost hodnotit několik benefičních nástrojů najednou.

Výzkumnou otázkou této práce bylo analyzovat, zda jsou zaměstnanci spokojeni s nabízenými benefity, zjistit jaký postoj zaměstnanci společnosti zastávají a také analyzovat spokojenost s jednotlivými nabízenými benefičními nástroji.

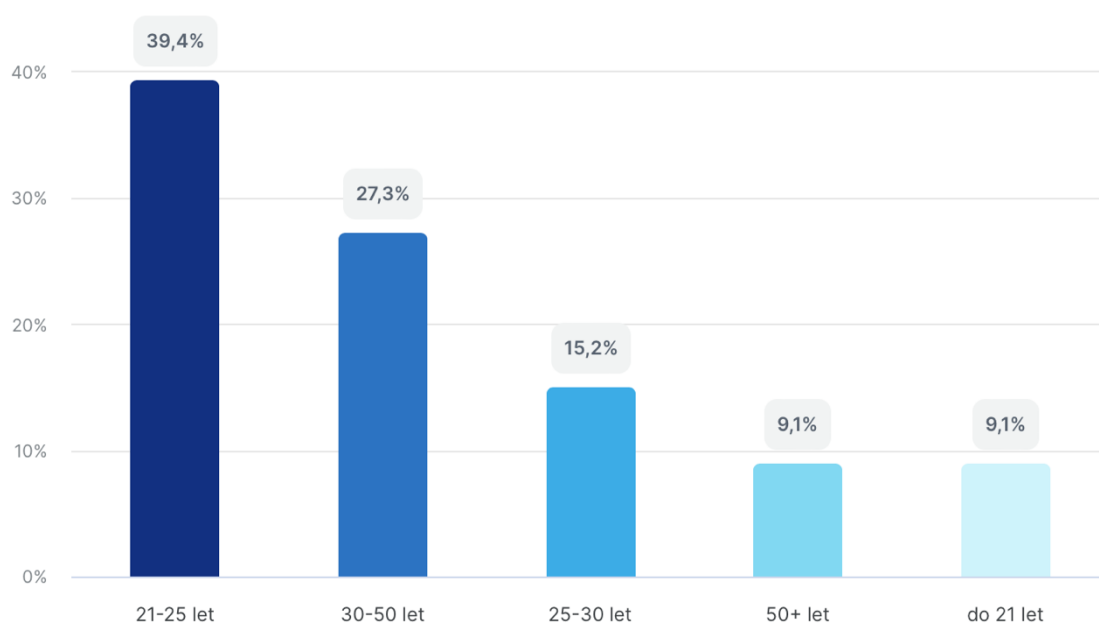
Na začátku dotazníkového šetření zaměstnanci vyplnili základní otázky týkající se stručné charakteristiky jejich působení ve společnosti, dále pak dotazníkové šetření obsahovalo otázky, týkající se jejich vztahu k zaměstnaneckým benefitům a názoru na postoj zaměstnavatele k této problematice. Druhá polovina dotazníkového šetření byla věnována jednotlivým zaměstnaneckým benefitům a osobnímu názoru zaměstnanců na každý z nich.

Následně proběhla analýza a vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření. Z těchto výsledků byly vytvořeny grafy, které byly okomentovány. Z výsledku šetření byl vyhotoven také návrh pro společnost XY, týkající se jejich nabídky zaměstnaneckých benefitů.

## 4.1 Analýza výsledků dotazníkového šetření

### Otázka č. 1: Kolik je Vám let?

Účelem této otázky bylo zjištění věkového rozmezí zaměstnanců. Zaměstnanci měli zvolit jednu z 5 věkových kategorií. Následující graf znázorňuje, že nejvíce zaměstnanců pracujících na oddělení je ve věku 21-25 lety, tuto skupinu tvořilo 13 zaměstnanců, tedy 39%. Druhá nejčastější odpověď zaměstnanců byla 30-50 let, jednalo se o 9 zaměstnanců, což bylo 27%, další skupina tvořila zaměstnance ve věku 25-30 let, kterých bylo 5, tedy 15,2%. Dvě nejméně časté skupiny zaměstnanců byly ve věku 50 a více let a do 21 let. Tyto dvě kategorie měly stejný počet zaměstnanců, a to 3 zaměstnanci což opovídá 9,1%.

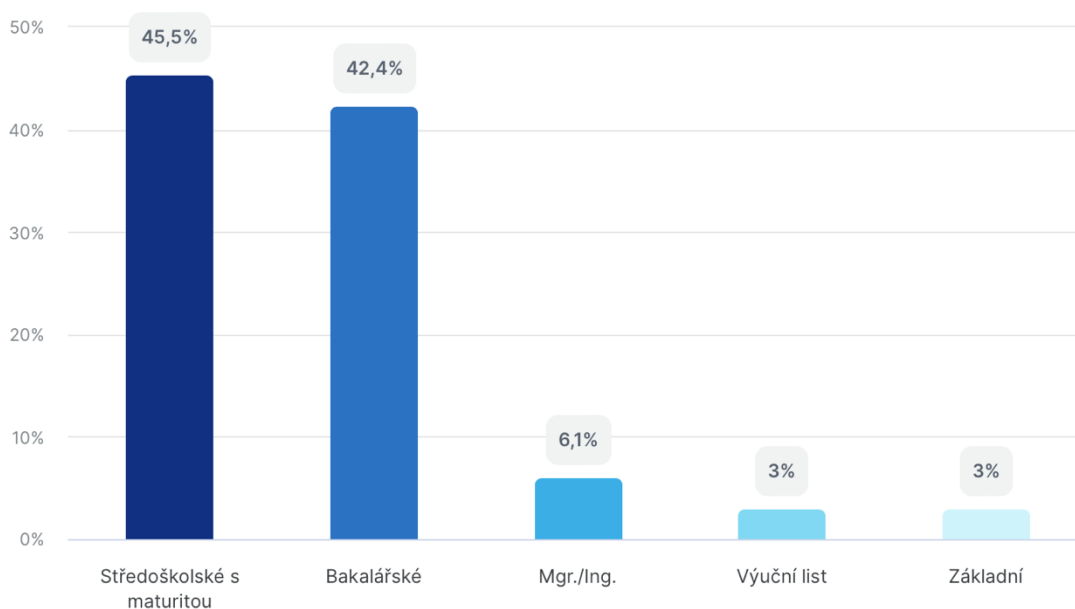


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 2: Věkové skupiny respondentů**

## Otázka č. 2: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Otázka č.2 zjišťovala míru vzdělání zaměstnanců pracujících na oddělení. Zaměstnanci mohli zvolit jednu z 5 odpovědí, a to jejich nejvyšší dosažené vzdělání. V této otázce bylo ještě rozděleno vysokoškolské vzdělání na bakalářské a magisterské. Z výsledku je patrné, že nejvíce zaměstnanců pracujících na oddělení disponuje vysokoškolským vzděláním, a to celkem 16 zaměstnanců. Druhá nejpočetnější skupina zaměstnanců dosáhla středoškolského maturitního vzdělání, tato skupina byla tvořena 15 zaměstnanci. Nejméně zaměstnanců na oddělení spadá do kategorie s výučním listem a základním vzděláním, obě tyto odpovědi zaškrtl jen 1 zaměstnanec.

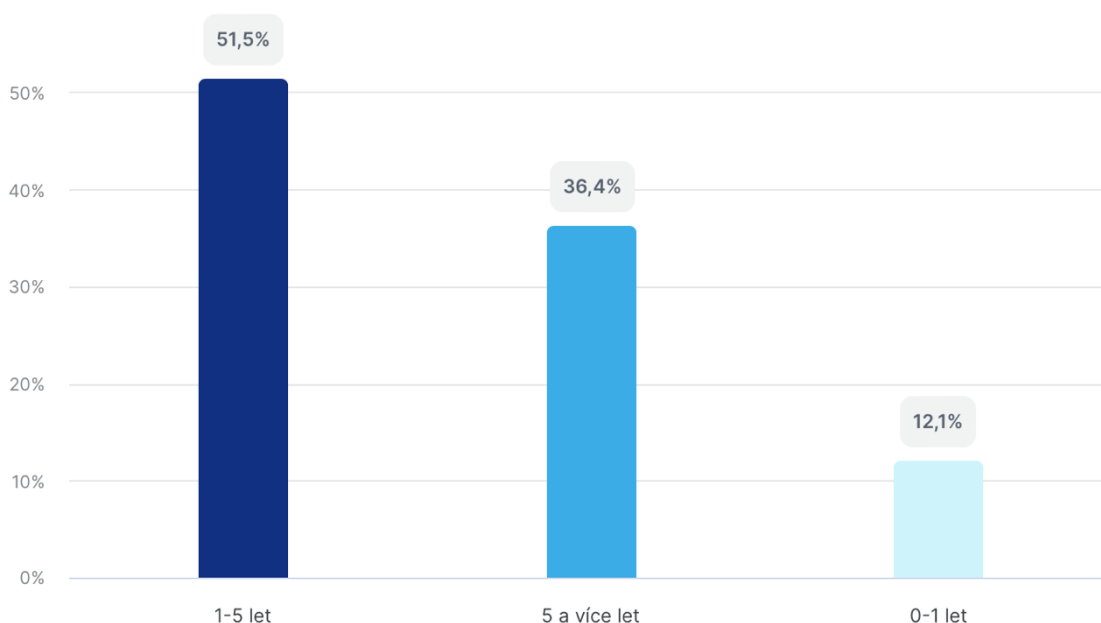


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů**

### Otázka č. 3: Jak dlouho pracujete ve Vašem současném zaměstnání?

Tato otázka měla zjistit počet odpracovaných let zaměstnanců ve společnosti. Zaměstnanci volili ze 3 možností, 0-1 let, 1-5 let, 5 a více let. Tento graf znázorňuje, že nejpočetnější skupina zaměstnanců pracuje ve společnosti 1-5 let, tato skupina tvoří 51,5% z celkových odpovědí. Tuto odpověď zvolilo 17 zaměstnanců, skupina zaměstnanců pracujících ve společnosti 5 a více let tvořila 36,4% odpovědí a tuto odpověď zvolilo 12 zaměstnanců. Nejmenší skupinu zaměstnanců, tedy 12,1% z celkového počtu odpovědí tvoří zaměstnanci, pracující ve společnosti méně než 1 rok, jedná se o 4 zaměstnance.

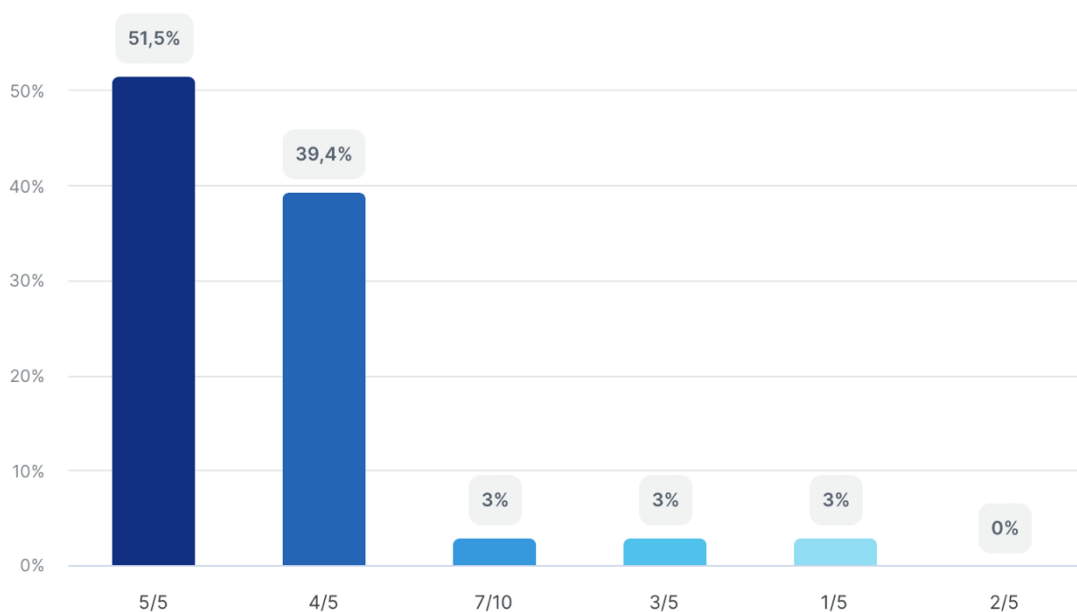


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 4: Počet odpracovaných let ve společnosti**

#### Otázka č. 4: Jak jste spokojen/spokojená ve Vašem současném zaměstnání?

Zde je vyobrazena analýza spokojenosti zaměstnanců v jejich současném zaměstnání. Zaměstnanci měli možnost zhodnotit svou spokojenost na škále 1-5, přičemž 1 znamená nejmenší spokojenost a 5 nejvyšší spokojenost. Graf prokazuje, že většina zaměstnanců je ve svém zaměstnání spokojená. Naprostou spokojenost zvolilo 17 zaměstnanců, tedy 51,5% z celkově dotázaných. Menší spokojenost uvedli jen 3 zaměstnanci.

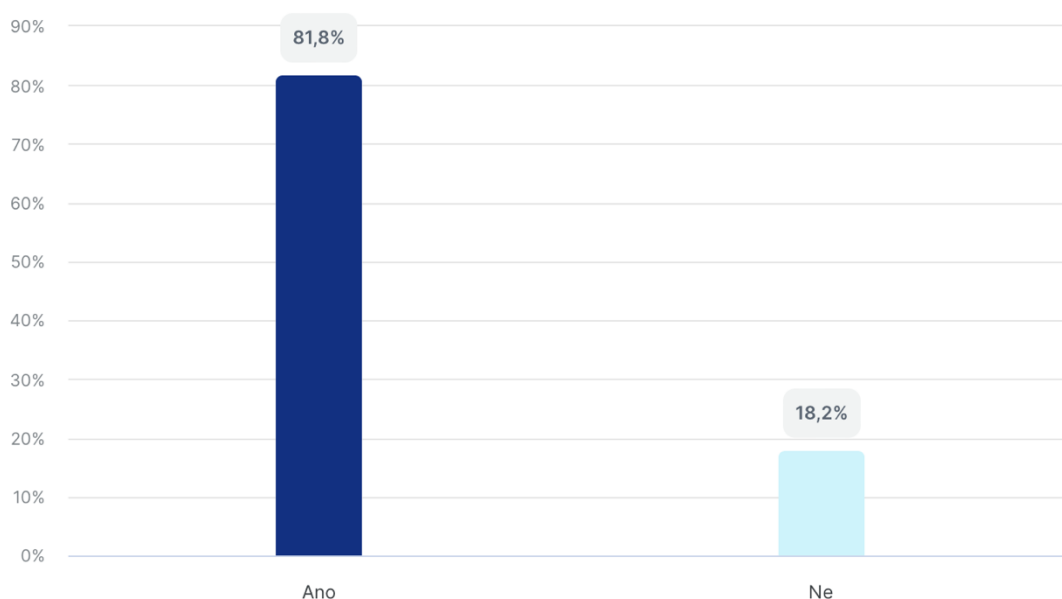


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 5: Analýza spokojenosti v zaměstnání**

### Otázka č. 5: Je pro Vás při výběru zaměstnání nabídka poskytovaných benefitů důležitá?

Tato otázka zjišťovala, zda je pro zaměstnance nabídka benefitů ve společnosti při výběru zaměstnání důležité kritérium. Z výsledku vyplývá, že pro 27 zaměstnanců, tedy 81,8% z celkově dotázaných je nabídka benefitů při výběru nového zaměstnání důležitá. Pro 6 zaměstnanců není toto kritérium důležité, což činí 18,2% z celkově dotázaných.



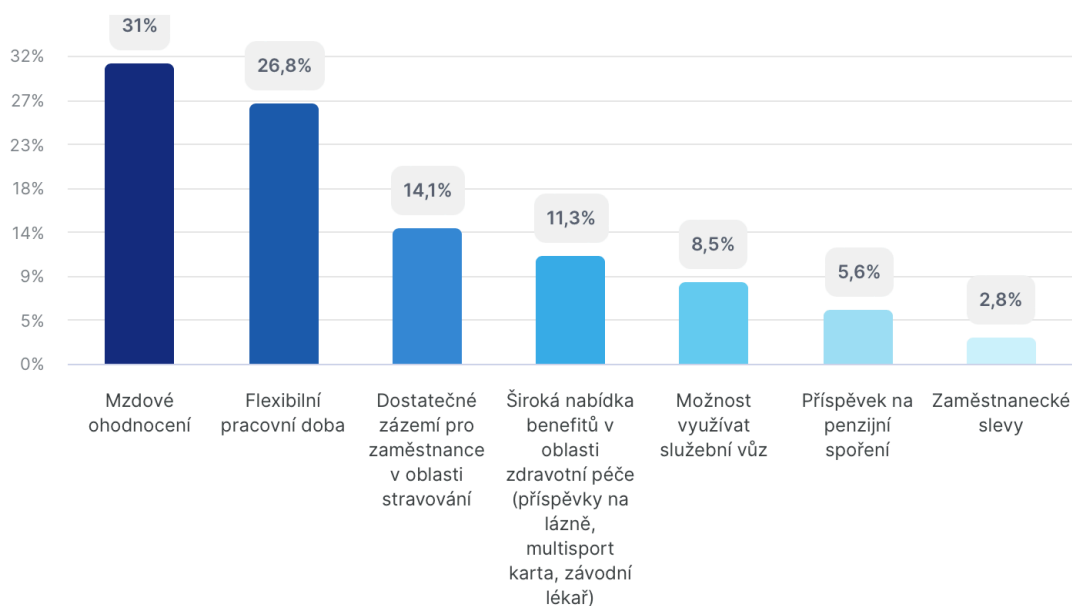
Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr 6: Benefitů jako kritérium při výběru zaměstnání**



## Otázka č. 6: Jaké jsou pro Vás dvě nejdůležitější kritéria při výběru budoucího zaměstnání?

Tato otázka zhodnocovala, které benefiční nástroje jsou pro zaměstnance stěžejní při nástupu do nového zaměstnání. Zaměstnanci mohli vybrat ze 7 základních benefičních nástrojů, které jim je jejich společnost schopna poskytnout. Graf znázorňuje, že nejdůležitější benefit je pro zaměstnance mzdové ohodnocení, tuto odpověď zvolilo 22 dotázaných což tvoří 31% dotázaných. Druhou příčku obdržela flexibilní pracovní doba, kterou zvolilo 19 zaměstnanců a zahrnuje 26,8% odpovědí. Stravování je nejdůležitější benefit pro 10 zaměstnanců a činí 14,1% odpovědí. Benefity v oblasti zdravotní péče byly zvoleny 8 zaměstnanci a zahrnují 11,3% odpovědí. Dále pak možnost využívat služební vůz zvolilo 6 zaměstnanců a tvoří 8,5% odpovědí. Naopak jako nejméně důležitý benefit se jeví zaměstnanecké slevy, které zvolili jen 2 zaměstnanci a tvoří pouhých 2,8% odpovědí.

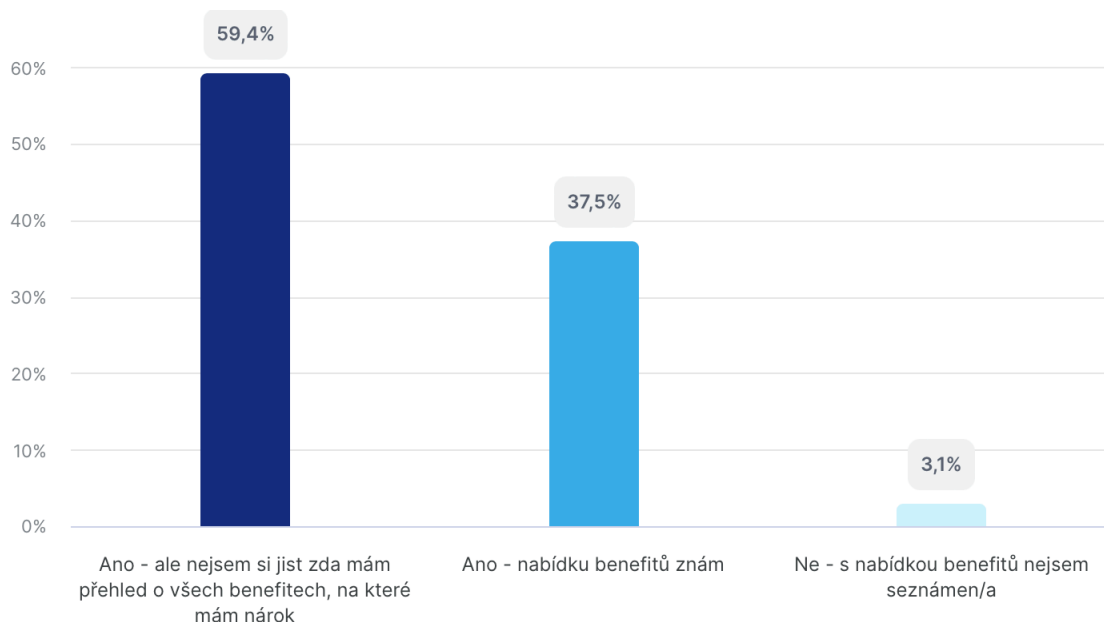


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 7: Nejdůležitější kritéria při výběru zaměstnání**

### Otázka č. 7: Víte, jaké benefity Vám Váš zaměstnavatel nabízí?

Tato otázka analyzovala, míru povědomí zaměstnanců o nabídce benefitů jejich zaměstnavatele a zda mají informace o tom, jaké benefity mohou čerpat. Z výsledků této odpovědi bylo zjištěno, že 19 zaměstnanců má určitou znalost benefitů, které jim jejich zaměstnavatel nabízí, ale nejsou si jisti, zda znají všechny benefity, které zaměstnavatel nabízí. Tuto odpověď zvolilo 59,4% ze všech dotázaných. Celou nabídku zaměstnaneckých benefitů svého zaměstnavatele zná 12 zaměstnanců, tato odpověď zahrnuje 37,7% odpovědí. S nabídkou zaměstnaneckých benefitů svého zaměstnavatele není seznámen 1 zaměstnanec, což tvoří s3,1% z celkových odpovědí.

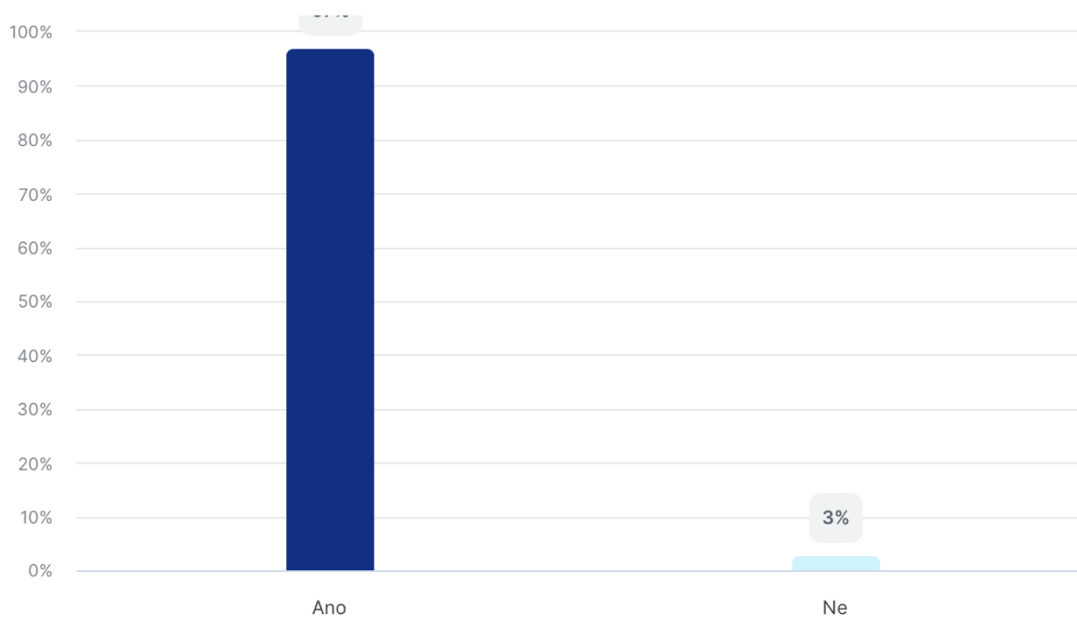


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 8: Přehled o tom, zda mají respondenti povědomí, které zaměstnanecké benefity jim jsou nabízeny**

### Otázka č. 8: Využíváte nějaké zaměstnanecké benefity?

Tato otázka analyzovala využívání zaměstnaneckých benefitů na oddělení HR společnosti XY. Z analýzy této otázky bylo zjištěno, že zaměstnanecké benefity využívá 32 zaměstnanců, kteří tvoří 97 % dotázaných. Odpověď, že zaměstnanecké benefity nevyužívá zvolil pouze 1 zaměstnanec.

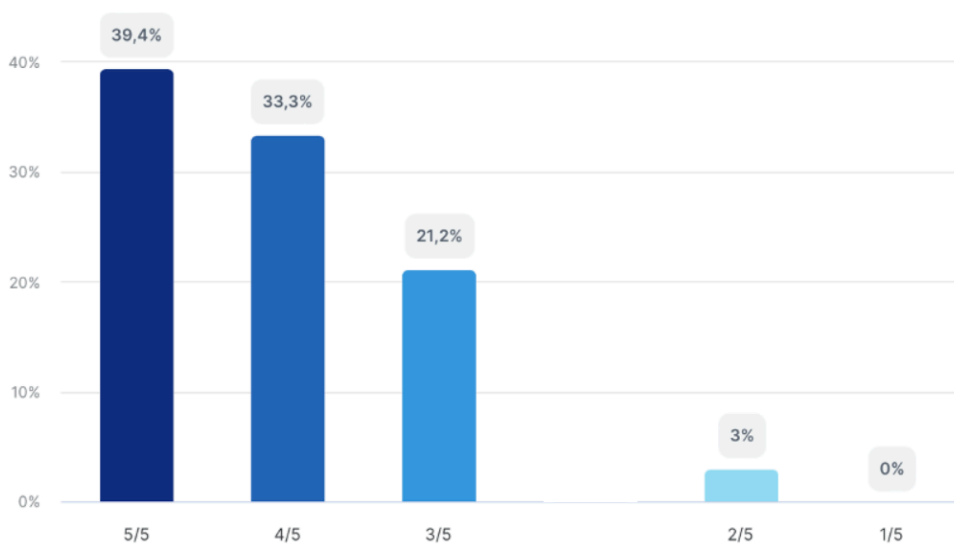


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 9: Využitelnost zaměstnaneckých benefitů**

### Otázka č. 9: Do jaké míry Vám vyhovuje nabídka zaměstnaneckých benefitů ve Vašem zaměstnání?

Tato otázka zjišťovala míru spokojenosti zaměstnanců s nabídkou benefitů jejich zaměstnavatele. Zaměstnanci mohli na stupnici 1-5 ohodnotit spokojenost s nabídkou benefitů, kde číslo 5 označovalo maximální spokojenost a číslo 1 vysokou nespokojenost. Z grafu vyplývá, že na oddělení panuje vysoká spokojenost s nabídkou benefitů. 13 zaměstnanců zvolilo jako odpověď naprostou spokojenost. Dále pak 11 zaměstnanců zvolilo vysokou spokojenost a 7 zaměstnanců zvolilo spokojenost. Spíše negativní názory byly jen 2. Žádný ze zaměstnanců nevyjádřil vysokou nespokojenost.

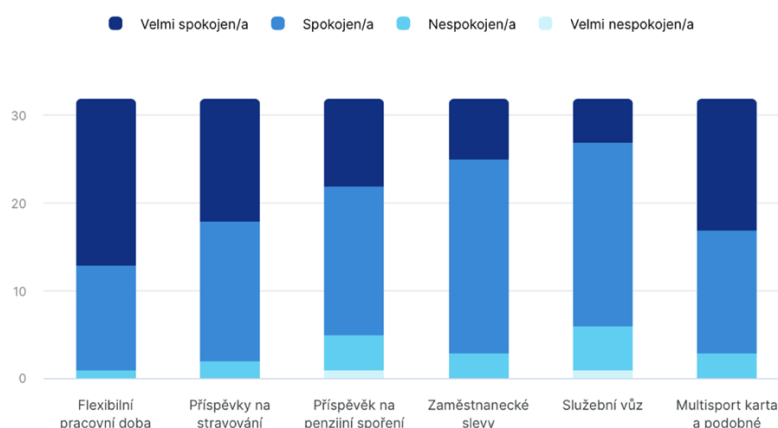


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 10: Spokojenost s nabídkou benefitů**

## Otázka č. 10: Do jaké míry jste spokojen/á s jednotlivými zaměstnaneckými benefity?

Tato otázka se zabývala analýzou spokojenosti s jednotlivými benefity, které jsou zaměstnancům ve společnosti poskytovány. V této otázce bylo hodnoceno celkem 6 jednotlivých benefitů, kdy každý zaměstnanec odpověděl, do jaké míry je spokojen. Zaměstnanci měli možnost 4 odpovědí, které charakterizovaly jejich spokojenost s daným benefitem. Zaměstnanci mohli volit z: velmi spokojen/á, spokojen/á, nespokojen/á a velmi nespokojen/á. Z analýzy odpovědí vyšlo najevo, že s flexibilní pracovní dobou je velmi spokojeno 20 zaměstnanců, 12 zaměstnanců spokojeno, 1 zaměstnanec nespokojen. Se stravováním je velmi spokojeno 14 zaměstnanců, spokojeno 16 zaměstnanců, nespokojeni 2 zaměstnanci. S příspěvkem na penzijní spoření je velmi spokojeno 10 zaměstnanců, spokojeno 17 zaměstnanců, nespokojeni 4 zaměstnanci a velmi nespokojen 1 zaměstnanec. Se zaměstnaneckými slevami je velmi spokojeno 7 zaměstnanců, spokojeno 22 zaměstnanců, nespokojeni 3 zaměstnanci. S využíváním služebního vozu je velmi spokojeno 5 zaměstnanců, spokojeno 21 zaměstnanců, nespokojeno 5 zaměstnanců a velmi nespokojen 1 zaměstnanec. S multisport kartou je velmi spokojeno 15 zaměstnanců, spokojeno 14 zaměstnanců a 3 zaměstnanci nespokojeni. Z grafu vyplývá, že nejvyšší spokojenost byla zjištěna u flexibilní pracovní doby, kde zároveň byla i nejnižší nespokojenost. Nejvyšší nespokojenost byla zjištěna u služebního vozu a příspěvku na penzijní spoření.

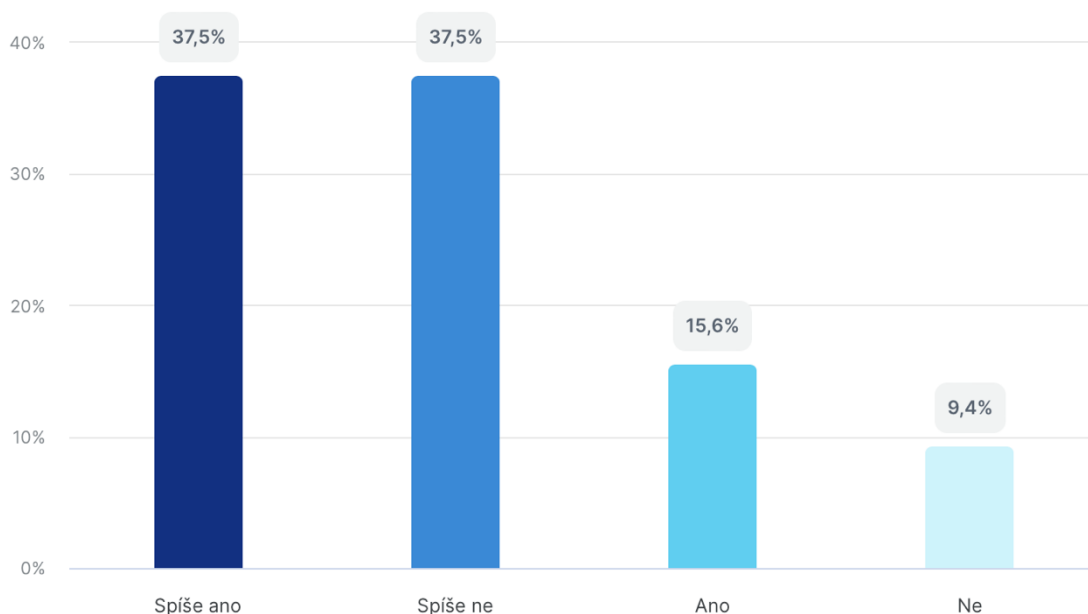


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 11: Spokojenost s jednotlivými zaměstnaneckými benefity**

**Otázka č. 11: Přejde Vám, že se postoj Vašeho zaměstnavatele k zaměstnaneckým benefitům od dob pandemie covid-19 změnil?**

Na otázku, zdali si zaměstnanci myslí, že se postoj jejich zaměstnavatele od dob pandemie covid-19 v otázce benefičního odměňování změnil, bylo odpovězeno následovně. Odpověď spíše ano zvolilo 12 zaměstnanců, spíše ne také 12 zaměstnanců, odpověď ano 6 zaměstnanců a odpověď ne 3 zaměstnanci. Z analýzy odpovědí vyplívá, že u vyšší skupiny zaměstnanců převládá názor, že se postoj jejich zaměstnavatele, alespoň minimálně změnil.

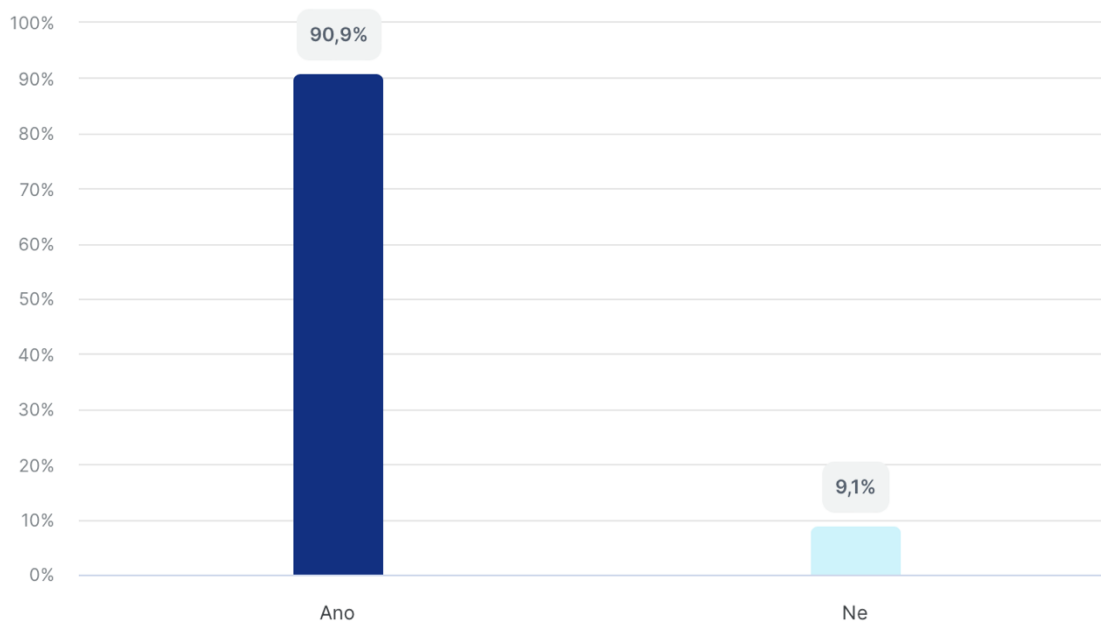


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 12: Postoj zaměstnavatele k zaměstnaneckým benefitům**

### Otázka č. 12: Je pro Vás nabídka stravování ve Vaší firmě uspokojující?

Tato otázka se zabývala analýzou spokojenosti zaměstnanců s poskytovaným stravováním v jejich zaměstnání. Zaměstnanci měli vybrat, zda jsou s nabídkou jejich stravovacího zařízení spokojeni. Z analýzy odpovědí vyplívá, že s nabídkou stravovacího zařízení je spokojeno 30 zaměstnanců a nespokojeni 3 zaměstnanci. Celková spokojenost s nabídkou stravování je na oddělení okolo 91%.

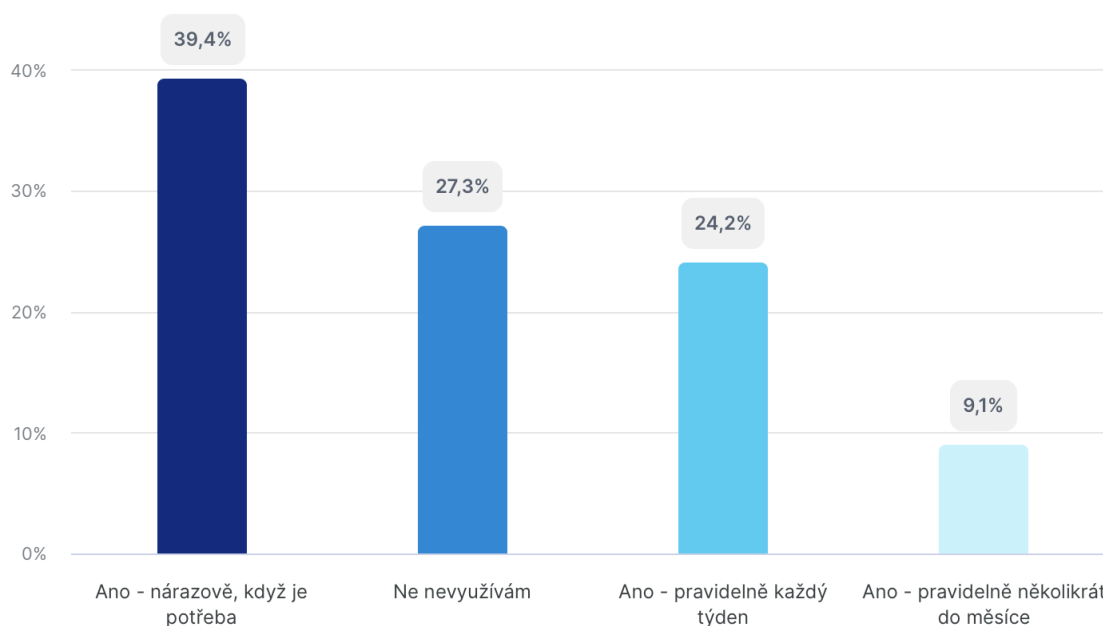


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 13: Spokojenost se stravováním**

### Otázka č. 13: Využíváte při práci možnost Home-Office?

Tato otázka se zabývala analýzou využívání mobilní práce neboli home-office, mezi zaměstnanci na oddělení. Zaměstnanci měli na výběr ze 4 možností: pravidelně každý týden, pravidelně několikrát do měsíce, nárazově, dle situace a nevyužívání. Z analýzy výsledků bylo zjištěno, že 13 zaměstnanců na oddělení využívá formu mobilní práce nárazově, dle situace. Druhá nejvyšší odpověď byla, že zaměstnanci home-office nevyužívají, pravidelné využívání každý týden zvolilo 8 zaměstnanců a několikrát do měsíce využívají mobilní práci 3 zaměstnanci.



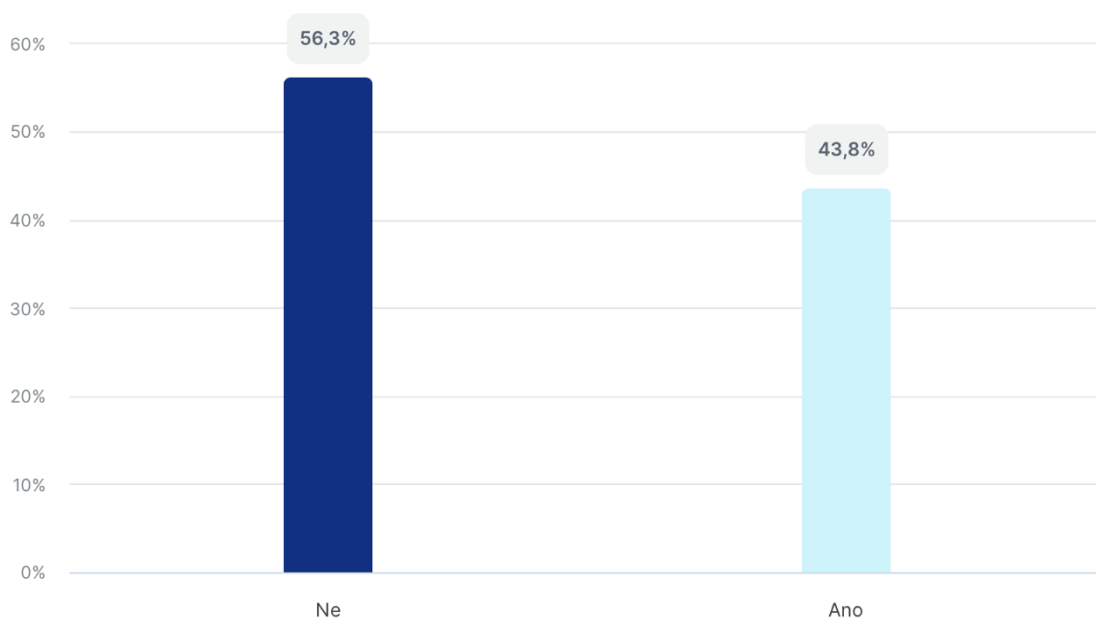
Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 14: Využívání home-office**



#### Otázka č. 14: Využíváte ve své práci služební vůz?

V této otázce se zkoumalo, kolik zaměstnanců využívá nabídku služebního automobilu od svého zaměstnavatele. Z analýzy odpovědí, bylo zjištěno, že 18 zaměstnanců na oddělení této možnosti nevyužívá a tato skupina zahrnuje 56,3% celkových odpovědí. Služební vůz využívá 14 zaměstnanců, tato skupina zahrnuje 43,8% zaměstnanců. Z analýzy odpovědí je patrné, že využitelnost služebního vozu na oddělení je cirká 50 na 50.

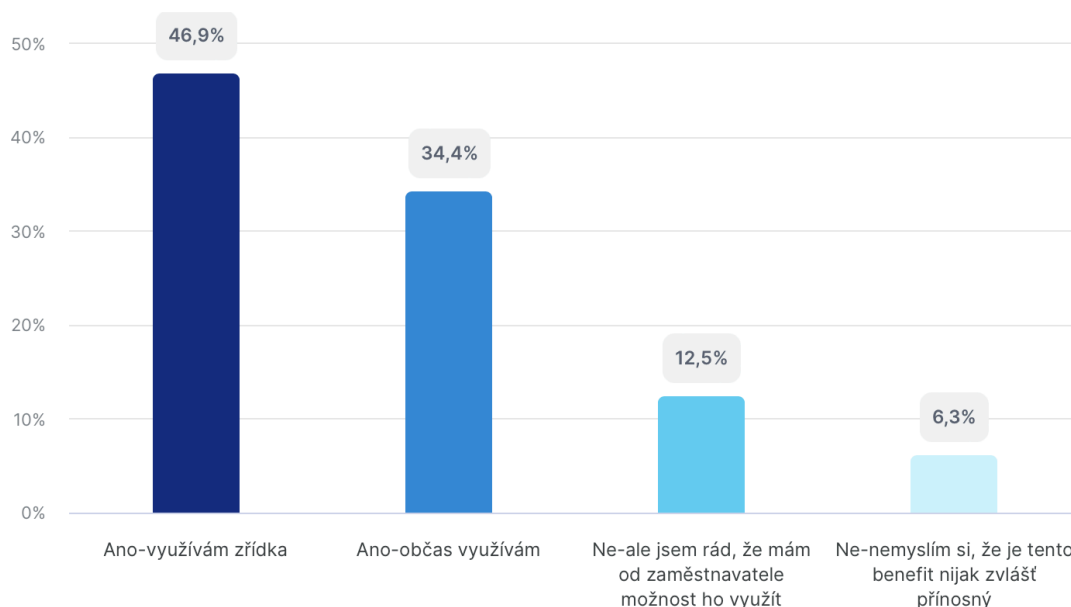


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 15: Využívanost služebního vozu**

### Otázka č. 15: Setkali jste se s možností tzv. sick-day?

Tato otázka analyzovala využívání možnosti sick-day, jedná se o omluvené pracovní volno, které je poskytováno zaměstnancům v případě různých potíží, které jim brání dostat se do zaměstnaní. U této otázky měli zaměstnanci na výběr ze 4 odpovědí: ano-využívám zřídka, ano-občas, ne-ale jsem rád/a, že mám tuto možnost, ne-můj názor je, že tento benefit není prospěšný. Z analýzy výsledků šetření bylo zjištěno, že 15 zaměstnanců tento benefit někdy využilo, 11 zaměstnanců tento benefit občas využívá, 4 zaměstnanci tento benefit nevyužívají, ale jsou rádi za možnost využít a 2 zaměstnanci jsou názoru, že tento benefit není přínosný.

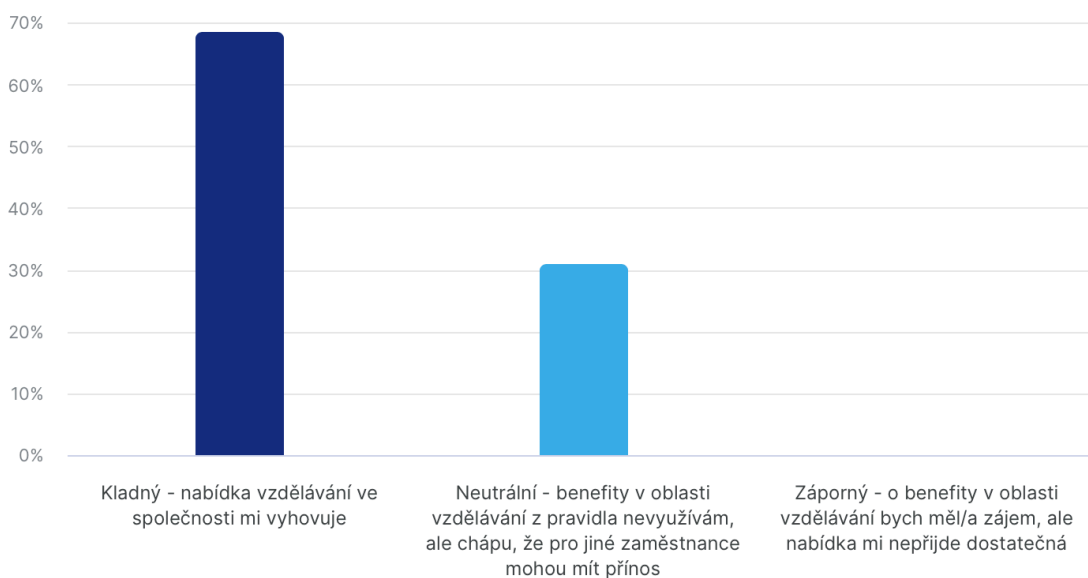


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 16: Sick-day**

### Otázka č. 16: Jaký je Váš názor na benefity v oblasti vzdělávání?

V této otázce proběhla analýza spokojenosti s benefity v oblasti vzdělávání. Zaměstnanci měli na výběr ze 3 možností: kladný-nabídka vzdělání mi vyhovuje, neutrální-benefity v oblasti vzdělávání nevyužívám, ale chápu jejich přínos a záporný postoj-o benefity v oblasti vzdělávání bych měl/a zájem, ale nabídka mi přijde nedostatečná. Z analýzy odpovědí v této otázce bylo zjištěno následující: 23 zaměstnancům nabídka vzdělávání vyhovuje, 10 zaměstnanců benefity v oblasti vzdělávání nevyužívá, ale chápou přínos těchto benefitů. A nespokojenost s těmito benefity nevyjádřil žádný zaměstnanec.

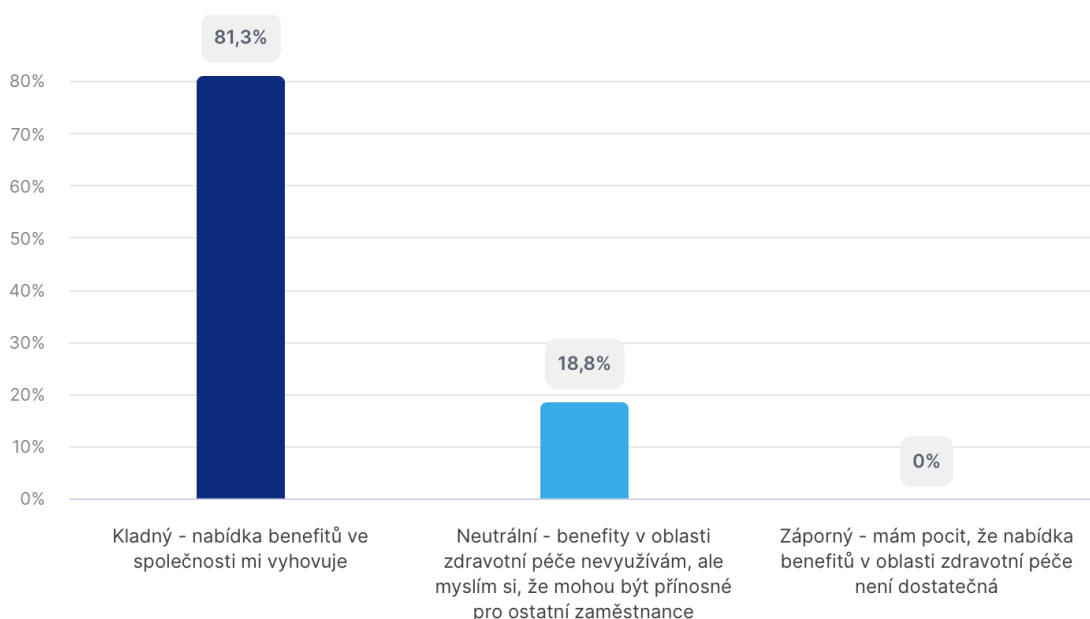


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 17: Názor na benefity v oblasti vzdělávání**

### Otázka č. 17: Jaký je Váš názor na benefity v oblasti zdravotní péče?

Tato otázka se zabývala analýzou postoje zaměstnanců k benefitům v oblasti zdravotní péče. Zaměstnanci měli na výběr ze 3 odpovědí: kladný-nabídka benefitů mi vyhovuje, neutrální-nevyužívám, ale myslím si, že mohou být přínosné pro jiné zaměstnance, záporný-nevyhovuje s nabídkou nejsou spokojeni a nabídka jim přijde nedostatečná. Z analýzy dopovědí vyšlo najevo, že 27 zaměstnanců má kladný vztah k benefitům v oblasti zdravotní péče a s nabídkou jsou spokojeni, 6 zaměstnanců má neutrální vztah k benefitům v oblasti zdravotní péče. Nespokojenost s těmito benefity nevyjádřil žádný zaměstnanec.

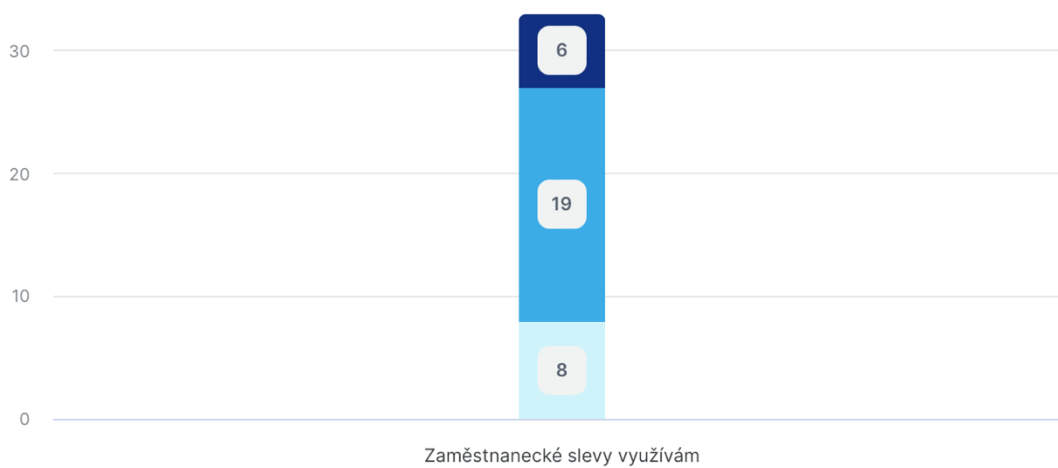


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 18: Názor na benefity v oblasti zdravotní péče**

### Otázka č. 18: Jak často využíváte zaměstnanecké slevy?

Tato otázka se zabývala analýzou využívání zaměstnaneckých benefitů ve společnosti zaměstnanci na oddělení HR. Zaměstnanci měli možnost vybrat ze tří odpovědí: často, občas, nevyužívám. Analýza výsledků šetření vyšla následovně: 6 zaměstnanců odpovědělo, že využívá zaměstnanecké slevy často, 19 zaměstnanců občas a 8 zaměstnanců žádné zaměstnanecké slevy nevyužívá.



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 19: Využitelnost zaměstnaneckých slev**

## 5 Výstup dotazníkového šetření a návrh změn

Předchozí kapitola analyzovala a vyhodnotila všechny výsledky odpovědí dotazníkového šetření. Odpovědi byly znázorněny pomocí sloupcových grafů a následně okomentovány. V této kapitole je zhodnocen finální výstup dotazníkového šetření a jsou zde doporučena případná opatření pro zaměstnavatele týkající se oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Praktická část měla za účel zhodnotit zaměstnanecké benefity, spokojenost s jejich využíváním a na základě výstupů poskytnout zaměstnavateli návrhy na možná zlepšení.

Výsledky této práce potvrdily, že zaměstnanci vybrané společnosti jsou s poskytovanými zaměstnaneckými benefity spokojeni. Postoj zaměstnanců k oblasti benefitů je kladný a zaměstnanci o toto téma projeví zájem. Z tohoto šetření vyšlo najevo, že nejoblíbenějším zaměstnaneckým benefitem je flexibilní pracovní doba a s ní spojený home-office, možnost stravování a finanční benefity.

Dotazníkové šetření zjistilo, že na oddělení HR panuje vysoká pracovní spokojenost zaměstnanců, a přes 72% zaměstnanců je spokojeno s nabídkou zaměstnaneckých benefitů v jejich zaměstnání. Odpovědi respondentů ukázaly, že pro více než 80% respondentů je nabídka zaměstnaneckých benefitů rozhodujícím kritériem při výběru zaměstnání. Dva nejdůležitější faktory při výběru zaměstnání jsou mzdové ohodnocení a flexibilní pracovní doba. Při zjišťování atraktivity jednotlivých nástrojů bylo zjištěno, že jako nejméně atraktivní benefit se jeví zaměstnanecké slevy, které využívá pouhých 19,1% dotázaných. Zaměstnanecké slevy jsou přehlíženy ze strany zaměstnanců i zaměstnavatele. Práce proto navrhuje zaměřit se na dostatečnou informovanost o nabídce zaměstnaneckých slev.

V otázce 7 týkající se informovanosti zaměstnanců o nabídce poskytovaných benefitů zaměstnavatelem, bylo zjištěno, že téměř 60% zaměstnanců má povědomí o benefičních nástrojích, ale nejsou si jistí, zdali znají celkovou nabídku benefitů. Jako adekvátní řešení se navrhuje vytvořit přehledný a snadno dohledatelný souhrn všech benefitů, na které má zaměstnanec nárok, který bude umístěn na internetovém portále společnosti a pro zaměstnance, kteří by neměli přístup na tento portál by byl vyhotoven papírovou formou.

Dalším z hojně využívaných benefitů je home-office. Home-office využívá většina zaměstnanců, ale pro některé zaměstnance je díky charakteristice jejich práce nevhodný, nebo raději pracují na pracovišti. Důležité je také zmínit, že je potřeba, aby zaměstnavatel při zadávání úkolů svým zaměstnancům myslel na technickou proveditelnost v rámci home-office.

Analýza šetření názorů zaměstnanců na benefiční nástroje prokázala, že 68,8% respondentů je spokojeno s nabídkou vzdělávacích benefitů. V oblasti vzdělávání 31,2% respondentů vykazuje neutrální vztah ke vzdělávacím benefitům. Práce navrhuje motivovat zaměstnance ve vzdělávání, více propagovat a informovat zaměstnance o možnostech vzdělávání v jejich společnosti. Dále je vhodné, aby zaměstnavatel motivoval své zaměstnance k účasti na vzdělávání dalšími benefity, které mohou být například: dny pracovního volna navíc, zvýšení jejich finančního ohodnocení.

Analýza názorů zaměstnanců na benefity v oblasti zdravotní péče zjistila, že 81,3% respondentů má kladný vztah k této skupině benefitů a 18,8% respondentů má neutrální vztah k této skupině. Práce zaměstnavateli navrhuje zaměřit se na poskytování atraktivních benefičních nástrojů pro všechny věkové skupiny zaměstnanců a motivovat zaměstnance v oblasti zdravého životního stylu.

## Závěr

Tato bakalářská práce měla za cíl popsat a charakterizovat vliv zaměstnaneckých benefitů na motivaci zaměstnanců. A následné šetření využívání zaměstnaneckých benefitů na pracovišti. V první části této práce byla charakterizována motivace, se kterou zaměstnanecké benefity úzce souvisejí. V druhé části práce byly charakterizovány zaměstnanecké benefity, kde byly přiblíženy jednotlivé základní druhy těchto benefitů. Následně byl charakterizován jejich dopad na účetnictví daného zaměstnavatele.

Praktická část práce se zabývala analýzou spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. V úvodu této části bylo popsáno oddělení, na kterém výzkum probíhal, a také byl charakterizován průběh tohoto šetření. Analýza proběhla pomocí dotazníkového šetření a měla za cíl analyzovat spokojenost zaměstnanců na oddělení s danými zaměstnaneckými benefity. Po vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření byly všechny odpovědi znázorněny pomocí grafu a slovně okomentovány. Ze souhrnu těchto odpovědí byl vytvořen výstup práce a také návrh změn určený zaměstnavateli v oblasti využívání zaměstnaneckých benefitů ve společnosti.

Z výsledků práce bylo zjištěno, že zaměstnanecké benefity jsou důležité téma v oblasti péče o zaměstnance, a jejich správné nastavení je důležité pro efektivní chod společnosti. Dále bylo zjištěno, že téma zaměstnaneckých benefitů je v dnešní době velice aktuální, protože většina respondentů vyjádřila vysoký zájem s užíváním těchto nástrojů. Nabídka zaměstnaneckých benefitů je také velmi důležitý faktor při výběru nového zaměstnání. Dotazníkové šetření je hodnoceno pozitivně a ze zhodnocení výsledků vyplývá, že zaměstnanci oddělení HR ve společnosti XY jsou s nabídkou a možnostmi využívání zaměstnaneckých benefitů spokojeni a systém benefitů je v této společnosti dobře nastaven. Pokud se společnost zaměří na implementaci návrhu řešení, který byl v této práci sestaven, bude systém zaměstnaneckých benefitů v této firmě fungovat na dobré úrovni.



## Seznam literatury

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů. Třinácté vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 8024752581.

ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání. Praha: Grada, 2007. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, c2002. Expert (Grada). ISBN 80-247-0469-2.

BARTUŠKOVÁ, Zuzana. 23. díl: Benefity pro zaměstnance z pohledu účetnictví a daní [online]. Česká Republika: průvodce podnikáním, 2021 [cit. 2022-10-21]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/benefity-pro-zamestnance-z-pohledu-dani/>

BRYCHTA, Ivan. Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení, 1. část [online]. Česká Republika: duc.cz, 2011 [cit. 2022-11-20]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/7050/vybrane-benefity-a-jejich-ucetni-a-danove-reseni-1-cast>

CEJTHAMR, Václav a Jiří DĚDINA. Management a organizační chování. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, c2010. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3348-7.

HAVELKOVÁ, Ema. Zaměstnanecké benefity a jaké je jejich daňové hledisko [online]. Česká Republika, 2021 [cit. 2022-11-20]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/>

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky. 3. vydání. Praha: Management Press, 2006. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 3. vyd., (přepřac.). Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3.

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky. 3.vydání. Praha: MANAGEMENT PRESS, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-000-4.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 9788075983619.

MÜLLEROVÁ, Libuše. Zaměstnanecké benefity - daňové souvislosti [online]. Česká Republika: dauc.cz, 2017 [cit. 2022-11-20]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/8064/zamestnanecke-benefity-danove-souvislosti>

Orlová, Pavlína. Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví v roce 2017. In: Portál DAUČ.cz [online]. Praha: Wolters Kluwer, 30. 10. 2017. [cit. 2022-11-20]. Dostupné z <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=238996>

PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Praha: Leges, 2011. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.

ŘÍČAN, Pavel. Psychologie osobnosti: [obor v pohybu]. Praha: Grada, 2007. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1174-4.

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

## Seznam obrázků a tabulek

### Seznam obrázků

Obr. 1: Maslowova hierarchie potřeb .....	10
Obr. 2: Věkové skupiny respondentů .....	19
Obr. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů .....	20
Obr. 4: Počet odpracovaných let ve společnosti .....	21
Obr. 5: Analýza spokojenosti v zaměstnání .....	22
Obr. 6: Benefity jako kritérium při výběru zaměstnání .....	23
Obr. 7: Nejdůležitější kritéria při výběru zaměstnání .....	24
Obr. 8: Přehled o tom, zda mají respondenti povědomí, které zaměstnanecké benefity jim jsou nabízeny .....	25
Obr. 9: Využitelnost zaměstnaneckých benefitů .....	26
Obr. 10: Spokojenost s nabídkou benefitů .....	27
Obr. 11: Spokojenost s jednotlivými zaměstnaneckými benefity .....	28
Obr. 12: Postoj zaměstnavatele k zaměstnaneckým benefitům .....	29
Obr. 13: Spokojenost se stravováním .....	30
Obr. 14: Využívání home-office .....	31
Obr. 15: Využívanost služebního vozu .....	32
Obr. 16: Sick-day .....	33
Obr. 17: Názor na benefity v oblasti vzdělávání .....	34
Obr. 18: Názor na benefity v oblasti zdravotní péče .....	35
Obr. 19: Využitelnost zaměstnaneckých slev .....	36

## Seznam tabulek

## **Seznam příloh**

Příloha 1 Dotazníkové šetření .....	45
-------------------------------------	----

## Příloha 1 Dotazníkové šetření

Zde si dovoluji připojit náhled otázek, který byl zaměstnancům HR oddělení ve společnosti XY poskytnut a na jehož výsledcích se zakládala praktická část bakalářské práce. Dotazníkové šetření bylo zasláno 33 zaměstnancům pracujícím na výše zmíněném oddělení. Respondentům bylo dotazníkové šetření zasláno prostřednictvím e-mailu, který obsahoval odkaz na vyplnění tohoto dotazníku.

### Dotazník na spokojenost s poskytovanými zaměstnaneckými benefity

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku. Týkající se dotazníkového šetření spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity, které Vám Váš zaměstnavatel nabízí.

#### 1 Kolik je Vám let?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

do 21 let    21-25 let    25-30 let    30-50 let    50+ let

#### 2 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

Základní    Výuční list    Středoškolské s maturitou    Bakalářské    Mgr./Ing.

#### 3 Jak dlouho pracujete ve Vašem současném zaměstnání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

0-1 let    1-5 let    5 a více let

#### 4 Jak jste spokojen/á ve Vašem současném zaměstnání?

Nápověda k otázce: *1-velmi nespokojen/á, 5-velmi spokojen/á*

☆☆☆☆☆  / 5

#### 5 Je pro Vás při výběru zaměstnání, nabídka poskytovaných benefitů společností důležitá ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

Ano    Ne

## 6 Jaké jsou pro Vás dvě nejdůležitější kritéria při výběru budoucího zaměstnání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- |  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Mzdové ohodnocení             | <input type="checkbox"/> Flexibilní pracovní doba | <input type="checkbox"/> Široká nabídka benefitů v oblasti zdravotní péče (příspěvky na lázně, multisport karta, závodní lékař) | <input type="checkbox"/> Dostatečné zázemí pro zaměstnance v oblasti stravování |
| <input type="checkbox"/> Možnost využívat služební vůz | <input type="checkbox"/> Zaměstnanecké slevy      | <input type="checkbox"/> Příspěvek na penzijní spoření  |   |

## 7 Víte jaké benefity Vám Váš zaměstnavatel nabízí?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano - nabídku benefitů znám       Ano - ale nejsem si jist zda mám přehled o všech benefitech, na které mám nárok       Ne - s nabídkou benefitů nejsem seznámen/a

## 8 Využíváte nějaké zaměstnanecké benefity?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Ano     Ne

## 9 Do jaké míry Vám vyhovuje nabídka zaměstnaneckých benefitů ve Vašem zaměstnání?

Nápověda k otázce: *1-velmi nespokojen/á, 5-velmi spokojen/á*

☆☆☆☆☆  / 5

## 10 Do jaké míry jste spokojen/a s jednotlivými zaměstnaneckými benefity?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí v každém řádku*

	Velmi spokojen/a	Spokojen/a	Nespokojen/a	Velmi nespokojen/a
Flexibilní pracovní doba	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Příspěvky na stravování	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Příspěvek na penzijní spoření	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zaměstnanecké slevy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Služební vůz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Multisport karta a podobné	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 11 Přejde Vám, že se postoj Vašeho zaměstnavatele k zaměstnaneckým benefitům od doby pandemie covid-19 změnil?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Ano  Spíše ano  Spíše ne  Ne

### 12 Je pro Vás nabídka stravování ve Vaší firmě uspokojující ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Ano  Ne

### 13 Využíváte při práci možnost Home-office?

Nápověda k otázce: *Pokud ano, jak často?*

- Ne využívám  Ano - narázově, když je potřeba  Ano - pravidelně několikrát do měsíce  Ano - pravidelně každý týden

### 14 Využíváte ve své práci služební vůz ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Ano  Ne

### 15 Setkali jste se někdy s možností tzv. sick-day?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Ano-občas využívám  Ano-využívám zřídka  Ne-ale jsem rád, že mám od zaměstnavatele možnost ho využít  Ne-nemyslím si, že je tento benefit nijak zvlášť přínosný

### 16 Jaký je Váš názor na benefity v oblasti vzdělávání ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Kladný - nabídka vzdělávání ve společnosti mi vyhovuje  Neutrální - benefity v oblasti vzdělávání z pravidla nevyužívám, ale chápu, že pro jiné zaměstnance mohou mít přínos  Záporný - o benefity v oblasti vzdělávání bych měl/a zájem, ale nabídka mi nepřijde dostatečná



## 17 Jaký je Váš názor na benefity v oblasti zdravotní péče?

Nápověda k otázce: *(ergonomie práce, příspěvek na lázně a podobně)*

- Kladný - nabídka benefitů ve společnosti mi vyhovuje
- Neutrální - benefity v oblasti zdravotní péče nevyužívám, ale myslím si, že mohou být přínosné pro ostatní zaměstnance
- Záporný - mám pocit, že nabídka benefitů v oblasti zdravotní péče není dostatečná

## 18 Jak často využíváte zaměstnanecké slevy?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí v každém řádku*

	Často	Občas	Nevyužívám
Zaměstnanecké slevy využívám	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ANOTAČNÍ ZÁZNAM

<b>AUTOR</b>	Josef Zajac		
<b>STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE</b>	Specializace Řízení lidských zdrojů		
<b>NÁZEV PRÁCE</b>	Zaměstnanecké benefity jako nástroj motivace zaměstnanců		
<b>VEDOUCÍ PRÁCE</b>	Ing. Kornélie Svačinová, Ph.D.		
<b>KATEDRA</b>	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	<b>ROK ODEVZDÁNÍ</b>	2022
<b>POČET STRAN</b>	50		
<b>POČET OBRÁZKŮ</b>	19		
<b>POČET TABULEK</b>	0		
<b>POČET PŘÍLOH</b>	1		
<b>STRUČNÝ POPIS</b>	<p>Práce byla zaměřena na analýzu spokojenosti se zaměstnaneckými benefity ve společnosti XY. V teoretické části práce byla charakterizována motivace, dále pak byly charakterizovány zaměstnanecké benefity a jejich daňový dopad na účetnictví společnosti. Praktická práce měla za cíl analyzovat spokojenost zaměstnanců s jednotlivými benefity a zjistit, zda jsou zaměstnanci s jednotlivými benefity spokojeni, pomocí dotazníkového šetření. Dále byly navrženy případné opatření, které z efektivní využívání těchto benefitů.</p>		
<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b>	Motivace, zaměstnanecké benefity, motivační teorie		

## ANNOTATION

<b>AUTHOR</b>	Josef Zajac		
<b>FIELD</b>	Specialization Human Resources Management		
<b>THESIS TITLE</b>	Employee benefits as a tool to motivate employees		
<b>SUPERVISOR</b>	Ing. Kornélie Svačinová, Ph.D.		
<b>DEPARTMENT</b>	KRLZ - Department of Human Resources Management	<b>YEAR</b>	2022
<b>NUMBER OF PAGES</b>	50		
<b>NUMBER OF PICTURES</b>	19		
<b>NUMBER OF TABLES</b>	0		
<b>NUMBER OF APPENDICES</b>	1		
<b>SUMMARY</b>	<p>The work was focused on the analysis of satisfaction with employee benefits in company XY. The theoretical part of the thesis characterized the motivation, then characterized the employee benefits and their tax impact on the company's accounting. The practical work aimed to analyse the satisfaction of employees with individual benefits and to find out whether employees are satisfied with individual benefits by means of a questionnaire survey. In addition, possible measures were proposed to make the use of these benefits more effective.</p>		
<b>KEY WORDS</b>	Motivation, benefits, motivational theories		