

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

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

Zaměstnanecké benefity a dopravní analýza ve vybrané společnosti

Bakalářská práce

Zuzana Sudková

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



SKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Zuzana Sudková**

Studijní program: Ekonomika a management

Obor: Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Zaměstnanecké benefity a dopravní analýza ve vybrané společnosti**

Cíl: Cílem bakalářské práce je zhodnotit systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti (ŠKODA AUTO a.s.) a na základě dotazníkového šetření zjistit spokojenost zaměstnanců s poskytováním benefitů na dopravu do zaměstnání.

Rámcový obsah:

1. Úvod a vymezení cíle práce
2. Motivace a stimulační zaměstnanců
3. Zaměstnanecké benefity
4. Zaměstnanecké benefity ve společnosti ŠKODA AUTO a.s.
5. Praktická část – popis výzkumného šetření, výzkumné otázky, metody sběru dat
6. Výsledky výzkumného šetření, vyhodnocení sběru dat, interpretace
7. Návrh případných optimalizačních opatření
8. Závěr

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. ARMSTRONG, M. – TAYLOR, S. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 13. vyd. London: Kogan Page, 2014. ISBN 978-0-7494-6964-1.
2. ARMSTRONG, M. – TAYLOR, S. – ŠIKÝŘ, M. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojmy a postupy*. 13. vydání. Grada Publishing, 2015. 920 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
3. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-754-6.
4. MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2019

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2020

L. S.



PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.
Vedoucí práce



Mgr. Petr Šulc
Projektor ŠAVS



doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Garant studijního oboru



Zuzana Sudková
Autorka práce

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

Jsem si vědoma, 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 08.12.2020

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, povzbudivá slova a celkový čas, který mi věnovala. Současně bych ráda poděkovala všem respondentům za jejich odpovědi, které byly přínosné pro praktickou část mé práce.

Obsah

Úvod.....	7
Teoretická část.....	9
1 Motivace a stimulace zaměstnanců.....	9
1.1 Motivace zaměstnanců.....	9
1.2 Stimulace zaměstnanců.....	14
2 Zaměstnanecké benefity.....	16
2.1 Definice zaměstnaneckých benefitů.....	16
2.2 Druhy zaměstnaneckých benefitů.....	18
2.3 Trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů.....	20
3 Zaměstnanecké benefity ve společnosti ŠKODA AUTO a.s.....	21
3.1 Představení společnosti.....	21
3.2 Přehled zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance.....	22
3.3 Přehled zaměstnaneckých benefitů pro bývalé zaměstnance.....	28
Praktická část.....	30
4 Popis výzkumného šetření, výzkumné otázky, metody sběru dat.....	30
4.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky.....	30
4.2 Použité metody.....	32
5 Výsledky výzkumného šetření, vyhodnocení sběru dat, interpretace.....	33
5.1 Výsledky dotazníku.....	33
5.2 Výsledky rozhovorů.....	42
5.3 Výsledky pozorování.....	45
6 Návrh případných opatření.....	47
Závěr.....	48
Seznam literatury.....	50
Seznam obrázků a tabulek.....	51
Seznam příloh.....	52

Seznam použitých zkratek a symbolů

ŠA ŠKODA AUTO a.s.

ČR Česká republika

DPH Daň z přidané hodnoty

MFA „Multifunktionsausweis“ Multifunkční průkaz

MHD Městská hromadná doprava

Úvod

V posledních letech patří zaměstnanecké výhody neboli benefity mezi oblíbené peněžní nebo nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem. Tyto benefity představují nezbytnou součást motivace zaměstnanců a jsou jedním z nástrojů moderního managementu v oblasti řízení lidských zdrojů. Zaměstnanecké výhody jsou poskytovány mimo mzdu a zaměstnavatelé tak mohou svým pracovníkům nabídnout širokou škálu benefitů, aby uspokojili jejich veškeré potřeby a záliby.

Zaměstnanecké benefity se v ČR objevily již mnohem dříve. Každý určitě zná jméno Tomáš Baťa. Právě on jako první u nás začal využívat zaměstnanecké benefity a jejich motivační schopnosti. Baťa svým zaměstnancům nechal postavit tzv. Baťovské domky, které byly vystavěny z červených pálených cihel anebo tzv. Baťovu školu práce, kde si zaměstnanci mohli zvýšit kvalifikaci a díky tomu dostat i vyšší mzdu. Nezapomněl ani na stravování zaměstnanců, zdravotní péči či na volnočasové aktivity, tedy na benefity, které jsou dnes úplně běžné.

V současné době už je pro většinu firem poskytování benefitů standardní záležitostí, neboť tyto výhody hrají velkou roli při získávání a při udržení zaměstnanců. Firmy si mohou svůj systém zaměstnaneckých výhod nastavit tak, jak uznají za vhodné podle konkrétních podmínek společnosti. Každý zaměstnavatel je ale odlišný a stejně tak zaměstnává i jiné zaměstnance, proto si společnosti musí při sestavování benefitů uvědomit, že to, co motivuje jednoho, ještě nemusí motivovat i ostatní. Z pohledu daňového zvýhodnění je pro firmy nabízení některých benefitů výhodnější než samotné zvýšení mzdy, a navíc mohou do firmy získat i kvalitní zaměstnance.

Nový rok 2020 přinesl spoustu změn, a to nejen pro zaměstnanecké benefity. Objevil se zde neznámý virus tzv. Covid-19, který ovlivnil ekonomiku a veškerá odvětví v různých částech světa. Před pandemií nemoci se na trhu práce zaměstnavatelé spíše předháněli v nabídce různorodých benefitů a snažili se zaměstnance buď získat, udržet nebo motivovat k lepším výkonům. To se ale díky nákaze Covidu-19 kompletně změnilo.

Někteří zaměstnavatelé byli nuceni přijmout řadu opatření, jejichž cílem byla optimalizace nákladů, a to nejen v oblasti finančních a nefinančních benefitů. Úspory v oblasti benefitů se v některých případech dotkly akcí pro zaměstnance (teambuildingy atd.), pozastaveny byly také příspěvky na sport, kulturu a někde dochází k omezení např. stravování na pracovištích či dopravy do a ze zaměstnání.

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti (ŠKODA AUTO a.s.) a na základě výzkumného šetření zjistit spokojenost zaměstnanců s osobní vnitrozávodní dopravou. Zároveň také posoudit kvalitu služeb a jejich využití.

Bakalářská práce je rozdělena do šesti kapitol. Do teoretické části zapadají první tři kapitoly. Zbývá čtvrtá, pátá a šestá kapitola se zabývá zaměstnaneckými výhodami v praxi.

První kapitola se zabývá motivací, jelikož právě ta úzce souvisí se zaměstnaneckými benefity. Tato úvodní kapitola obsahuje jednotlivé pojmy týkající se motivace, motivační teorie a zásadní rozdíl mezi motivací a stimulací.

Druhá kapitola se zabývá podstatnou a významem zaměstnaneckých benefitů. V této kapitole bude představen seznam nejčastějších benefitů a případné trendy v současnosti.

Třetí kapitola popisuje konkrétní zaměstnanecké výhody poskytované společností ŠKODA AUTO a.s. Ty jsou rozděleny do dvou kategorií, na benefity pro zaměstnance a na benefity pro bývalé zaměstnance.

Čtvrtá, pátá a šestá kapitola se přesouvá do praktické části práce. Zde bude popsán cíl výzkumu, výzkumné otázky a metody směru dat. Následně budou představeny výsledky dotazníkového šetření, rozhovorů a metody pozorování a budou navrženy případné změny.

Teoretická část

1 Motivace a stimulace zaměstnanců

Pojmy motivace a stimulace jsou úzce propojeny s oblastí poskytování zaměstnaneckých benefitů, protože právě tyto výhody mohou stimulovat pracovníky k lepším výkonům v zaměstnání. Oba pojmy budou v této kapitole podrobně vysvětleny.

1.1 Motivace zaměstnanců

Motivace jako taková v psychologii a ani v jiné disciplíně nemá jednotně danou definici, a proto může být různými autory chápána a vysvětlována jinak.

„Pojem „motivace“ pochází z latinského slova vyjadřující pohyb (movere). Motiv je důvod něco udělat. Motivace vyjadřuje sílu a směr chování a zahrnuje faktory, které ovlivňují lidi, aby se chovali určitým způsobem“ (Armstrong & Taylor, 2015, str. 217).

„Obecně platí, že motivace je intrapsychicky probíhající proces, vycházející z nějaké potřeby a vyústující ve výsledný žádoucí vnitřní stav, proces, který je iniciován endogenně (vnitřní pohnutka k odpočinku vycházející z pocitu únavy) nebo exogenně (finanční pobídka k splnění nějakého úkolu)“ (Nakonečný, 2014, str. 15).

„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 skutečnost, že se něco děje (někdo na někoho nějak působí), stejně jako fakt, že něco existuje (konkrétně onen zmíněný pozitivní přístup)“ (Plamínek, 2010, str. 14).

Motiv

Motivace představuje komplexní označení pro motiv a jeho působení, proto je podstatné ho nejprve definovat. Motiv neboli „motus“ je slovo převzaté z latiny, kde označuje pohyb (Říčan, 2007, str. 92).

„Může jít o pohyb ve fyzikálním prostoru, nebo – v přeneseném smyslu – o pohyb psychický, pohyb myšlenek, představ, přání, rozhodnutí atd., obecně lze říci, že motiv je faktor uvádějící věci do pohybu ve smyslu jakékoliv činnosti či procesu“ (Říčan, 2007, str. 96).

Motivem můžou být jakékoliv potřeby, jak už ty nezbytné k přežití např. hlad nebo žízeň, tak i potřeby sociální např. potřeba přátelství či lásky (Pauknerová, 2012, str. 92).

Stimul a stimulace

Pojem stimul označuje jakýkoliv podnět, který způsobuje změnu v motivaci člověka.

Tyto podněty rozlišujeme na:

- impulzy (endogenní, vnitřní podněty), např. bolest hlavy, zubů;
- incentivy (exogenní, vnější podněty), např. odměna, pochvala, trest apod.

„Stimulací tedy rozumíme vnější působení na prožívání a jednání člověka, cílevědomé ovlivňování a usměrňování jeho motivace.“

Jinými slovy můžeme člověka ovlivňovat kladným hodnocením nebo odměnou a tím posílit jeho perspektivu úspěchu anebo naopak zdůrazníme jeho neúspěchy a budeme ho stimulovat trestem, sankcí či dokonce záporným hodnocením (Pauknerová, 2012, str. 221).

Motivační teorie a pracovní motivace

Motivace lidského chování či jednání je využívána a probírána již od poloviny minulého století, kdy byly poprvé definovány motivační teorie. Jejich vývoj probíhal od obecných teorií po teorie organizační, které se orientovaly na určité skupiny, konkrétně skupiny manažerů. Podněty a závěry teorií motivace jsou využívány i v současné době, a to především ve firemní neboli manažerské praxi.

Předtím než budou představeny specifické teorie motivace, je vhodné vysvětlit pojem pracovní motivace nebo také motivace pracovní činnosti.

„Rozumí se jí vyjádření přístupu jednotlivce k práci, jeho ochoty pracovat, vycházející z nějakých vnitřních pohnutek (tj. motivů). Obvykle se v této souvislosti uvažuje také o postojích člověka k práci, ať už máme na mysli obecný postoj (vztah k práci jako takové, nebo k práci v určité firmě nebo typu organizace“ (Tureckiová, 2004, str. 57).

Následně budou představeny tři motivační teorie: McGregorova teorie X a Y, Maslowova teorie a hierarchie potřeb a McClellandova teorie tří potřeb. Tyto teorie jsem si vybrala, protože jsou podle mého názoru nejlépe srozumitelné, aplikovatelné a zároveň patří mezi mé oblíbené teorie motivace.

McGregorova teorie X a Y

Pracovní motivace úzce souvisí s teorií X a Y, která popisuje vztah zaměstnanců k práci a jejich ochotu vykonávat pracovní činnost. Tuto teorii představil Douglas McGregor ve své knize *The Human Side of Enterprise (Lidská stránka podniku)* v roce 1960, kde jsou uvedeny dvě strategie – teorie X a Y. Manažeři vycházejí z těchto strategií při motivování zaměstnanců nebo při jejich řízení.

Podle teorie X je člověk líný a nezodpovědný. Práce je pro něj pouze činnost, kterou potřebuje pro svoji existenci, potravu a živobytí. Osoby dle teorie X mají odpor k práci, který je zapříčiněn špatnou pracovní zkušeností z minulého zaměstnání. Mají pocit nedocenění, ať dělají cokoli. Takový typ zaměstnance je nutné, při výkonu činnosti vést pomocí příkazů a nařízení a dále ho i pravidelně kontrolovat. Osoby podle teorie X fungují na principu vnějších stimulů, tedy pomocí odměn a trestů.

Člověk podle teorie Y je zcela odlišný, je pracovitý a aktivní. Práci považuje za přirozenou součást života a při výkonu pracovní činnosti se kontroluje, řídí a motivuje sám. Pro tento typ zaměstnance je typické, že vyhledává odpovědnost a je iniciativní.

Obě teorie se v současné době využívají, a to především v podnikovém řízení. Teorie jsou ukázkou, jak pracovníky motivovat a zároveň řídit. V praxi se ve většině případů setkáváme se směsí obou typů (Tureckiová, 2004, str. 58).

Maslowova teorie a hierarchie potřeb

Jak už bylo zmíněno, motivační teorie se i v současné době využívají ve firmách manažery, pro které bylo obtížně lidské potřeby jakkoliv roztřídit, určit nebo rozpoznat, neboť právě tyto lidské požadavky jsou základem pracovní motivace.

Americký humanistický psycholog Abraham H. Maslow však vytvořil teorii hierarchie potřeb také zvanou Maslowovu pyramidu potřeb, díky které se stal jedním z nevlivnějších autorů teorie motivace (Tureckiová, 2004, str. 59).



Zdroj:(Procházková, Teorie motivace podél Maslowa, 2018)

Obr. 1 Maslowova pyramida potřeb

Tato teorie se stala velice oblíbenou právě ve firmách u manažerských profesí, neboť je snadno aplikovatelná, přehledná, ale i srozumitelná. Maslowova pyramida potřeb je rozdělena do pěti skupin, které jsou uspořádány vzestupně a jsou v ní obsaženy tyto potřeby:

- Fyziologické potřeby jsou umístěny nejnižše v pyramidě, jelikož označují potřeby nedostatkové a konkrétně se pod ně řadí potřeby potravy, spánku a tekutin. Z hlediska firmy do této skupiny patří mzda či plat a dále také pracovní podmínky.
- Potřeby bezpečí a jistoty se nachází nad potřebami fyziologickými v pyramidě a jsou i stejně označovány jako nedostatkové. Těmito požadavky mohou být zejména domov, práce, zdraví či fyzické bezpečí. V pracovním podniku představují potřeby bezpečnosti a ochrany zdraví ve firmě a zároveň i jistotu pracovní pozice.
- Sounáležitost nebo také sociální potřeby jsou zařazeny výše v pyramidě, proto se označují jako růstové a konkrétně obsahují potřeby přátelství a rodiny. Ve firmě tyto potřeby představují požadavek sociálního kontaktu, a to s kolegy i nadřízenými nebo ve skupině.
- Potřeby uznání jsou také nazývány jako růstové, nicméně tyto potřeby se uspokojují pochvalou či úctou. V pracovním podniku jsou to další formy odměňování, pozitivní hodnocení výkonu či povýšení.

- Poslední a nejvýše postavenou potřebou je seberealizace nebo také sebeaktualizace. Tato potřeba je soustředěna na uplatnění sebe sama, proto se ve firmě uspokojuje jakoukoliv možností dalšího vzdělání či odborného nebo osobnostního růstu. Dále mohou tyto potřeby obsahovat určitou míru odpovědnosti, možnost rozhodovat nebo také uspokojení z kvalitně vykonané práce pro společnost (Tureckiová, 2004, str. 59,60).

McClellandova teorie tří potřeb

Poslední teorie, která bude zde zmíněna, je teorie Davida McClellanda. Podle jehož názoru může být motivací pro zaměstnance uspokojení jedné ze tří potřeb: potřeby úspěchu, touhy po moci nebo potřeby někam patřit. Jejich motivace a výkonnost v pracovní pozici následně záleží na jedné z převládajících potřeb.

Potřeba úspěchu se objevuje u pracovníků, kteří se snaží splnit náročné úkoly, aby dosáhli nejlepších výsledků a zasloužili si uznání od vedoucího za kvalitně odvedenou práci. Lidem s touto potřebou můžeme dát určitou odpovědnost, avšak jsou to osoby, které se obávají neúspěchu, proto nebudou mít potřebu podstoupit velké riziko.

Touha po moci je součástí zaměstnanců, kteří se urputně snaží motivovat a vést své kolegy i za přítomnosti vedoucího anebo se může projevit jako určité jednání na úkor druhých. Kladnou vlastností těchto osob je, že jsou naplno oddáni své práci, organizaci a ve většině případů nejsou schopni spolupracovat se svým okolím.

Potřeba někam patřit je zejména u lidí, kteří touží po udržení přátelských vztahů. Zároveň nechtějí přijít o interakci s ostatními a usilují o to, aby měli vždy někoho, ke komu mohou přijít. S těmito zaměstnanci je nejlepší spolupráce do té doby, než se začnou soustředit na okolní vztahy, proto je vhodné se koncentrovat na jejich silné stránky a dát jim čas, aby u své práce zvládli urovnat i konflikty mezi spolupracovníky (McGrath, 2015, str. 82).

Členění motivace

Podle Herzberga existují dva typy motivace:

- Vnitřní motivace

Tato motivace probíhá v tom okamžiku, když zaměstnanec vykonává práci, která ho uspokojuje a zajímá. Jde o činnost, ve které se může nadále rozvíjet, má určitou pravomoc, odpovědnost a určitou míru autonomie.

Vnitřní motivátory mají dlouhodobý a hluboký účinek, jelikož se jedná o pohnutky, které jsou jeho součástí a nejsou mu vnucené.

- Vnější motivace (stimulace)

Do této motivace můžeme zařadit odměny a tresty, které jsou vykonávány, aby zaměstnance motivovaly. Vnější motivace představuje například zvýšení platu, pochvaly, povýšení, ale také kritiku, neposkytnutí platu nebo dokonce disciplinární řízení. Tyto motivátory mohou mít zřetelný účinek, ale zároveň nemusí působit dlouhodobě (Armstrong, 2009, str. 110).

1.2 Stimulace zaměstnanců

Stimulace zaměstnanců

Stimulace představuje činnost, která je vykonávána pomocí vnějších podnětů (stimulů) a podněcuje zaměstnance k určitému jednání či reakci. Ve skutečnosti samotná stimulace není složitá, pokud zaměstnanci budou vyplaceny odměny a uspokojeny jeho potřeby, tak bude svou pracovní činnost dále vykonávat. Naopak v případě, že zaměstnanec neobdrží nebo mu nebudou poskytnuty jeho vnější stimuly, může se stát, že přestane konat svou práci. To je také hlavní nevýhoda stimulace (Plamínek, 2010, str. 14,15).

Stimulační prostředky

- Hmotná odměna

Tento typ stimulace zaměstnanců předpokládá, že pracovní činnost představuje pro pracovníky nepostradatelnou životní potřebu, která udržuje jejich společenské postavení a zároveň i životní úroveň. Pod těmito odměnami je možné si představit prémie a odměny anebo také mzdu či plat. Nejsou to jediné formy, které jsou zařazeny do odměn. Patří tam i nefinanční benefity jako je služební auto, telefon, firemní produkty a příspěvky na kulturu, rodinu či sport.

- Obsah práce

V souvislosti se stimulací záleží i na charakteru, popisu nebo obsahu práce. I ta může hrát důležitou roli při určitém jednání zaměstnanců. Velká část pracovníků totiž touží po určité míře samostatnosti či odpovědnosti nebo se chtějí ve své práci i dále rozvíjet, proto je možné využít tyto stimuly, které nestojí nic, ale zároveň motivují naše zaměstnance k lepším výkonům.

- Manažer

Další velice důležitý stimulační prostředek je vedoucí nebo také manažer a jeho styl vedení lidí. U něj záleží, jakým způsobem pracovníky motivuje, informuje, jak s nimi komunikuje, jak řeší konflikty a celkově, jak na ně působí. Vedoucí pozice není úplně jednoduchá, jelikož nejde jenom o nás, ale také o celý tým pracovníků, za které ve většině případů nese odpovědnost právě nadřízený (Pauknerová, 2012, str. 222).

- Atmosféra v kolektivu

I vztahy a atmosféra mezi kolegy v pracovním kolektivu patří mezi jeden z velice důležitých stimulačních prostředků. Je podstatné, aby vztahy jak osobní, tak pracovní byly na určité úrovni a tím nedocházelo k častým konfliktům. I v tomto případě hodně záleží na nadřízeném, který by v případě nefunkčních vztahů měl tuto situaci řešit, alespoň společným workshopem nebo teambuildingem.

- Pracovní podmínky a režim práce

Stimulaci pracovníků ovlivňují i pracovní podmínky nebo jeho režim práce ve společnosti. Pokud firma projevuje zájem o své zaměstnance, jejich podmínky či režim práce a snaží se o jejich zlepšení, tak své pracovníky stimuluje k lepším výkonům. Společnosti by se měli zajímat o vztahy napříč organizací nejen mezi pracovníky samotnými, ale také mezi zaměstnanci a firmou (Pauknerová, 2012, str. 223).

- Další faktory

Stimulačními prostředky mohou být i aktuální ekonomická a politická situace, image podniku nebo také aktuální rodinné vztahy (Pauknerová, 2012, str. 224).

2 Zaměstnanecké benefity

Poskytování zaměstnaneckých benefitů se díky pandemii Covidu-19 výrazně změnilo. Před začátkem pandemie se zaměstnavatelé předháněli v nabídce benefitů a teď v této oblasti musí dělat úspory. Tato situace není pro firmy jednoduchá a najít v budgetu položku, kde úspory provést, tak aby to firma zvládla a přišla o co nejméně zaměstnanců, je nelehký úkol. Ve většině případů byly firmy nuceny rušit veškeré akce pro zaměstnance tzn. teambuildingy atd. a stejně tak byly pozastaveny příspěvky na sport a kulturu, neboť jakékoliv akce ve větším počtu osob byly zakázány. Omezení se dostalo i na další benefity jako je např. stravování na pracovištích či doprava do a ze zaměstnání. Stravování v restauracích bylo buď omezeno počtem osob na sezení nebo kompletně zrušeno a jídlo bylo vydáváno pouze s sebou. V dopravě či ubytování pro zaměstnance docházelo k častému dezinfikováním, tak aby se nákaza nemohla šířit dál. Hlavním omezením bylo plošné nošení ochrany úst a nosu jak v dopravních prostředcích, vnitřních prostorech tak i v prostorech venkovních.

Další část práce se bude zabývat definicí a významem zaměstnaneckých benefitů a jeho následném členění podle různých hledisek.

2.1 Definice zaměstnaneckých benefitů

V první řadě bychom se měli zaměřit na pojem benefit, jelikož má význam nejenom historický, ale také aktuální. Slovo benefit je odvozeno z latinského slova *beneficium*, které v lenném právu představovalo statek, který byl darován králem za odvedené služby nebo také právo vyplývající z vykonávání určité činnosti. Benefity bývají často nazývány jako zaměstnanecké výhody či světovým pojmem „*employee benefits*“ (Pelc, 2009, str. 11,12).

Zaměstnanecké benefity jsou v současné době velice aktuálním tématem, z toho důvodu, že jak už název napovídá, jde o určité výhody poskytované zaměstnavatelem v rámci pracovního poměru. Tyto výhody jsou zaměstnancům k dispozici nad rámec sjednané mzdy a slouží k určité motivaci pracovníků, k jejich spokojenosti a k posílení vztahů se zaměstnavatelem (Macháček, 2013, str. 15).

Důvod existence zaměstnaneckých benefitů

Poskytování zaměstnaneckých výhod představuje typ odměny, který je zaměstnanci nabízen už jenom z toho důvodu, že pro danou společnost pracuje. To znamená, že většina poskytovaných benefitů není vázána na činnost či pracovní pozici zaměstnance, a proto jsou tyto výhody mnohdy nabízeny tak, aby uspokojily potřeby a zájmy všech pracovníků (Pelc, 2009, str. 12).

Jednou z příčin zvýšení konkurenceschopnosti firmy na trhu práce je správně zvolený systém zaměstnaneckých benefitů, jelikož v současné době zaměstnanecké výhody představují jeden z rozhodujících faktorů pro zaměstnance při výběru zaměstnavatele (Macháček, 2013, str. 15).

Význam zaměstnaneckých benefitů

Význam benefitů je různý. Například z pohledu personální politiky benefity slouží k zatraktivnění určité pracovní pozice anebo k udržení současných zaměstnanců. Benefity jsou různá finanční či nefinanční plnění, které slouží ke zvýšení loajality, motivace a produktivity, jelikož spokojení zaměstnanci jsou produktivní a zároveň firmě mohou dělat i skvělou reklamu (Pelc, 2009, str. 12,13).

Zaměstnanecké výhody mohou být poskytovány dvěma způsoby, a to fixním a flexibilním způsobem. Fixní způsob je typ, ve kterém si zaměstnavatel například v kolektivní smlouvě určí základní benefity pro všechny pracovníky a záleží pouze na nich, které si vyberou. Do tohoto způsobu můžeme zařadit stravenky, služební automobil, telefon, notebook, zdravotní péči, stravování, příspěvky na rekreace, na životní pojištění, penzijní pojištění a další. Druhý způsob je flexibilní nebo také nazýván jako cafeteria systém, kde si zaměstnavatel určí balíček zaměstnaneckých výhod a také stanoví limit bodů za rok pro každého pracovníka. Zaměstnanec má možnost si z tohoto balíčku vybrat benefity, které nejlépe uspokojí jeho potřeby, zájmy a záliby.

Společnost či zaměstnavatel má tu možnost si vybrat komu benefity budou poskytovány, zda pouze vybraným zaměstnancům nebo všem. Toto rozhodnutí závisí také na konkrétních nabízených benefitech. Například příspěvky na penzijní připojištění nebo doplňkové spoření jsou vhodné poskytovat všem zaměstnancům. Naopak služební automobil nebo telefon pouze těm pracovníkům, kteří vykonávají práci v kanceláři či pracují na vedoucí pozici (Macháček, 2013, str. 15,16).

2.2 Druhy zaměstnaneckých benefitů

Členění z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

U tohoto členění bývá pro zaměstnance a zaměstnavatele podstatné, zda poskytovaný benefit má nějaké daňové dopady. Proto členíme tyto benefity na mimořádné výhodné a na částečně výhodné (benefity dílčí výhodnosti).

Částečně výhodné benefity

U tohoto typu jsou dvě možnosti. Na straně zaměstnavatele může být tento benefit daňovým výdajem, ale pak to znamená, že bude na straně zaměstnance daňovým příjmem. Druhou možností je, že u zaměstnavatele naopak nebude benefit daňovým výdajem, ale u zaměstnance bude osvobozen od daně z příjmu fyzických osob, a proto se z něj nebude platit pojistné. Tímto benefitem je například příspěvek na dopravu do zaměstnání, služební vozidlo i pro soukromé účely, zboží a služby pro zaměstnance za nižší cenu.

Mimořádně výhodné benefity

Pod těmito výhodami si představíme takové položky, které jsou daňově uznatelnými náklady pro společnost neboli zaměstnavatele, ale zároveň pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a nejsou zahrnuty do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. To znamená, že se z nich neplatí pojistné. Mimořádně výhodnými benefity například jsou příspěvky na doplňkové penzijní spoření do 50 000 Kč, příspěvky na stravování do limitu, cestovní náhrady do limitu a další (Pelc, 2009, str. 13,14).

Členění z věcného hlediska

V tomto členění budou orientované benefity rozděleny dle bezprostřední podpory zaměstnaneckých vztahů, které souvisí s pracovním zařazením, dle vzdělání zaměstnanců, dle sociálních podmínek zaměstnanců a jejich volného času:

- Podpora zaměstnaneckých vztahů, které souvisí s pracovním zařazením
- k tomuto věcnému hledisku můžeme zařadit příspěvek na dopravu nebo na ubytování a možnost poskytnout služební automobil i k soukromým účelům. Primárně je benefit poskytnut v oblastech, kde není jednoduchá dopravní obslužnost nebo v případě, že pro příslušnou pracovní pozici není dostatek zaměstnanců.

- Osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců – pod tímto hlediskem si můžeme představit jazykové kurzy či jiné kurzy a výuku. V současné době se jedná o velice žádané benefity, které pokud jsou nabízeny, stávají se pro budoucí zaměstnance velice atraktivní.
- Zdravotní podmínky pro zaměstnance – toto hledisko obsahuje závodní či individuální zdravotní péči, příspěvky na dovolenou nebo rekreace. Dále tam řadíme komplexní zdravotní péči, poskytování vitaminů, vakcín proti chřipce a očkování jako takové. Poradenství a rekondiční, rekreační pobyty v lázních či sick day do tohoto hlediska také můžeme zařadit.
- Sociální podmínky pro zaměstnance – pokud se zaměstnanci nacházejí v obtížné sociální či životní situaci, mají možnost podpory nebo půjčky, která se řadí do tohoto hlediska.
- Benefity pro volný čas zaměstnanců – do tohoto hlediska zařadíme volnočasové aktivity sportovního, kulturního či rekreačního charakteru jako například vstupy do různých zařízení (sauna, tenis, plavání).

Členění z hlediska charakteru benefitů

Benefity rozlišujeme na straně zaměstnavatele podle toho, jakými prostředky byly poskytnuty, a to buď finančními, nebo nefinančními (Pelc, 2009, str. 14,15).

Na straně zaměstnance pak můžeme benefity členit dle formy příjmu na peněžní či nepeněžní:

- Finanční výdaj
Znamená, že zaměstnavatel použil na poskytovaný benefit finanční prostředky. Tento výdaj je většinou poskytován například formou příspěvků.
- Nefinanční výdaj
Pod tímto výdajem si představíme benefit nefinančního charakteru. Jde například o nabídku vlastních výrobků či služeb za výhodnou cenu anebo v současné době často poskytované služební vozy, telefony, notebooky.
- Peněžní příjem
U této formy příjmu zaměstnanec obdrží stanovenou finanční částku.
- Nepeněžní příjem
Do této formy řadíme primárně bezplatné či zvýhodněné služby poskytované zaměstnancům, a to zejména v oblasti zdravotní, rekreační, kulturní nebo sportovní (Pelc, 2009, str. 15).

2.3 Trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů může být ovlivněno hned několika hledisky, a to zejména ekonomickou situací podniku, státním rozpočtem, ale také samotnými zaměstnanci. Trendem u nabídky benefitů je neustálá rozmanitost, zejména v poskytování benefitů, které uspokojují potřeby zaměstnanců, jak po profesní stránce, tak po soukromé (Pelc, 2009, str. 19).

V oblíbenosti u zaměstnanců si stále drží krátkodobé benefity hmotného charakteru, například příspěvky na stravování (jídlo v práci, stravenky), delší doba dovolené, ale také jazykové kurzy, firemní automobil či telefon a různé druhy pojištění. V současné době je nejvíce oblíbený Cafeteria systém, kde si zaměstnanci mohou vybrat benefity podle jejich potřeb či zájmů (Mittelbachová, 2020).

3 Zaměstnanecké benefity ve společnosti ŠKODA AUTO a.s.

I společnost ŠKODA AUTO a.s se k celé situaci kolem nákazy Covid-19 chovala zodpovědně. Začátkem roku byla nucena uzavřít své brány na dobu cca jednoho měsíce a následně po znovuotevření byla ve společnosti zavedená přísná pravidla pro veškeré zaměstnance. Při vstupu do závodu byla všem zaměstnancům měřena teplota a bylo povinné nošení ochrany úst a nosu ve všech prostorách včetně venkovních. Nákaza neovlivnila jenom výrobu a prodej vozů, ale také služby pro zaměstnance. Stravování v závodních restauracích bylo omezeno v počtu poskytovaných jídel, v počtu míst na sezení a v poskytnutém sortimentu. Doprava do a ze zaměstnání pomocí autobusů byla neustále dezinfikována a zaměstnanci měli k dispozici dezinfekci na ruce a byli nuceni použít ochranu úst a nosu. Veškeré kanceláře poskytující služby pro zaměstnance byly vybaveny ochranných sklem. V následující části bakalářské práce bude představena společnost ŠKODA AUTO a.s. a její zaměstnanecké benefity.

3.1 Představení společnosti

Společnost ŠKODA AUTO patří mezi jednu z největších společností v České republice, která se zabývá výrobou automobilů. Hlavním sídlem společnosti je Mladá Boleslav, kde také leží její největší závod v republice. V ČR nalezneme ještě dva další závody společnosti, a to v Kvasinách, kde se vyrábí modely Superb, Kodiaq, Karoq a ve Vrchlabí, kde se zhotovují převodovky. V současné době společnost nemá závody jenom v ČR, ale dále také na Slovensku, v Indii, Rusku a v Číně.

Společnost je řízena sedmičlenným představenstvem, které představuje statutární orgán společnosti a řídí celou její činnost. Hlavní slovo má předseda představenstva a další členové zabezpečují určité oblasti, jako jsou finance, prodej, marketing, výroba, logistika, řízení lidských zdrojů, vývoj a nákup.

ŠKODA AUTO má dlouholetou historii, byla založena v roce 1895 Václavem Laurinem a Václavem Klementem. V této době nešlo o výrobu automobilů, ale o výrobu jízdních kol značky Slavia. Pro tyto jízdní kola založili ve stejném roce dílnu v Mladé Boleslavi. O čtyři roky později se z jízdních kol Slavia stala značka motocyklů Laurin & Klement a v roce 1905 poprvé vstoupili do automobilového průmyslu s prvním automobilem Voiturette A, který byl vyroben v Mladé Boleslavi.

Zanedlouho poté firma L&K začala vyvážet své vozy i do zahraničí, a to například do Austrálie, Japonska nebo Ruska. Od roku 1934 vznikaly automobily již s názvem ŠKODA bez číselného označení. Prvním takovým vozem byla ŠKODA POPULAR, dále model ŠKODA RAPID a také ŠKODA SUPERB, který byl představen ke konci roku. V dalších letech společnost nadále roste a vyvíjela nové vozy jako ŠKODA 1000 MB či oblíbený model v osmdesátých letech ŠKODA 120. Společnost ŠKODA po sametové revoluci v roce 1989 začala hledat silného partnera a ukázalo se, že jedním z nich může být německý koncern Volkswagen Group, a proto v roce 1991 došlo ke spojení obou společností, které trvá i nadále. Díky tomuto vydařenému sjednocení začaly vznikat modely, které se pyšní neskutečnou oblíbeností. Byla tím první generace modelu Octavia, Yeti a od roku 2016 společnost nabízí i první SUV model Kodiaq. V několika posledních letech společnost myslí i na budoucnost, a to vstupem do elektromobility. Prvním modelem je Superb iV, který se pyšní plug-in-hybridním pohonem a také první vozy Citigo iV a Enyaq iV s čistě elektrickým pohonem (www.skoda-auto.cz, 2020).

3.2 Přehled zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance

Zaměstnanecké benefity jsou ve společnosti ŠA poskytovány ve většině případů plošně, to znamená, že je může využít jakýkoliv zaměstnanec bez ohledu na jeho postavení či pozici ve společnosti. Nabídka benefitů je zde opravdu obsáhlá, a proto si zaměstnanci mohou vybrat takové benefity, které uspokojí jejich potřeby či zájmy. Společnost nezapomíná ani na bývalé zaměstnance, kteří již odešli do důchodu a poskytuje jim řadu zajímavých výhod.

V nabídce benefitů nalezneme různé příspěvky na podporu rodin s dětmi, na rekreace nebo si zaměstnanci mohou zajistit cestovní pojištění pro sebe a svou rodinu. Společnost se zajímá i o jejich zdraví, proto poskytuje různé preventivní a rehabilitační programy a rekondiční pobyty. Zároveň nabízí i očkování a váží si dárců krve a kostní dřeně. Mezi zaměstnaneckými výhodami nalezneme také pět týdnů dovolené, to znamená o jeden týden navíc, než je v Zákoníku práce a dále taky spousta kurzů jak jazykových, tak také technických, normativních a IT kurzů.

Následující část práce se zabývá konkrétnější popisem dalších zaměstnaneckých benefitů, které jsou k dispozici pro všechny zaměstnance.

Doplňkové penzijní spoření

Společnost ŠA nabízí svým zaměstnancům doplňkové penzijní spoření dříve nazýváno penzijní připojištění podle podmínek stanovených v kolektivní smlouvě. Nárok na tento příspěvek má jakýkoliv zaměstnanec, který ve společnosti pracuje nejméně tři kalendářní měsíce nebo také pracovník, který byl vyslán do zahraničí. Stejně podmínky platí i pro jeho rodinné příslušníky, kteří ho do zahraničí následují. Tento příspěvek zaměstnanec získá, pokud bude mít uzavřenou smlouvu o Doplňkovém penzijním spoření s jakoukoliv penzijní společností na trhu. Následně musí předložit písemné potvrzení, kterým bude souhlasit s příspěvkem zaměstnavatele na své spoření a o této skutečnosti písemně informovat penzijní společnost.

Zaměstnanec je povinen tyto doklady odevzdat nejpozději do 20. dne v měsíci a výše tohoto příspěvku činí od 1. 4. 2020 za kalendářní měsíc 1300 Kč. Mimo měsíční příspěvek může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci mimořádnou jednorázovou podporu na Doplňkové penzijní spoření. Avšak podmínky udělení a jeho výše budou následně dohodnuty s odbory. Zaměstnanci náleží příspěvek od společnosti na první předloženou smlouvu. Pokud ale v průběhu svého zaměstnání smlouvu o Doplňkovém penzijním spoření ukončí výpovědí či dohodou a vyplatí-li se mu odbytné, tak v případě uzavření nové smlouvy nemá nárok na tento příspěvek na následujících 36 měsících.

Doprava

Tento benefit společnost poskytuje zaměstnancům, kteří nemohou použít jejich obvyklý spoj veřejné nebo linkové dopravy. Doprava je připravována na pravidelné směny tak, aby se zaměstnanci vždy včas dostavili na výkon své pracovní činnosti. Tyto výhody jsou primárně určeny pracovníkům, kteří nemají možnost se dopravit do zaměstnání a zároveň mají uzavřenou Dohodu o dopravě a úhradě jízdného (www.eportal.skoda-auto.cz, 2019).

Společnost ŠA v současné době nabízí tři druhy dopravy. Jedná se o:

- dopravu v areálu závodu a vnitrozávodní doprava;
- dopravu objednanou - zvláštní pravidelnou linkovou dopravu;
- dopravu mimořádnou – svozy a rozvozy.

Osobní vnitrozávodní doprava

Osobní vnitrozávodní doprava je zajišťována zaměstnancům, kteří nemají k dispozici služební vůz, a tudíž nemají možnost se po závodu pohybovat kvůli pracovním povinnostem či návštěvě lékaře jinak. V tomto případě není nutné vlastnit jiný doklad než multifunkční průkaz. Tato doprava jezdí dle platného jízdního řádu.

Doprava v areálu závodu

Jedná se o dopravu, která je poskytována zaměstnancům, kteří se do a ze zaměstnání dopravují pomocí veřejné hromadné dopravy nebo objednané dopravy z autobusového nádraží. Tuto dopravu lze využít od haly M6, D10, M13 a M2 vždy k 7. bráně závodu, jelikož je nejbližší autobusovému nádraží a zastávkám veřejné hromadné dopravy. Autobusy jezdí vždy po ukončení směn v časech 6:10 nebo 6:15, 14:10 nebo 14:15 a 22:10 nebo 22:15. Pro tuto dopravu je nutné vlastnit průkazku s osobními údaji zaměstnance (jméno, příjmení, osobní číslo a středisko). Zaměstnanec nebo jeho vedoucí musí o tuto průkazku zažádat a po ověření zaslanych osobních údajů mu průkazka bude vystavena (www.eportal.skoda-auto.cz, 2019).



Zdroj: (ŠKODA AUTO a.s., 2020).

Obr. 2 Kartička pro dopravu v areálu závodu

Doprava objednaná – zvláštní pravidelná linková doprava

Tato doprava je určena zaměstnancům z předem stanovených náborových míst (Městec Králové, Český Dub). Doprava do zaměstnání je zabezpečena formou Zvláštní linkové dopravy a tyto linky mají předem stanovený jízdní řád, kde jsou uvedeny jednotlivé zastávky. Je platná v pracovní dny, které jsou dány pro celou společnost ŠA. Tento benefit je hrazen zaměstnanci formou srážky ze mzdy každý měsíc a cena dopravy je ve stejné výši jako u veřejné hromadné dopravy.

Zaměstnanec při sepsání Dohody o dopravě a úhradě jízdného obdrží průkazku, kterou musí při nástupu předložit řidiči. V případě odchodu ze společnosti ŠA je zaměstnanec povinen tuto průkazku vrátit.

Doprava mimořádná – svozy, rozvozy

Jedná se o dopravu, která je primárně poskytována zaměstnancům, kterým nejede veřejná hromadná doprava a mají uzavřenu Dohodu o dopravě a úhradě jízdného. Doprava není poskytována v týdnu na ranní a odpolední směnu, jelikož se zajišťuje na ostatní směny a převážně o víkendech. Zaměstnanci si žádají o tuto dopravu formou měsíční žádanky, kde uvádí časy, na které si chtějí danou dopravu objednat. Tyto údaje jsou následně ověřeny, zda odpovídají směnám zaměstnance a zda nenavazují na veřejnou dopravu. Zaměstnanec si každý měsíc pomocí této žádanky objedná dopravu pro následující měsíc, a to nejpozději do 10. kalendářního dne. Doprava zaměstnance je hrazená měsíční srážkou ze mzdy ve výši ceny ve veřejné hromadné dopravě a celková měsíční platba je uvedena ve výplatnici.

Zápůjčky na bydlení

V rámci společnosti může být zaměstnancům poskytnuta bezúročná zápůjčka, a to do výše 550 000 Kč nebo 270 000 Kč dle účelu. Splatnost zápůjček na bydlení je šest až deset let. Tento benefit může čerpat zaměstnanec, který je ve ŠA zaměstnán déle než jeden rok a v době, kdy žádá o půjčku, není v exekuci a ani v insolvenční. Zároveň to musí být pracovník, který má splacenou předchozí půjčku a v průběhu posledního roku nemá neomluvenou absenci déle jak 7,5 a více hodin. Je vhodné, pokud zaměstnanec bydlí v regionech Mladá Boleslav, Vrchlabí nebo Kvasiny.

V případě zájmu o půjčku si žadatel musí zajistit a připravit všechny doklady, které jsou nutné pro podání žádosti. Zároveň si musí zajistit schůzku s pověřenou osobou a na tuto schůzku již přijít s ručitelem, který musí být zaměstnancem ŠA v pracovním poměru na dobu neurčitou nejméně tři měsíce.

Zaměstnanci nemohou půjčku získat na vypořádání spoluvlastnictví, k vyrovnání dluhu mezi příbuznými nebo na úhradu jiné zápůjčky a už vůbec ne na vklad do stavebního spoření (www.eportal.skoda-auto.cz, 2019).

Zápůjčky na zakoupení nového vozu

Tento typ zápůjčky je primárně určen na zakoupení nového vozu zaměstnancem, který musí být jeho prvním majitelem. Zápůjčky jsou poskytované do stanovené výše pro dané cenové pásmo zaměstnanecké ceny vozidla do maximální částky 300 000 Kč. Pro poskytnutí půjčky je sepsána smlouva o zápůjčce a je zabezpečena prostřednictvím jednoho ručitele. Půjčka je možná splácet pouze šest let.

Žadatelé, kteří chtějí získat tuto zápůjčku, musí splnit určitá kritéria. Jedním z těchto kritérií je délka a typ pracovního poměru ve ŠA. Žadatel musí ve společnosti pracovat déle než jeden rok, a to v pracovním poměru na dobu neurčitou. Stejně tak by neměl mít žádnou jinou zápůjčku či jiný ručitelský závazek ve ŠA a nesmí být v době žádosti v insolventi nebo exekuci. V případě, že se chce žadatel ucházet o novou zápůjčku, musí doplatit tu předchozí a nejdříve po třech letech ode dne podepsání kupní smlouvy může požádat o další (www.eportal.skoda-auto.cz, 2019).

Stravování

Společnost ŠA poskytuje svým zaměstnancům stravování ve svých závodních restauracích, o které se stará cateringová společnost Aramark. V Mladé Boleslavi je k dispozici sedmnáct závodních jídelen, v Kvasínách dvě a ve Vrchlabí jedna. Na každou směnu je možné si vybrat minimálně ze tří teplých jídel s možností výběru příloh a k dispozici jsou i polévky, saláty a nápoje. Tento benefit mohou využít všichni zaměstnanci, žáci a studenti škol ŠA v závodních restauracích a dále i bývalí zaměstnanci firmy, ale ve smluvně dohodnutých jídelnách nebo restauracích.

Svůj nákup v závodních restauracích, kioscích nebo prodejních automatech zaměstnanec hradí zaměstnaneckým průkazem společnosti tedy MFA kartou. Karta je funkční ve všech výrobních závodech a zajišťuje přehled o vydaných jídlech a celkových nákupech. Veškeré nákupy při použití MFA karty jsou uloženy v účetním systému společnosti Aramark a každý měsíc formou srážky ze mzdy vyúčtovány. V restauracích či kioscích je stanoven maximální denní a měsíční limit nákupů ze zaměstnaneckého průkazu, aby nedošlo k poškození zákazníka. Denní limit činí 300 Kč včetně DPH a měsíční 3500 Kč včetně DPH, v případě, že dojde k překročení této výše, účet se automaticky zablokuje (www.eportal.skoda-auto.cz, 2019).

Tab. 1 Dotace společnosti na stravování pro rok 2020 na jedno menu

Menu	Dotace
Hlavní jídlo, zeleninový salát nebo výběrovou polévku konzumovanou jako hlavní jídlo	15,00 Kč
Polévka	2,50 Kč
Přílohy	Dotace není poskytována

Zdroj: (ŠKODA AUTO a.s., 2020).

Zaměstnanec může i nadále nakupovat jídla v restauracích i s dotací, ale po použití MFA karty částku musí uhradit v hotovosti. Účet se odblokuje automaticky na začátku nového měsíce. Dotace na stravování náleží zaměstnanci jednou denně, další jídlo je možné s dotací zakoupit až po odpracování 9,5 hodiny ve stejné směně. Nárok na tuto dotaci nedostane zaměstnanec v případě, že není přítomen v práci a žáci v období prázdnin, pokud ale vykonávají praxi, dotace jim zůstává.

Ubytování

Společnost ŠA poskytuje svým zaměstnancům ubytování v regionech Mladá Boleslav, Kvasiny a Vrchlabí. Ubytování je nabízeno dlouhodobě (po dobu maximálně pěti let) anebo krátkodobě (do třiceti dnů) a to pro dělnické a technické profese, pro trainee program anebo stážisty na povinné či nepovinné praxi.

Dlouhodobé ubytování je určeno pro nové zaměstnance, kteří nemají tu možnost dojíždět denně do zaměstnání a mají své trvalé bydliště vzdálené od místa svého pracoviště. V případě, že zaměstnanec není nově nastupujícím, může obdržet výjimku, a to pouze pokud již není naplněna kapacita ubytoven.

Krátkodobé ubytování je zajištěno pro zaměstnance ŠA nebo pracovníky koncernových, dceřiných a dodavatelských společností. Zaměstnanci ŠA si mohou rezervovat ubytovnu pomocí emailové adresy a za ostatní společnosti to provádí kompetentní osoba ze ŠA. V Mladé Boleslavi v současné době nalezneme pět objektů s ubytováním a v Kvasinách pouze jeden.

Cafeteria Benefity ŠKODA

Jedná se o tak zvaný e-shop se zaměstnaneckými benefity, kam se body získávají za aktivity, které jsou dobré pro naše zdraví (www.eportal.skoda-auto.cz, 2019).

Cafetérie představuje nový účet se zdravotními benefity, a proto můžeme veškeré nasbírané body využít na produkty nebo služby, které jsou poskytovány smluvními partnery po celé ČR. V obchodech či provozovnách můžeme zaplatit Flexi Pass Card, která byla poskytnuta každému zaměstnanci nebo provést jednoduchou platbu on-line. Jeden bod odpovídá jedné koruně a platnost bodů je vždy do konce roku, tedy do 31. 12. následujícího roku. Body, které nejsou do tohoto data vyčerpány, propadnou, proto je vhodné si je převést na příspěvek na doplňkové penzijní spoření nebo na zdravou stravu v Aramarku. Při odchodu ze společnosti jsou body proplaceny ve mzdě.

3.3 Přehled zaměstnaneckých benefitů pro bývalé zaměstnance

Společnost ŠA myslí i na bývalé zaměstnance, kteří pracovali ve společnosti do důchodového věku. Nejedná se ale pouze o ně, stejné výhody mohou využívat i bývalí zaměstnanci v předčasném starobním důchodu nebo invalidním důchodu 3. stupně. Pro všechny ale platí, že posledním zaměstnavatelem musí být společnost ŠA. Pro využívání benefitů musí mít bývalí zaměstnanci průkazku důchodce, která se vystavuje po předložení občanského průkazu a rozhodnutí o přiznání důchodu u pověřené osoby.

Tyto důchodci mohou využít benefit stravování ve vybraných restauracích, které nejsou pouze v Mladé Boleslavi, Kvasinách a Vrchlabí, ale také na dalších místech jako například v Dolním Bousově, Mnichově Hradišti, Nymburku, Sobotce, Rychnově nad Kněžnou a v dalších městech.

Mezi další benefity patří koupě či pronájem nového vozu a ojetého vozu, kde je podmínkou trvání pracovního poměru tři roky a více před odchodem do důchodu, jinak benefit není možné využít. Dále mohou bývalí zaměstnanci využít slevu 10 % až 15 % na prodej originálních dílů, příslušenství a reklamní předměty v Servisním centru v Kosmonosech. Dále také mohou využít příspěvky na rekreaci, které zprostředkovávají Odbory KOVO a je možné ho čerpat pouze 1x ročně.

Mimo jiné mohou důchodci ŠA využít nabídky od jiných společností jako je Hewlett – Packard, kde prodávají počítače, tiskárny a jiné příslušenství nebo od firmy Lingea, kde je zajištěna sleva na nákup slovníků a učebních programů. Bývalí zaměstnanci mohou také po předložení průkazky v prodejnách T-Mobile a uvedení čísla získat zvýhodněný tarif v rámci ŠA.

Aktivní důchodci, kteří cestují do zahraničí u společnosti ŠA mohou využít nabídku cestovního pojištění (www.eportal.skoda-auto.cz, 2019).

Tab. 2 Cestovní pojištění do zahraničí pro aktivní důchodce ŠA

Balíček/Tarif	Cena za pojištění	Informace
Tarif I	255 Kč	Pojištění jedné osoby
Tarif R	555 Kč	Pojištění pro 6 osob – celá rodina
Balíček IS	1035 Kč	Pojištění jedné osoby + stornovacích poplatků a zavazadel v limitu 15 000 Kč
Balíček RS	3 375 Kč	Pojištění pro rodinu + stornovacích poplatků v limitu 60 000 Kč a zavazadel v limitu 15 000 Kč

Zdroj: (ŠKODA AUTO a.s., 2020).

Praktická část

Praktická část bakalářské práce bude věnována výzkumnému šetření osobní vnitrozávodní dopravy v závodě ŠKODA AUTO a.s. v Mladé Boleslavi. Na následujících stránkách bude podrobně vypsán popis výzkumného šetření, jeho cíl a využití metody zkoumání, ve kterých bude zjišťována spokojenost zaměstnanců a kvalita poskytovaných služeb. Na konci budou představeny výsledky šetření a návrhy možných řešení.

4 Popis výzkumného šetření, výzkumné otázky, metody sběru dat

Tato část mé práce je zaměřena na poskytování benefitu dopravy ve společnosti ŠKODA AUTO a.s. Výzkumné šetření probíhalo konkrétně v osobní vnitrozávodní dopravě, která slouží zaměstnancům bez možnosti využití služebního vozidla. Pro tento typ dopravy si zaměstnanci nemusí žádat o vystavení zvláštních průkazů, neboť k využití jim postačí jejich multifunkční průkaz neboli MFA karta. Osobní vnitrozávodní doprava je provozována pouze v dopoledních hodinách od 6:15 do 12:44, kdy vyjíždí poslední rozvoz po závodě v Mladé Boleslavi. Doprava jezdí každou půl hodinu a jízda trvá cca dvacet minut, neboť mikrobus objíždí po závodě celkem čtrnáct označených zastávek.

4.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem mé bakalářské práce je zjistit spokojenost zaměstnanců s poskytováním tohoto typu dopravy. Zároveň také analyzovat kvalitu služeb, využití dopravy a přesvědčit se, zda tato služba má smysl. Průzkum je proveden mezi zaměstnanci ŠA, kteří tento typ dopravy využívají, ale také u řidiče mikrobusu a poskytovatele služeb.

Výzkumné otázky

Pro svůj výzkum jsem například zvolila následující otázky:

- 1. Jak jste celkově spokojen/á s poskytováním osobní vnitrozávodní dopravy? (1- nespokojený/á, 2- spíš nespokojený/á, 3- nevím, 4- spíš spokojený/á, 5- spokojený/á)**

Tuto otázku jsem zvolila, jelikož spokojenost zaměstnance úzce souvisí s jeho motivací. To znamená, že pokud je uživatel dopravy spokojený, motivuje ho i nadále tento benefit využívat a nehledat jiná řešení, jak se po závodě dopravit. Zároveň také záleží na tom, zda jsou poskytovatelem služeb dodržovány dohodnuté podmínky tzn. například časy dle jízdního řádu.

2. Ohodnoťte, prosím, Vaši spokojenost s následujícími atributy osobní vnitrozávodní dopravy (1- spokojený/á, 2 -spíše spokojený/á, 3- nevím, 4 - spíše nespokojený/á, 5 – nespokojený/á).

Počet spojů během dne	1	2	3	4	5
Komfort jízdy	1	2	3	4	5
Označení a informace na zastávkách	1	2	3	4	5
Čistota ve vozidle	1	2	3	4	5
Přesnost a spolehlivost dopravy	1	2	3	4	5
Informace na portále	1	2	3	4	5
Ochota a komunikace řidiče	1	2	3	4	5

Tento typ otázky jsem si vybrala, protože jedním z cílů mé práce bylo zjistit, jaká je skutečná kvalita služeb a jak jsou s ní zaměstnanci spokojeni. Kvalita služeb může být jedním z faktorů, proč se zaměstnanci rozhodnou tento typ dopravy využívat. Pokud jsou spokojeni např. s počtem spojů, komfortem jízdy a dalšími atributy motivuje je jezdit s mikrobusem i nadále.

3. Jak často využíváte osobní vnitrozávodní dopravu?

4. Z jakého důvodu využíváte tento typ dopravy?

Tyto dva typy otázek jsem zvolila z toho důvodu, jelikož jsem prostřednictvím výzkumu chtěla také zjistit, zda poskytování této dopravy má smysl. Zároveň mě zajímalo, jak často zaměstnanci dopravu využívají a za jakým účelem. Důvody i četnost využití spoje může souviset se spokojeností zaměstnanců, nicméně si myslím, že v tomto případě jde spíše o to, že zaměstnanci nemají jinou možnost, jak se po závodě dopravit, když nemají služební vůz.

4.2 Použité metody

Pro získání výsledků výzkumného šetření jsem zvolila anonymní dotazníky v tištěné podobě, neboť mi tato metoda přišla nejvhodnější a také nejrychlejší při testování většího počtu osob. Dotazníky obsahují čtrnáct otázek, u kterých jsou odpovědi dané a zaměstnanci označují pouze odpověď, která vystihuje jejich přesvědčení. Tato metoda sběru dat je rozdávana řidičem vozidla vždy při nástupu zaměstnanců do mikrobuse. Použitý dotazník je přílohou této práce.

Pro své výzkumné šetření jsem využila i metodu rozhovoru, kdy jsem vytvořila dva typy otázek. První typ je pro řidiče mikrobuse, který s tímto vozidlem jezdí každý den a druhý typ je pro poskytovatele služeb tedy pro konkrétní osobu, která má na starost dopravu jako benefit pro zaměstnance ŠA. V tomto případě jsem si vybrala metodu rozhovoru, protože tyto osoby znám, jsem s nimi v kontaktu a rozhovor s nimi nebyl problém provést. Každý rozhovor se skládá z šesti až devíti otázek, které jsou zaměřeny stejně jako dotazník na zjištění spokojenosti a kvality služeb. U rozhovorů jsem chtěla primárně také zjistit názor dalších zúčastněných stran, které tedy službu nevyužívají, nýbrž poskytují. Oba rozhovory probíhaly v prostorách společnosti ŠA a oba respondenti byli ochotni odpovědět na připravené otázky. Odpovědi byly zaznamenány na nahrávací zařízení a zároveň zapisovány do počítače.

Pro svůj průzkum jsem zvolila i metodu pozorování, kdy jsem si osobně vyzkoušela jízdu mikrobusem v určitý čas a pokusila se vypořádat, jakým způsobem je služba poskytována. Zároveň jsem chtěla zjistit, kolik lidí dopravu skutečně využívá a zda se ve vozidle dodržují pravidla určená poskytovatelem služeb (např. ochrana úst a nosu v době s nálezou Covid-19).

5 Výsledky výzkumného šetření, vyhodnocení sběru dat, interpretace

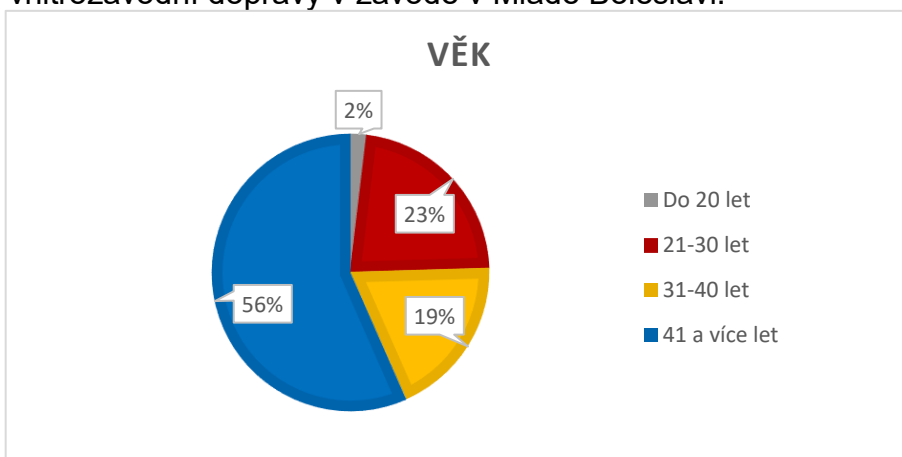
Na následujících stránkách budou představeny výsledky výzkumných šetření provedených ve společnosti ŠKODA AUTO a.s. a jejich interpretace.

5.1 Výsledky dotazníku

Výsledky dotazníkového šetření byly částečně ovlivněny pandemií koronaviru. Byla zavedena povinná práce z domu, a proto velká část zaměstnanců, kteří dopravu běžně využívají, se mého šetření nezúčastnila. Pro mé dotazníkové šetření bylo připraveno sto dotazníků, ale díky pandemii se mi jich vrátilo pouze padesát tři.

Otázka č.1 – Věk

Pomocí této otázky bylo zjištěno, jaké věkové kategorie využívají mikrobus osobní vnitrozávodní dopravy v závodě v Mladé Boleslavi.



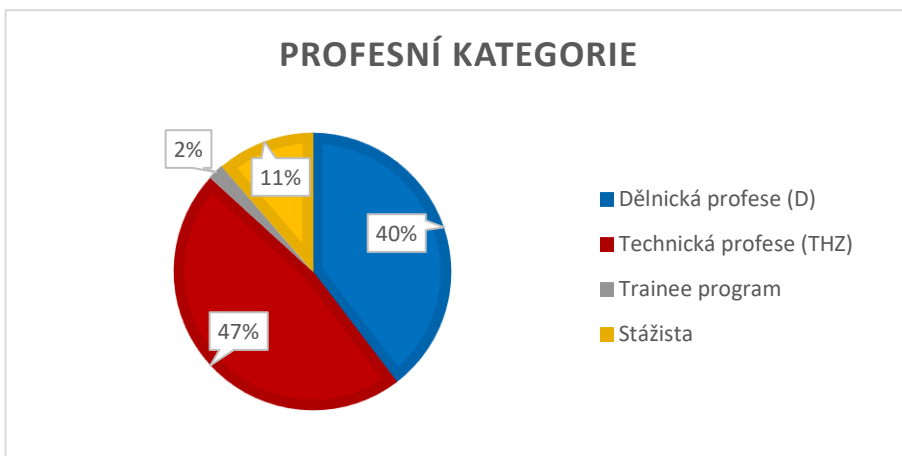
Zdroj: Vlastní šetření

Obr. 3 Věk zaměstnanců využívající osobní vnitrozávodní dopravu

Z obrázku 3 vyplývá, že tento typ dopravy využívá více jak polovina zaměstnanců, kterým je 41 a více let. Dále je z obrázku patrné, že osobní vnitrozávodní dopravu používá 23 % zaměstnanců ve věku 21-30 let a 19 % respondentů, kterým je 31 – 40 let. Nejméně dopravu využívají zaměstnanci do 20 let, což ve většině případů bývají stážisté či žáci ze ŠKODA AUTO a.s., Středního odborného učiliště strojírenského. Ti tvoří pouze 2 % z celkově dotázaných. Z výsledků je tedy patrné, že dopravu využívají různé věkové kategorie napříč společnostmi.

Otázka č. 2 – V jaké profesní kategorii jste zaměstnán/a ve společnosti?

Prostřednictvím otázky č. 2 bylo možné zjistit, jakou pracovní kategorii mají zaměstnanci, kteří využívají tuto službu ve společnosti ŠA.



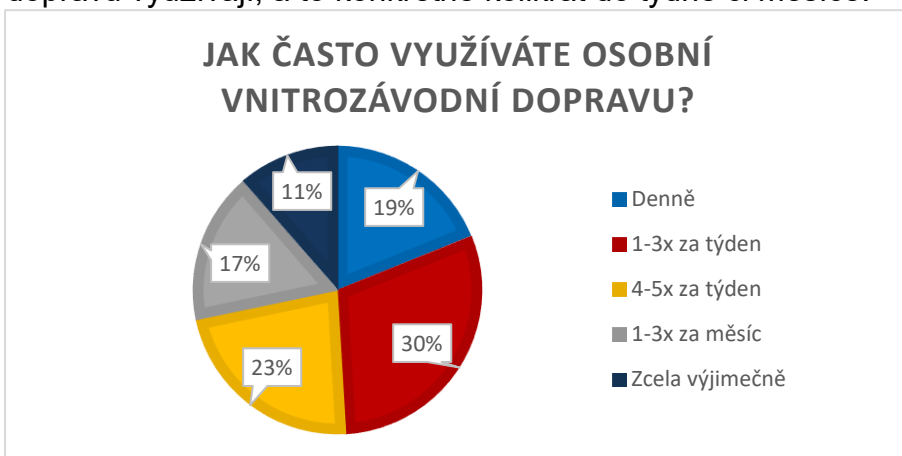
Zdroj: Vlastní šetření

Obr. 4 V jaké profesní kategorii jste zaměstnán/a ve společnosti?

Dle výzkumného šetření bylo zjištěno, že osobní vnitrozávodní dopravu využívají z velké části dělnické a technické profese. THZ pracovníci tvoří 47 % z celkově dotázaných zaměstnanců a je to tak z toho důvodu, že ve většině případů se musí po závodě pohybovat častěji než např. dělnické profese, které mají většinou jedno místo výkonu práce. Ty ale tvoří druhou velkou část z celkově dotázaných, a to 40 %. Stážisté jako osoby, které mají rozmanitou pracovní náplň a ve většině případů přepravují dokumenty z bodu A do bodu B, tuto dopravu skoro nevyužívají. Tvoří pouze 11 % z celkově dotázaných a je tomu tak proto, že stejně jako zaměstnanci trainee programu, kteří tvoří pouhých 2 %, mají k dispozici ve většině případů služební vozidla od svých kolegů.

Otázka č. 3 – Jak často využíváte osobní vnitrozávodní dopravu?

V rámci této otázky bude možné určit, jak často zaměstnanci osobní vnitrozávodní dopravu využívají, a to konkrétně kolikrát do týdne či měsíce.



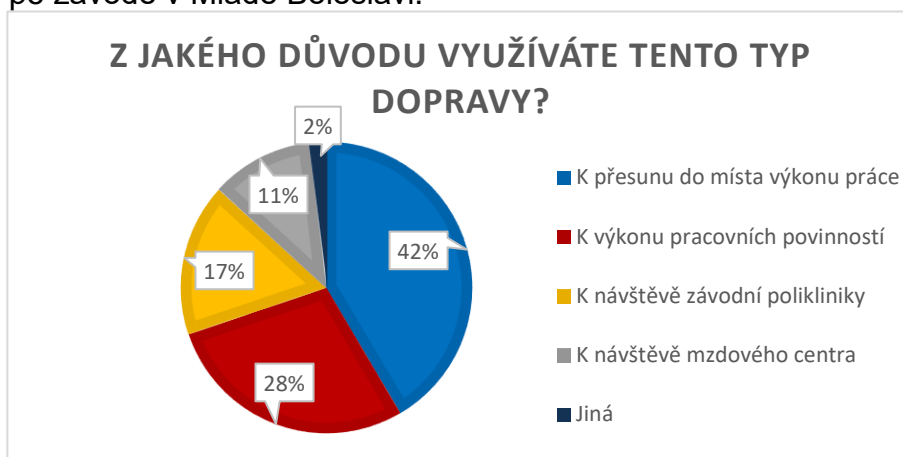
Zdroj: Vlastní šetření

Obr. 5 Jak často využíváte osobní vnitrozávodní dopravu?

Dle obrázku je patrné, že odpovědi nejsou jednoznačné a četnost využití dopravy se u každého zaměstnance liší. Nejčastější odpovědí, na kterou odpovědělo 30 % dotázaných, byla 1-3 x za týden. Podle výsledků jezdí 4-5 x za týden 23 % zaměstnanců, denně 19 % a 1-3 x za měsíc 17 % zaměstnanců. Nejméně využívají zaměstnanci dopravu zcela výjimečně a dle tohoto výsledku můžeme říct, že doprava není poskytována zbytečně.

Otázka č.4 - Z jakého důvodu využíváte tento typ dopravy?

Pomocí této otázky zjistíme, za jakým účelem zaměstnanci jezdí mikrobusem po závodě v Mladé Boleslavi.



Zdroj: Vlastní šetření

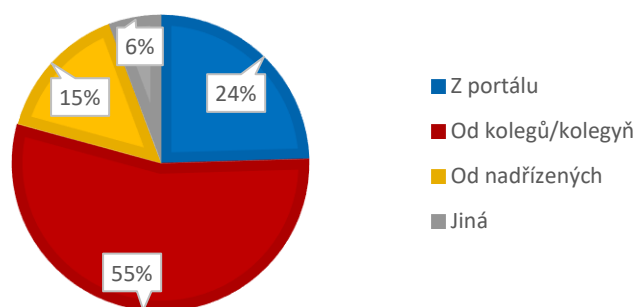
Obr. 6 Z jakého důvodu využíváte tento typ dopravy?

Z obrázku č. 6 je evidentní, že nejvíce zaměstnanců používá osobní vnitrozávodní dopravu k přesunu do místa výkonu práce. Jedná se o skoro polovinu celkově dotázaných, konkrétně 42 %. Z velké části také zaměstnanci využívají dopravu k výkonu pracovních povinností a to zejména 28 % celkově dotázaných. Dále 17 % zaměstnanců jezdí mikrobusem do závodní polikliniky a 11 % do mzdového centra. Nejméně lidí zvolilo jinou odpověď, kde se často objevila odborová organizace.

Otázka č. 5 – Jak jste se o osobní vnitrozávodní dopravě dozvěděl/a?

Prostřednictvím této otázky zjistíme, jakým způsobem se zaměstnanci dozvěděli o poskytování tohoto benefitu.

JAK JSTE SE O DOPRAVĚ DOZVĚDĚL/A?



Zdroj: Vlastní šetření

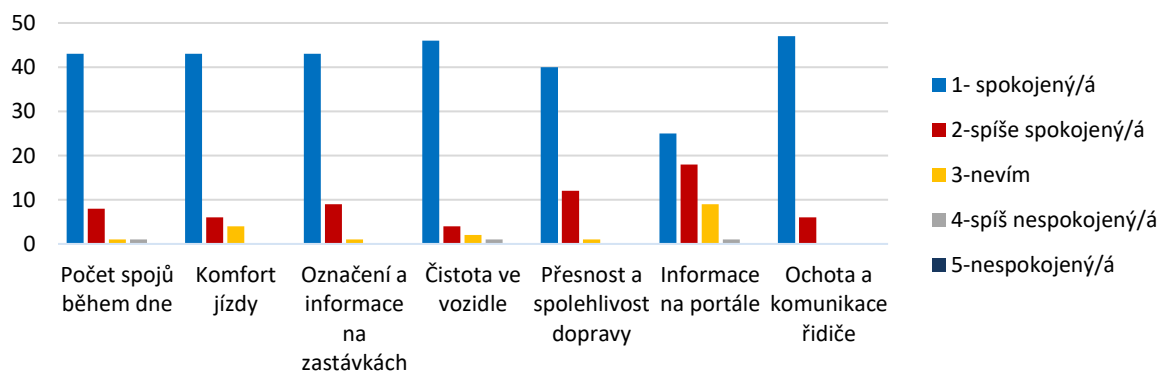
Obr. 7 Jak jste se o dopravě dozvěděl/a?

Dle výsledků více jak polovina zaměstnanců dostala informaci o této dopravě od svých kolegů či kolegyň. Z portálu získalo informace 24 % dotazovaných a od nadřízených 15 %. Jinou odpověď zvolilo 6 % zaměstnanců, kteří se o dopravě dozvěděli z chráněné dílny anebo si všimli zástávek rozmístěných po závodě. Díky tomu můžeme konstatovat, že povědomí o této dopravě již mezi zaměstnanci existuje.

Otázka č. 6 Hodnocení spokojenosti s následujícími atributy dopravy.

Z následující otázky vyplývá spokojenost zaměstnanců s poskytovanou službou pomocí následujícího hodnocení 1- spokojený/á, 2- spíše spokojený/á, 3- nevím, 4- spíše nespokojený/á, 5- nespokojený/á. Hodnoceny jsou atributy jako např. komfort jízdy, čistota ve vozidle, informace na portále atd.

Hodnocení osobní vnitrozávodní dopravy



Zdroj: Vlastní šetření

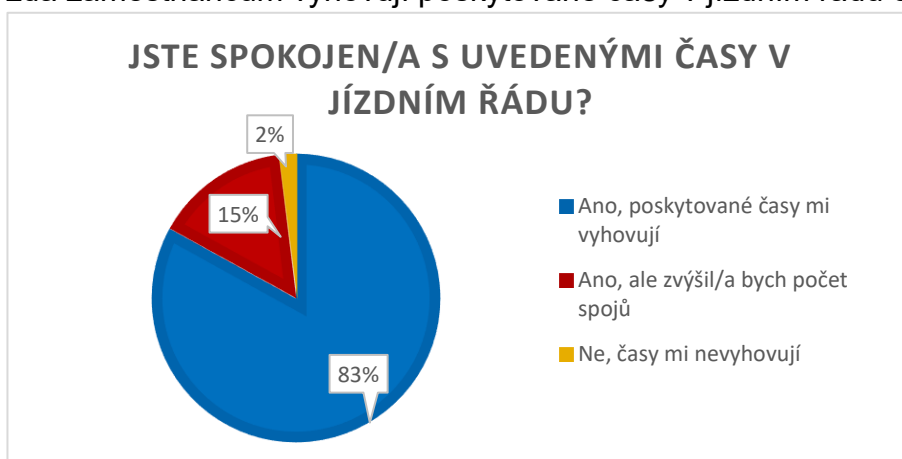
Obr. 8 Hodnocení spokojenosti s atributy osobní vnitrozávodní dopravy

Z obrázku je patrné, že většina uvedených hledisek je hodnocena kladně, to znamená známkou 1, a proto můžeme říct, že jsou zaměstnanci se službou spokojeni.

Nejvíce kladných ohodnocení získaly atributy jako je ochota, komunikace řidiče a čistota ve vozidle. Celkem 47 dotázaných ohodnotilo známkou 1 chování řidiče a 46 zaměstnanců čistotu ve vozidle. Naopak největší rozpor byl u hodnocení informací na zaměstnaneckém portále. Celkem 43 respondentů je spokojeno nebo spíše spokojeno s poskytovanými informacemi na portále a ostatních 10 respondentů je spíše nespokojeno nebo o informacích vůbec neví. Ani jeden z nabízených atributů nezískal známku 5, tudíž žádný zaměstnanec není přímo nespokojený s kvalitou poskytovaných služeb.

Otázka č. 7 – Jste spokojen/a s uvedenými časy v jízdním řádu?

Pomocí otázky „Jste spokojen/a s uvedenými časy v jízdním řádu?“ bylo zjištěno, zda zaměstnancům vyhovují poskytované časy v jízdním řádu od společnosti ŠA.



Zdroj: Vlastní šetření

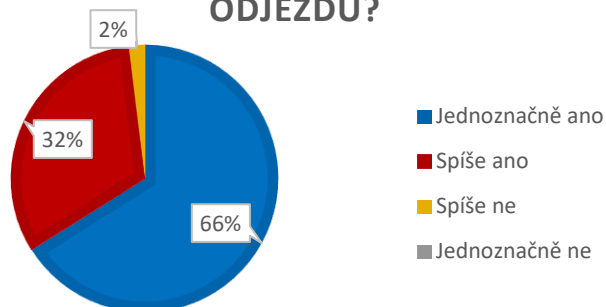
Obr. 9 Jste spokojen/a s uvedenými časy v jízdním řádu?

Z obrázku č. 9 vyplývá, že většina zaměstnanců je spokojena s časy, které jsou uvedené v jízdním řádu a pouze 2 % celkově dotázaných s nabízenými časy nesouhlasí. Na obrázku je také vidět, že 15 % dotázaných s časy souhlasí, ale doporučili by navýšit počet spojů za den. Dle těchto výsledků můžeme říct, že nabízené časy v jízdním řádu zaměstnancům vyhovují, ale na několika dotaznících bylo zmíněno, že by zaměstnanci stáli i o spoje v odpoledních hodinách.

Otázka č. 8 – Odpovídají časy uvedené v jízdním řádu skutečnému času příjezdu a odjezdu mikrobusu?

Prostřednictvím následující otázky bylo zjištěno, zda jsou časy uvedené v jízdním řádu dodržovány řidičem mikrobusu.

ODPOVÍDAJÍ ČASY UVEDENÉ V JÍZDNÍM ŘÁDU SKUTEČENÉMU ČASU PŘÍJEZDU A ODJEZDU?



Zdroj: Vlastní šetření

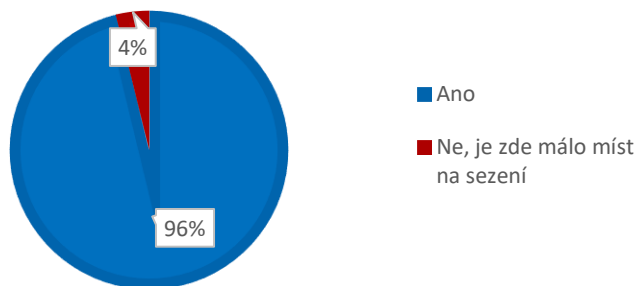
Obr. 10 *Odpovídají časy uvedené v jízdním řádu skutečnému času příjezdu a odjezdu?*

U následující otázky většina zaměstnanců uvedla, že časy v jízdním řádu souhlasí s časy odjezdu a příjezdu mikrobusu. Pouze 2 % celkově dotázaných uvedla, že časy spíše nesouhlasí. Odpověď jednoznačně ne ne zvolil ani jeden zaměstnanec, proto je možné uvést, že řidič mikrobusu časy dodržuje.

Otázka č. 9 – Je podle Vašeho názoru kapacita mikrobusu dostačující?

V rámci otázky č. 9 bylo zjištěno, zdali kapacita současného mikrobusu je pro zaměstnance dostačující nebo zda je nutné mikrobus nahradit větším vozidlem.

JE PODLE VAŠEHO NÁZORU KAPACITA MIKROBUSU DOSTAČUJÍCÍ?



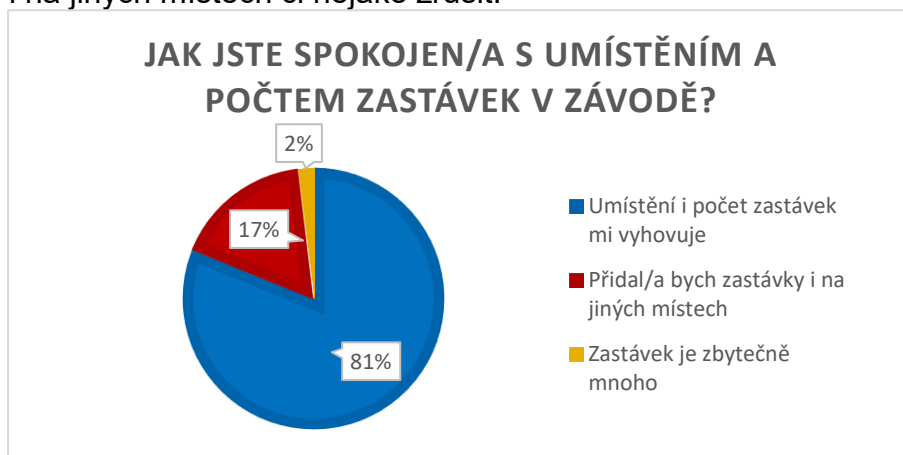
Zdroj: Vlastní šetření

Obr. 11 *Je podle Vašeho názoru kapacita mikrobusu dostačující?*

Z obrázku č. 11 je patrné, že naprostá většina zaměstnanců je spokojena s velikostí a počtem míst na sezení v mikrobuse osobní vnitrozávodní dopravy. Pouze nepatrná část zaměstnanců je toho názoru, že si v mikrobuse nemají kam sednout. Myslím si, že je to z toho důvodu, že během pandemie koronaviru byla snížena kapacita vozidla z šestnácti cestujících na pouhých osm a tudíž v mikrobuse nebylo k dispozici tolik míst jako za standardní situace.

Otázka č. 10 – Jak jste spokojen/a s umístěním a počtem zastávek osobní vnitrozávodní dopravy v závodě?

Díky otázce č. 10 bude možné určit, jestli jsou zaměstnanci spokojeni s umístěním a počtem zastávek v závodě v Mladé Boleslavi anebo mají zájem zastávky rozšířit i na jiných místech či nějaké zrušit.



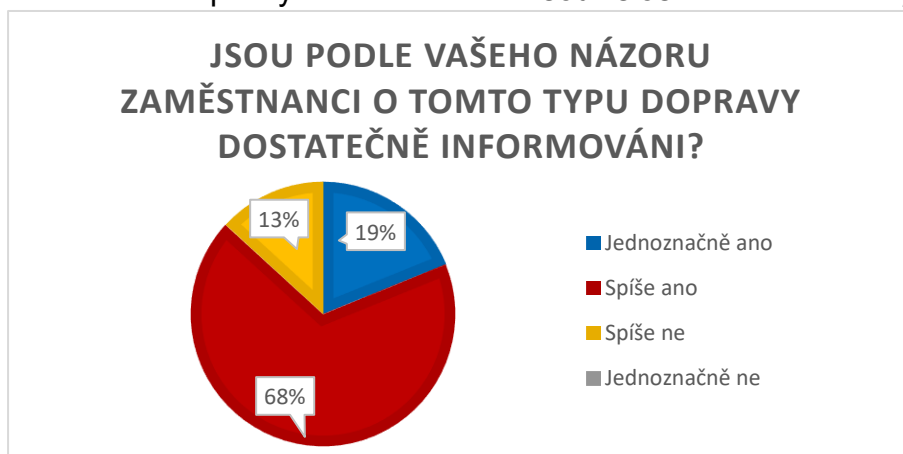
Zdroj: Vlastní šetření

Obr. 12 Jak jste spokojen/a s umístěním a počtem zastávek v závodě?

Dle výsledků je 81 % dotázaných zaměstnanců spokojeno s počtem a umístěním zastávek této dopravy v závodě a pouhých 17 % zaměstnanců by stálo o to, aby se zastávky přidaly i na jiných místech po závodě v Mladé Boleslavi. Jelikož nepatrná část zaměstnanců je toho názoru, že zastávek je příliš mnoho, není nutné jakoukoliv z nich rušit.

Otázka č. 11 – Jsou podle Vašeho názoru zaměstnanci ŠA o tomto typu dopravy dostatečně informováni?

U této otázky bylo zkoumáno, zdali jsou zaměstnanci podle jejich názoru dostatečně informováni o poskytované službě i v souvislosti se změnami v jízdním řádu.



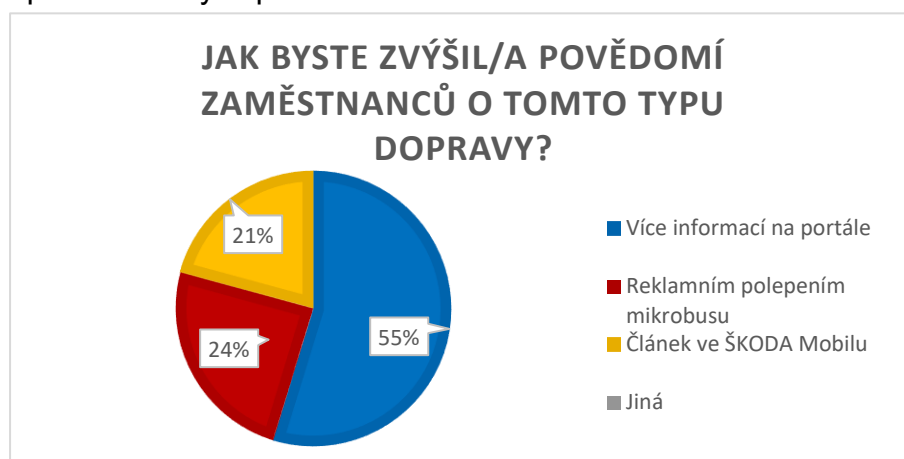
Zdroj: Vlastní šetření

Obr. 13 Jsou podle Vašeho názoru zaměstnanci o této dopravě dostatečně informováni?

Z obrázku 13 vyplývá, že více jak polovina zaměstnanců na tuto otázku odpověděla spíše ano a pouhých 19 % z dotázaných jednoznačně ano. Zbýlých 13 % respondentů vybralo odpověď spíše ne. Domnívám se, že je to z toho důvodu, neboť zaměstnanci nesledují zaměstnanecký portál každý den. Zde mají aktualizované informace ohledně dopravy, a pokud dojde např. k uzavírce, tak je tato zpráva vystavena na hlavní stránce. Zaměstnanec, který se na portál nepodívá, o této skutečnosti netuší, a proto může mít pocit, že nedostal veškeré informace včas. Zároveň si myslím, že by bylo vhodné tyto mimořádné informace vyvěsit i na jiná místa např. na zastávky či do mikrobusu.

Otázka č. 12 – Jak byste zvýšil/a povědomí zaměstnanců o tomto typu dopravy?

Prostřednictvím této otázky bylo dotázanými zaměstnanci doporučeno, jakým způsobem zvýšit povědomí o této službě.



Zdroj: Vlastní šetření

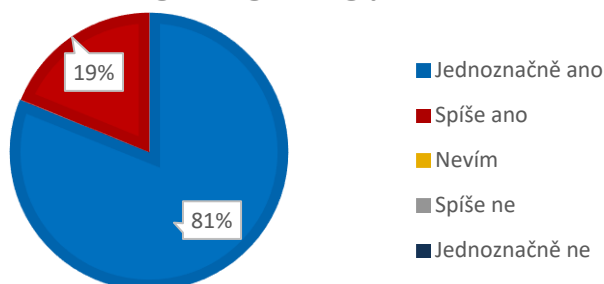
Obr. 14 Jak byste zvýšil/a povědomí zaměstnanců o tomto typu dopravy?

Dle provedeného výzkumného šetření bylo u následující otázky prokázáno, že by více jak polovina zaměstnanců ocenila více informací na zaměstnaneckém portále. Ostatní respondenti se nebrání ani dalším variantám. Z celkového počtu dotázaných si 24 % myslí, že reklamní polepení mikrobusu je vhodná varianta a 21 % respondentů je pro sestavení článku ve ŠKODA Mobilu. Podle mého názoru každá z uvedených variant stojí za zvážení.

Otázka č. 13 – Je nošení ochrany úst a nosu v osobní vnitrozávodní dopravě dodržováno?

V rámci této otázky bylo zjištěno, zda se v souvislosti s aktuální situací kolem pandemie koronaviru dodržují zaměstnanci vydaná opatření ohledně nošení ochrany úst a nosu v dopravních prostředcích a na zastávkách.

JE NOŠENÍ OCHRANY ÚST A NOSU V OSOBNÍ VNITROZÁVODNÍ DOPRAVĚ DODRŽOVÁNO?



Zdroj: Vlastní šetření

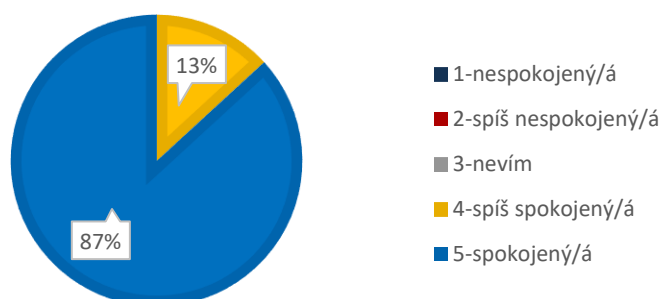
Obr. 15 Je nošení ochrany úst a nosu v osobní vnitrozávodní dopravě dodržováno?

Podle výsledků u této otázky je zřejmé, že se nařízená opatření v dopravě dodržují, neboť 81 % zaměstnanců označilo odpověď jednoznačně ano a 19 % spíše ano. Ostatní odpovědi nebyly respondenty označeny.

Otázka č. 14 – Jak jste celkově spokojen/a s poskytováním této služby?

Poslední otázka shrnuje celkovou spokojenost zaměstnanců s poskytováním osobní vnitrozávodní dopravy v závodě v Mladé Boleslavi.

JAK JSTE CELKOVĚ SPOKOJEN/A S POSKYTOVÁNÍM TÉTO SLUŽBY?



Zdroj: Vlastní šetření

Obr. 16 Jak jste celkově spokojen/a s poskytováním této služby?

Dle výsledků jsou zaměstnanci z 87 % spokojeni a z 13 % spíše spokojeni s osobní vnitrozávodní dopravou, tudíž můžeme říct, že poskytování této služby má smysl a zaměstnanci jsou s ní spokojeni.

5.2 Výsledky rozhovorů

Rozhovor s řidičem mikrobuse

1. Máte představu, kolik zaměstnanců využívá tuto dopravu? Jezdí mikrobusem poloprázdný nebo naopak plný?

„No víte, je to každý den úplně jiné, jednou se mnou jede více lidí anebo naopak zase méně, ale ty lidi, co se mnou jezdí pravidelně, ty si i pamatuju. Většinou je to tak, že nejvíce zaměstnanců jede mezi 6 a půl 8 a to mám v mikrobuse plno, jinak je to právě, jak jsem říkal, každý den jiné a teď v souvislosti s koronavirem už vůbec. Spousta lidí pracuje z domu, takže už je nevezu každý den, ale třeba jednou za 14 dní.“

2. Je podle Vás současná kapacita mikrobuse dostačující nebo je potřeba využít autobus s kapacitou větší? V jakých hodinách je mikrobusem nejvyužívanější?

„Já si myslím, že míst na sezení je v mikrobuse dost. Občas se stane, že se musím vrátit na jednu zastávku ještě jednou, abych rozvezl všechny cestující, ale to se děje teď, když mám omezený počet míst kvůli koronaviru. Nejvíce zaměstnanců vozím těmi ranními svozy v 6:15 a v 6:44.“

3. Jak jste informován o případných opatřeních či změnách v dopravě od poskytovatele služeb?

„S paní, co má dopravu na starost si voláme 1-2 do týdně a někdy i častěji, když vznikne nějaký problém s autem nebo teď, když se neustále mění různá opatření. Občas za ní chodím i do kanceláře.“

4. Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o tomto typu dopravě?

„Nevím, jestli tohle můžu posoudit. Jediné co vím, že na portále mají zaměstnanci určité informace a pokud jsou nějaké změny jako třeba opatření kvůli koronaviru, tak mám na vozidle nalepen informační leták.“

5. Máte nějaký nápad, jak zvýšit povědomí o osobní vnitrozávodní dopravě?

„Upřímně mě nic nenapadá. S touto dopravou jezdím už delší dobu a nikdy mi nepřišlo, že by to bylo potřeba. Většinou se mnou jezdí stejní zaměstnanci a ti už dopravu znají, nehledě na to jsou v areálu výrazně označeny zastávky a ty mohou na dopravu upozornit.“

- 6. Setkal jste se někdy v mikrobuse s negativní reakcí zaměstnanců (např. pozdní příjezd nebo odjezd, nedostatek míst na sezení, nedostatečné informace)?**

„Ano, ale to se nestává často. Já se snažím zaměstnancům vždy vyhovět. Stalo se, že jsem přijel na zastávku o pár minut déle, a to si zaměstnanci stěžovali, jenomže já za to úplně nemohl, protože byla uzavírka v závodě a já ji musel objíždět, což několik minut trvalo.“

- 7. Co byste změnil v rámci poskytování těchto služeb?**

„Možná by stálo za to dopravu poskytovat i v odpoledních hodinách alespoň do 15 hodin. Už se mě na to ptalo několik zaměstnanců.“

- 8. Je podle Vás v závodě v Mladé Boleslavi optimální počet zastávek pro tuto dopravu? Nežádají zaměstnanci o zastavení i mimo zastávky?**

„Abych pravdu řekl, tak mě občas někdo požádá o vysazení mimo zastávku, ale nestává se to často. No a zastávek je tak akorát dost. Jezdím vlastně jednu trasu tam a zpátky.“

- 9. Dodržují cestující nařízení o nošení roušek v autobuse a na zastávkách? Byl jste někdy nucen je o to slovně požádat?**

„Roušky zaměstnanci ve vozidle mají a vlastně jsem je o to nemusel ani nikdy žádat. Na mikrobuse mám vyvěšený informační leták a zaměstnanci to dodržují.“

Rozhovor s poskytovatelem služeb

- 1. Máte představu, kolik zaměstnanců využívá tento typ dopravy? Je současná kapacita mikrobuse dostačující?**

„Ano, určitou představu o využití mikrobuse mám. V současné době mikrobusem jezdí méně lidí z důvodu koronavirové krize a nařízených prací z domova, ale za normálních podmínek službu využívá spousta lidí. Kapacita mikrobuse je podle mého názoru dostačující žádné negativní ohlasy na toto téma nemám.“

- 2. Jak často jste v kontaktu s řidičem mikrobuse? Jakým způsobem si předáváte informace o případných opatřeních nebo změnách?**

„Informace nebo změny v této situaci si s řidičem předáváme každý týden. V kontaktu jsem buď osobně nebo telefonicky minimálně 1x v týdnu.“

3. Myslíte si, že jsou zaměstnanci o tomto typu dopravy dostatečně informováni? Jsou informace na portále dostatečné nebo zaměstnanci volají a ptají se?

„Ano, podle mého názoru jsou informace na zaměstnandckém portále naprosto dostačující. Tuto dopravu víceméně využívají stále stejní zaměstnanci, takže žádné dotazy ani telefonáty na tuto službu nemám.“

4. Máte nějaký nápad, jak zvýšit povědomí zaměstnanců o osobní vnitrozávodní dopravě?

„Momentálně mě nic nenapadá. Osobně si myslím, že zaměstnanci mají spoustu informací na portále, pokud tuto dopravu chtějí využívat.“

5. Dostala se k Vám někdy nějaká stížnost související s touto službou? (Na poskytované časy, na pozdní příjezdy či odjezdy, na počet zastávek?)

„Stížnosti dostávám pouze výjimečně např. v případě technických potíží nebo třeba uzavírky v závodě, kdy řidič nestihl daný čas.“

6. Co byste změnila v souvislosti s poskytováním tohoto typu dopravy?

„V současné době bych nic neměnila.“

Zhodnocení rozhovorů

V této části bakalářské práce budou porovnány jednotlivé odpovědi obou respondentů. Oba rozhovory neobsahují stejné otázky, jsou upraveny pro každého respondenta a jejich kompletní znění je uvedeno v přílohách práce. Rozhovory byly provedeny z toho důvodu, aby byly získány názory i ostatních zúčastněných stran.

Oba respondenti se v otázce kapacity a využití mikrobusu shodli, že je v mikrobuse dostatek míst na sezení, i když v současné době byla zavedena opatření, která kapacitu snížila z celkových šesnácti míst na osm. Zároveň vývoj pandemie kolem koronaviru nebyl příznivý, a proto většina zaměstnanců byla nucena pracovat z domova. Oba respondenti potvrdili, že mikrobusem jezdí méně lidí než za normálního stavu.

Další otázky se týkaly předávání informací obou respondentů mezi sebou a názoru na povědomí zaměstnanců o tomto typu dopravy. Oba respondenti zmínili, že jsou v kontaktu alespoň 1x do týdne a v případě vyjímečných situací, a to buď fyzicky anebo telefonicky.

Dle jejich odpovědí mají i cestující dostatek informací na portále a jeden z respondentů zmínil, že pokud jde o informace ohledně nových opatření, tak je na mikrobuse vyvěšen informační leták. Povědomí o dopravě je dle respondentů již na určité úrovni a zároveň jsou po závodě rozmístěny označené zastávky, které na poskytování této služby mohou upozornit.

V dalších otázkách ohledně negativních reakcí na určité jednání byli respondenti také za jedno. U poskytování služeb se vlastně i počítá s tím, že ne všem se můžeme zavděčit. Podle jednoho z respondentů nejsou stížnosti časté a většinou se týkají výjimečných situací jako např. technické problémy s vozidlem nebo uzavírka v závodě.

Poslední ze společných otázek se zabývala návrhem případných změn v oblasti této dopravy. Jedná se asi o jedinou otázku, kde se respondenti neshodli. Poskytovatel služeb zmínil, že je s dopravou takto spokojen a v současné době by nic neměnil. Naopak řidič vozidla podotknul, že by zaměstnanci stáli o rozšíření nabídky spojů v odpoledních hodinách. Domnívám se, že musím s názorem řidiče souhlasit, protože mě na to v dotazníku upozornilo několik zaměstnanců.

Poslední dvě otázky byly směřovány pouze řidiči vozidla, protože z jeho pozice může tyto dvě hlediska posoudit pouze on. První z nich se týkala zastávek, kde řidič zmínil, že nemá pocit, že by zastávek bylo málo nebo naopak zbytečně moc, neboť jezdí stejnou trasu tam a zpátky. Poslední otázka se zabývala současnou situací ohledně nošení roušek, a i tam řidič potvrdil, že zaměstnanci toto opatření dodržují.

Pokud to shrneme, tak názory dotázaných se víceméně shodovaly a pouze v některých případech se nepatrně lišily. Z provedených rozhovorů je tedy patrné, že oba respondenti mají o poskytované dopravě přehled a snaží se to zaměstnancům předávat v té nejlepší kvalitě. Odpovědi obou respondentů také napovídají, že službu využívá spousta zaměstnanců a někteří i pravidelně, proto si myslím, že poskytování této služby má smysl a v současnosti mezi zaměstnanci již existuje nějaké povědomí o osobní vnitrozávodní dopravě.

5.3 Výsledky pozorování

V rámci metody pozorování jsem si zkusila v závodě v Mladé Boleslavi využít mikrobuse osobní vnitrozávodní dopravy.

Pro tuto dopravu společnost ŠA poskytuje bílý mikrobuse se šestnácti místy na sezení, na kterém by bylo vhodné využít branding vozidla. Při výzkumném šetření bylo zároveň i zjištěno, že kapacita vozidla je za normálního stavu dostačující. Mikrobuse ve většině případů nevyužívá více jak šestnáct lidí ve stejný čas. V současné době jsou od poskytovatele služeb nařízena hygienická opatření, kdy kapacita autobusu je snížena na osm osob, tak aby každý cestující seděl pouze na označených sedadlech zelenou značkou dva metry od sebe.

Mikrobuse jezdí pouze v dopoledních hodinách od 6:15 do 12:44, kdy odjíždí poslední spoj. Při pozorování bylo zjištěno, že časy uvedené v jízdním řádu jsou řidičem mikrobuse dodržovány a maximálně dochází k nepatrným rozdílům v důsledku omezeného počtu cestujících. V závodě v Mladé Boleslavi nalezneme čtrnáct označených zastávek pro osobní vnitrozávodní dopravu. Tyto zastávky jsou viditelně označeny kulatou značkou s určeným číslem dle jízdního řádu. Na každé zastávce také nalezneme jízdní řád a mapu závodu, kde jsou zvýrazněny stanice, kde mikrobuse zastavuje. V současné době je společností nařízeno nošení ochrany úst a nosu, jak na zastávkách, tak přímo ve vozidle a dle výzkumného šetření mohou potvrdit, že v rámci této dopravy jsou nařízení dodržována.

Vozidlo osobní vnitrozávodní dopravy je obsluhováno stále stejným řidičem každý den, proto není divu, že si pamatuje většinu svých cestujících, kteří spoj opakovaně využívají. Dle vlastních zkušeností mohou říct, že je velice komunikativní, ochotný a nápomocný.

V rámci pozorování jsem si i prohlédla informace ohledně osobní vnitrozávodní dopravy na zaměstnaneckém portále a podle mého názoru jsou naprosto dostačující. Nalezneme zde obecné informace ohledně spoje a jízdní řád, který je vystaven na každé zastávce v závodě.

6 Návrh případných opatření

Na základě výsledků z dotazníkového šetření, rozhovorů a výsledků pozorování bych společnosti ŠKODA AUTO a.s. navrhla následující doporučení týkající se osobní vnitrozávodní dopravy.

Z dotazníkového šetření je patrné, že doprava není poskytována za špatných podmínek. Naopak je s ní většina zaměstnanců velice spokojená, což je očividné i z výsledků výzkumného šetření, ale vždy se najde něco, co se může ještě zlepšit. Nejvíce rozporuplné odpovědi se týkaly informací na portále a celkového poskytování informací v případě jakýchkoliv změn. Osobně si myslím, že mají zaměstnanci na portále výborně sestaveny obecné informace ohledně osobní vnitrozávodní dopravy, ale co se týče změn nebo případných opatření, tak by zaměstnanci ocenili ještě více informací. Z toho důvodu navrhuji, že informace o aktuálních změnách budou jak na hlavní stránce zaměstnaneckého portálu, tak i přímo u obecných informací o osobní vnitrozávodní dopravě. Zároveň si myslím, že pokud to z časových důvodů půjde, tak by bylo vhodné informace o změnách vyvěsit i na každé zastávce v závodě nebo v mikrobuse, tak aby se o tom dozvědělo co nejvíce zaměstnanců. (ne neříkala, v mikrobuse jsou pouze opatření)

Následně bych společnosti doporučila, aby pro lepší orientaci zaměstnanců vozidlo obrandovala. Tento fakt byl i navrhován zaměstnanci v dotazníku.

Dále je potřeba se také zamyslet nad tím, zda neposkytovat tuto dopravu i v odpoledních hodinách např. do patnácti hodin. Upozornilo mě na to již několik zaměstnanců v dotazníkovém šetření a tuto skutečnost zmínil i řidič v rozhovoru. Po druhé hodině jezdí po areálu čtyři autobusy vnitrozávodní dopravy ve stejný čas a v pozdějších odpoledních hodinách již není doprava poskytována. Zároveň kolem druhé hodiny vyjíždí i poslední MHD autobus od 13. brány do města. Celkový nápad o rozšíření dopravy i na odpolední svozy by mohl ulevit žádanému parkovišti na 13. bráně. Myslím si, že by se na to společnost mohla do budoucna zaměřit.

Zavedení výše zmíněných doporučení by mohlo podpořit již existující povědomí o této dopravě. Zároveň by změny mohly zvýšit zájem o dopravu nejen u dosavadních, ale i nových cestujících. Návrhy nových opatření v dopravě mohou zaměstnancům ukázat zájem společnosti nejen služby zlepšovat, ale i to, že spokojenost zaměstnanců je pro ně prioritou.

Závěr

Problematika zabývající se zaměstnaneckými benefity a motivací zaměstnanců patří mezi aktuální témata současné doby. Krize kolem pandemie koronaviru na tyto témata ještě více upozornila, neboť některé společnosti přistoupili k optimalizaci nákladů právě v této oblasti.

Cílem této práce bylo systematicky zhodnotit systém zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ŠKODA AUTO a.s., zjistit spokojenost zaměstnanců s využitím konkrétní služby a posoudit její kvalitu.

V první kapitole teoretické části mé bakalářské práce byla vysvětlena problematika motivace a s tím spojené pojmy, které byly následně definovány. Tato část práce byla také věnovaná motivačním teoriím, které jsem si vybrala a byly to zejména Maslowova teorie potřeb, McGregorova teorie X a Y a McClellandova teorie tří potřeb. U motivace byla také zmíněna stimulace, která s ní úzce souvisí a byla také v první kapitole definována.

Další dvě kapitoly teoretické části práce byly věnovány zaměstnaneckým benefitům. Nejprve jsme zjistili význam těchto výhod a důvody proč je pro zaměstnavatele důležité je svým pracovníkům poskytovat. Dále bylo vysvětleno jejich nejčastější členění a současné trendy v této oblasti. Nesmím zapomenout zmínit, že v oblasti benefitů je důležitá rozmanitost, čím zajímavější výhody zaměstnancům poskytneme, tím více jich bude mít zájem ve společnosti pracovat. V třetí kapitole jsme se již seznámili s konkrétními benefity společnosti ŠKODA AUTO a.s, které poskytuje, jak svým současným zaměstnancům, tak i bývalým.

V praktické části jsem se zaměřila na osobní vnitrozávodní dopravu poskytovanou zaměstnancům, kteří nemají k dispozici služební vůz a potřebují se pohybovat po závodě v Mladé Boleslavi. Vytvořila jsem dotazník pro zaměstnance, kteří tuto službu využívají, aby zhodnotili, jak jsou se službou spokojeni. Dotazník jsem nechala rozdávat v mikrobuse řidičem po dobu cca tří týdnů. Na základě výsledků z dotazníkového šetření jsem zjistila, že zaměstnanci jsou s poskytovanou službou spokojeni. Respondenti se pouze vyjádřili k opožděné informovanosti o změnách v dopravě. Z toho důvodu jsem společnosti navrhla opatření, jakým způsobem tyto informace zaměstnancům efektivně předat. Dále jsem provedla dva rozhovory s řidičem autobusu a s osobou, která má tento benefit ve společnosti na starost.

Jejich názory se ve většině případů shodovaly a je z nich patrné, že o službě mají přehled a snaží se ji poskytovat v té nejlepší kvalitě.

Jako poslední metodu sběru dat jsem použila metodu pozorování, kdy jsem si vyzkoušela jízdu v mikrobuse osobní vnitrozávodní dopravy. Na základě tohoto šetření jsem společnosti doporučila, aby vozidlo obrandovala.

Musím ale konstatovat, že celkově jsou zaměstnanci se službou spokojeni, i když drobné úpravy by uvítali. Je logické, že každý z nás má jiné potřeby a poskytované služby se vždy dají ještě zlepšovat. Doufám, že tato práce a její výsledky budou pro společnost ŠKODA AUTO a.s. přínosné.

Seznam literatury

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků: Jak z odměňování učinit zdroj úspěšnosti podniku. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). ISBN 978-802-4728-902.

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 978-80-7598-361-9.

MCGRATH, James a Bob BATES. 89 nejdůležitějších manažerských teorií. Albatros Media, 2015. ISBN 9788072613847.

MITTELBACHOVÁ, Kateřina. TOP 7: Nejoblíbenější zaměstnanecké benefity. Vimvic.cz [online]. 2020, 20.03.2020 [cit. 2020-09-22]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/top-7-nejoblibenejsi-zamestnanecke-befity>.

NAKONEČNÝ, Milan. Motivace chování. 3., přeprac. vyd. V Praze: Triton, 2014. ISBN 978-80-7387-830-6.

PAUKNEROVÁ, Daniela. Psychologie pro ekonomy a manažery. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3.

PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha: Linde, 2009. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-80-7201-754-6.

PLAMÍNEK, Jiří. Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2010. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3447-7.

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

ŠKODA Space. Eportál ŠKODA AUTO [online]. Mladá Boleslav, 2019 [cit. 2020-09-22]. Dostupné z: <https://eportal.skoda-auto.cz/b2eportal/group/benefits/home>.

ŠKODA AUTO Česká republika. ŠKODA AUTO a.s. [online]. Mladá Boleslav, 2020, 2020 [cit. 2020-09-22]. Dostupné z: <https://www.skoda-auto.cz/>.

TURECKIOVÁ, Michaela. Řízení a rozvoj lidí ve firmách. Praha: Grada, 2004. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0405-6.

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Maslowova pyramida potřeb.....	12
Obr. 2 Kartačka pro dopravu v areálu závodu	24
Obr. 3 Věk zaměstnanců využívající osobní vnitrozávodní dopravu	33
Obr. 4 V jaké profesní kategorii jste zaměstnán/a ve společnosti?	34
Obr. 5 Jak často využíváte osobní vnitrozávodní dopravu?	34
Obr. 6 Z jakého důvodu využíváte tento typ dopravy?	35
Obr. 7 Jak jste se o dopravě dozvěděl/a?	36
Obr. 8 Hodnocení spokojeností s atributy osobní vnitrozávodní dopravy	36
Obr. 9 Jste spokojen/a s uvedenými časy v jízdním řádu?.....	37
Obr. 10 Odpovídají časy uvedené v jízdním řádu skutečnému času příjezdu a odjezdu?.....	38
Obr. 11 Je podle Vašeho názoru kapacita mikrobusu dostačující?	38
Obr. 12 Jak jste spokojen/a s umístěním a počtem zastávek v závodě?	39
Obr. 13 Jsou podle Vašeho názoru zaměstnanci o této dopravě dostatečně informováni?.....	39
Obr. 14 Jak byste zvýšil/a povědomí zaměstnanců o tomto typu dopravy?	40
Obr. 15 Je nošení ochrany úst a nosu v osobní vnitrozávodní dopravě dodržováno?.....	41
Obr. 16 Jak jste celkově spokojen/a s poskytováním této služby?	41

Seznam tabulek

Tab. 1 Dotace společnosti na stravování pro rok 2020 na jedno menu.....	27
Tab. 2 Cestovní pojištění do zahraničí pro aktivní důchodce ŠA.....	29

Seznam příloh

Příloha č. 1	53
Příloha č. 2	56
Příloha č. 3	57

Průzkum spokojenosti a kvality poskytovaných služeb

Dobrý den,

Ráda bych Vás poprosila o vyplnění následujícího dotazníku, který je součástí praktické části mé bakalářské práce na téma „Zaměstnanecké benefity a dopravní analýza ve vybrané společnosti.“ Jmenuji se Zuzana Sudková a jsem studentkou ŠKODA AUTO Vysoké školy v Mladé Boleslavi. Dotazník je anonymní a zaměřuje se na průzkum Vaší spokojenosti a kvality služeb osobní vnitrozávodní dopravy poskytované v závodě ŠKODA AUTO a.s. Skládá se ze 14 otázek a jeho zpracování Vám zabere maximálně 10 minut.

Mockrát Vám děkuji za Vaše odpovědi a čas věnovaný vyplnění tohoto dotazníku.

Věk:

- Do 20 let
- 21-30 let
- 31 – 40 let
- 41 a více let

V jaké profesní kategorii jste zaměstnán/a ve společnosti?

- Dělnická profese (D)
- Technická profese (THZ)
- Trainee program
- Stážista

Jak často využíváte osobní vnitrozávodní dopravu?

- Denně
- 1-3x za týden
- 4-5x za týden
- 1-3x za měsíc
- Zcela výjimečně

Z jakého důvodu využíváte tento typ dopravy?

- K přesunu do místa výkonu práce
- K výkonu pracovních povinností (schůzky atd.)
- K návštěvě závodní polikliniky
- K návštěvě mzdového centra
- Jiná (prosím uveďte) _____

Jak jste se o osobní vnitrozávodní dopravě dozvěděl/a?

- Z portálu
- Od kolegů/kolegyň
- Od nadřízených
- Jiná (prosím uveďte) _____

Ohodnoťte, prosím, Vaši spokojenost s následujícími atributy osobní vnitrozávodní dopravy (1- spokojený/á, 2 -spíše spokojený/á, 3- nevím, 4 - spíše nespokojený/á, 5 – nespokojený/á)

Počet spojů během dne	1	2	3	4	5
Komfort jízdy	1	2	3	4	5
Označení a informace na zastávkách	1	2	3	4	5
Čistota ve vozidle	1	2	3	4	5
Přesnost a spolehlivost dopravy	1	2	3	4	5
Informace na portále	1	2	3	4	5
Ochota a komunikace řidiče	1	2	3	4	5

Jste spokojen/a s uvedenými časy v jízdním řádu?

- Ano, poskytované časy mi vyhovují
- Ano, ale zvýšil/a bych počet spojů
- Ne, časy mi nevyhovují

Odpovídají časy uvedené v jízdním řádu skutečnému času příjezdu a odjezdu mikrobusu?

- Jednoznačně ano
- Spíše ano
- Spíš ne
- Jednoznačně ne

Je podle Vašeho názoru kapacita mikrobusu dostačující?

- Ano
- Ne, je zde málo míst k sezení

Jak jste spokojen/a s umístěním a počtem zastávek osobní vnitrozávodní dopravy v závodě?

- Umístění i počet zastávek mi vyhovuje
- Přidal/a bych zastávky i na jiných místech
- Zastávek je zbytečně mnoho

Jsou podle Vašeho názoru zaměstnanci ŠKODA AUTO a.s. o tomto typu dopravy dostatečně informováni?

- Jednoznačně ano
- Spíše ano
- Spíš ne
- Jednoznačně ne

Jak byste zvýšil/a povědomí zaměstnanců o tomto typu dopravy?

- Více informací na portále
- Reklamním polepem autobusu
- Článek ve ŠKODA Mobilu
- Jiné (prosím uveďte) _____

Dle nařízení vlády je v současné době povinné nošení ochrany úst a nosu na zastávkách a v dopravních prostředcích. Je tato skutečnost v osobní vnitrozávodní dopravě dodržována?

- Jednoznačně ano
- Spíš ano
- Nevím
- Spíš ne
- Jednoznačně ne

Jak jste celkově spokojen/á s poskytováním této služby? (1- nespokojený/á, 2- spíš nespokojený/á, 3- nevím, 4- spíš spokojený/á, 5- spokojený/á)



Vyplněný dotazník Vás poprosím vrátit řidiči autobusu nebo zaslat na emailovou adresu: Zuzana.Sudkova@skoda-auto.cz. Ještě jednou děkuji za vyplnění. Zuzana Sudková

Rozhovor - řidič vozidla

Dobrý den,

Ráda bych Vás poprosila o zodpovězení následujících otázek, které budou součástí praktické části mé bakalářské práce. Otázky jsou zaměřeny na průzkum spokojenosti zaměstnanců a kvality poskytovaných služeb – osobní vnitrozávodní dopravy ve společnosti ŠKODA AUTO a.s.

- 1. Máte představu, kolik zaměstnanců využívá tuto dopravu? Jezdí mikrobusem poloprázdný nebo naopak plný?**
- 2. Je podle Vás současná kapacita mikrobusem dostatečná nebo je potřeba využít autobus s kapacitou větší? V jakých hodinách je mikrobusem nejvíce využíván?**
- 3. Jak jste informován o případných opatřeních či změnách v dopravě od poskytovatele služeb?**
- 4. Myslíte si, že jsou zaměstnanci dostatečně informováni o tomto typu dopravy?**
- 5. Máte nějaký nápad, jak zvýšit povědomí o osobní vnitrozávodní dopravě?**
- 6. Setkal jste se někdy v mikrobusem s negativní reakcí zaměstnanců (např. pozdní příjezd nebo odjezd, nedostatek míst na sezení, nedostatečné informace)?**
- 7. Co byste změnil v rámci poskytování těchto služeb?**
- 8. Je podle Vás v závodě v Mladé Boleslavi optimální počet zastávek pro tuto dopravu? Nežádají zaměstnanci o zastavení mimo zastávky?**
- 9. Dodržují cestující nařízení o nošení roušek v autobusem a na zastávkách? Byl jste někdy nucen je o to slovně požádat?**

Děkuji za Váš čas, věnovaný tomuto dotazníku, který bude součástí mé bakalářské práce. Zuzana Sudková

Rozhovor - poskytovatel služeb

Dobrý den,

Ráda bych Vás poprosila o zodpovězení následujících otázek, které budou součástí praktické části mé bakalářské práce. Otázky jsou zaměřeny na průzkum spokojenosti zaměstnanců a kvality poskytovaných služeb – osobní vnitrozávodní dopravy ve společnosti ŠKODA AUTO a.s.

- 1. Máte představu, kolik zaměstnanců využívá tento typ dopravy? Je současná kapacita mikrobusu dostačující?**
- 2. Jak často si v kontaktu s řidičem mikrobusu? Jakým způsobem si předáváte informace o případných opatřeních nebo změnách?**
- 3. Myslíte si, že jsou zaměstnanci o tomto typu dopravy dostatečně informováni? Jsou informace na portále dostatečné nebo zaměstnanci často volají a ptají se?**
- 4. Máte nějaký nápad, jak zvýšit povědomí zaměstnanců o osobní vnitrozávodní dopravě?**
- 5. Dostala se k Vám někdy nějaká stížnost související s touto službou (Na poskytované časy, na pozdní příjezdy či odjezdy, na počet zastávek)?**
- 6. Co byste změnila v souvislosti s poskytováním tohoto typu dopravy?**

Děkuji za Váš čas, věnovaný tomuto dotazníku, který bude součástí mé bakalářské práce. Zuzana Sudková

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Zuzana Sudková		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Zaměstnanecké benefity a dopravní analýza ve vybrané společnosti		
VEDOUCÍ PRÁCE	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2020
POČET STRAN	58		
POČET OBRÁZKŮ	16		
POČET TABULEK	2		
POČET PŘÍLOH	3		
STRUČNÝ POPIS	<p>Hlavním obsahem a cílem této práce je zhodnotit systém zaměstnaneckých benefitů společnosti ŠKODA AUTO a.s. a na základě dotazníkového šetření zjistit spokojenost zaměstnanců s osobní vnitrozávodní dopravou (benefit ŠKODA AUTO a.s.). Zároveň také posoudit kvalitu služeb a jejich využití. Pro získání dat jsem zvolila dotazníkové šetření, rozhovory a metodu pozorování. Pomocí těchto výzkumných šetření bylo zjištěno, že jsou zaměstnanci se službou spokojeni a pouze v některých oblastech jsou drobné nedokonalosti. Dle výsledků by zaměstnanci ocenili ještě více informací ohledně dopravy a její provoz by prodloužili i na odpolední spoje do patnácti hodin. Společnosti proto byly doporučeny určité změny, které by mohly zvýšit zájem o dopravu, jak u stávajících cestujících, tak i u těch nových.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Motivace, zaměstnanecké benefity, doprava, zaměstnanci		

ANNOTATION

AUTHOR	Zuzana Sudková		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Employee benefits and transport analysis in a selected company		
SUPERVISOR	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2020
NUMBER OF PAGES			
	58		
NUMBER OF PICTURES			
	16		
NUMBER OF TABLES			
	2		
NUMBER OF APPENDICES			
	3		
SUMMARY	<p>The main content and the aim of this work is to evaluate the system of employee benefits of ŠKODA AUTO a.s. and on the basis of a questionnaire survey to find out the satisfaction of employees with in-house passenger transport (benefit ŠKODA AUTO a.s.). At the same time also assess the quality of services and their use. For data collection, I chose a questionnaire survey, interviews and observation method. Through these research methods, it was found out that employees are satisfied with the service and only in some areas there are minor imperfections. According to the results, employees would appreciate even more information about the transport and they would provide this service even in the afternoon until 3 p. m. Therefore, certain changes were recommended to the company, which could increase the interest in transport, both for existing passengers and for new ones.</p>		
KEY WORDS	Motivation, employees, transport, employee benefits		