

VYSOKÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ JIHLAVA

Katedra ekonomických studií

**Představy budoucích absolventů VŠPJ
o zaměstnaneckých benefitech**

Bakalářská práce

Autor: Magdaléna Korandová

Vedoucí práce: Ing. Martina Chalupová, Ph.D.

Jihlava 2017



Vysoká škola
polytechnická
Jihlava



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor práce: **Magdaléna Korandová**
Studijní program: **Ekonomika a management**
Obor: **Finance a řízení**
Název práce: **Představy budoucích absolventů VŠPJ o zaměstnaneckých benefitech**
Cíl práce: Cílem bakalářské práce je specifikovat a analyzovat představy budoucích absolventů VŠPJ o zaměstnaneckých benefitech. Teoretická část se zaměří na představení moderních trendů v této oblasti. Praktická část, jejíž součástí bude vlastní výzkum na dané téma, přinese vhled do rozhodování vybrané skupiny respondentů. Konkrétně, zda je může při volbě budoucího zaměstnavatele ovlivnit struktura a množství nabízených benefitů. Součástí práce bude doporučení pro potenciální zaměstnavatele, kteří by chtěli zaměstnat budoucí absolventy VŠPJ, jak mohou jejich rozhodnutí o výběru zaměstnavatele formou nabízených benefitů ovlivnit.


Ing. Martina Chalupová, Ph.D.
vedoucí bakalářské práce


Ing. Martina Kuncová, Ph.D.
vedoucí katedry
Katedra ekonomických studií

Anotace

Bakalářská práce přináší analýzu představ budoucích absolventů VŠPJ o zaměstnaneckých benefitech. Výzkum byl proveden internetovým dotazováním mezi studenty VŠPJ. Výsledky ukazují, že studenti přikládají zaměstnaneckým benefitům vysokou důležitost. Většina studentů je považuje za motivační faktor a jejich struktura je jedním z důležitých kritérií při výběru zaměstnavatele a posuzování pracovních nabídek. Základním doporučením pro zaměstnavatele, jak mohou absolventy při volbě budoucího zaměstnavatele ovlivnit formou a strukturou nabízených benefitů, je naslouchat požadavkům potenciálních zaměstnanců a přizpůsobit svou nabídku modernímu životnímu stylu.

Klíčová slova

Zaměstnanecký benefit, řízení lidských zdrojů, zaměstnavatel, student VŠPJ

Annotation

The bachelor thesis is based on analysis of ideas of employee benefits of future VŠJP graduates. The research was performed by questioning the students of VŠJP. The outcomes of the research prove that the employee benefits are very important from the point of view of the students. The majority of the students finds the benefits to be important motivation factor. The employee benefits structure is an important criterion in the process of choosing an employer and job offer evaluation. The basic recommendations for the employers with regards to the question how to influence the graduates – by the form and structure of the employee benefits – in choosing their future job are: to respond to the needs of potential employees and to adjust the offer according to modern lifestyle.

Key words

Employee benefit, human resources direction, employer, VŠJP student

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala paní Ing. Martině Chalupové, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce, cenné rady a připomínky a zejména za čas, který mi při psaní mé práce věnovala. Mé poděkování patří také studentům VŠPJ, kteří odpověděli na můj dotazník. V neposlední řadě děkuji své rodině a přátelům, kteří mě při mé práci podporovali.

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracoval/a jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušil/a autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, v platném znění, dále též „AZ“).

Souhlasím s umístěním bakalářské práce v knihovně VŠPJ a s jejím užitím k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě VŠPJ .

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje AZ, zejména § 60 (školní dílo).

Beru na vědomí, že VŠPJ má právo na uzavření licenční smlouvy o užití mé bakalářské práce a prohlašuji, že **s o u h l a s í m** s případným užitím mé bakalářské práce (prodej, zapůjčení apod.).

Jsem si vědom/a toho, že užít své bakalářské práce či poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠPJ, která má právo ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, vynaložených vysokou školou na vytvoření díla (až do jejich skutečné výše), z výdělku dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence.

V Jihlavě dne 24. 4. 2017

.....

Podpis

Obsah

Úvod	7
1 Teoretická část	8
1.1 Řízení lidských zdrojů	8
1.1.1 Úkoly řízení lidských zdrojů.....	9
1.1.2 Odměňování zaměstnanců	10
1.1.3 Péče o zaměstnance	11
1.1.4 Význam benefitů pro zaměstnance	12
1.1.5 Rozdělení zaměstnaneckých benefitů	14
1.1.6 Výhody, nevýhody poskytování zaměstnaneckých benefitů	16
1.1.7 Formy poskytování zaměstnaneckých benefitů	16
1.1.8 Způsoby informování zaměstnanců o zaměstnaneckých benefitech	18
1.1.9 Zaměstnanecké benefity z hlediska daní	19
1.1.10 Trendy v zaměstnaneckých benefitech	20
1.2 Zaměstnanecké benefity v praxi	23
1.2.1 Benefity v konkrétních společnostech	24
2 Praktická část	27
2.1 Představení VŠPJ	27
2.2 Metodika práce	31
2.3 Sociodemografické charakteristiky.....	32
2.4 Analýza výsledků šetření	34
2.5 Shrnutí výsledků šetření.....	52
2.6 Profil respondenta a doporučení pro budoucí zaměstnavatele.....	54
3 Závěr	56
4 Seznam použitých zdrojů	58
4.1 Tištěné zdroje.....	58
4.2 Elektronické zdroje	59

Seznam tabulek	60
Seznam obrázků	61
Seznam příloh.....	61

Úvod

Zaměstnanecké benefity jsou téma, které v obecné rovině ovlivňuje většinu z nás, každý se s nimi již v nějaké formě setkal a spousta z nás je denně využívá. Zaměstnanecké benefity jsou součástí odměňování a motivace zaměstnanců a současně mohou být nástrojem jisté konkurenční výhody pro zaměstnavatele.

V dnešní době rekordně nízké nezaměstnanosti se, dle mého názoru, jedná o téma vysoce aktuální. Zaměstnavatelé se setkávají s problémy, jednak při obsazování volných pracovních pozic kdy narážejí na nedostatek vhodných uchazečů, a také při následném udržení si schopných, zodpovědných a loajálních zaměstnanců.

Cílem práce je zkoumat s jakými představami v oblasti zaměstnaneckých benefitů dnešní absolventi vysokých škol vstupují na trh práce a jakým způsobem je mohou potenciální zaměstnavatelé zaujmout při vyhledávání vhodných pracovních nabídek. Potenciální zaměstnanec je však nutné nejen zaujmout, ale současně si jejich zájem také udržet. Vhodná struktura nabízených benefitů a forma jejich poskytování by mohla být pro moderní zaměstnavatele důležitou součástí dlouhodobé zaměstnanecké politiky a současně konkurenční výhodou každé úspěšné společnosti.

Celá práce je rozdělena na dvě části - teoretickou a praktickou. Teoretická část se věnuje zaměstnaneckým benefitům z pohledu managementu řízení lidských zdrojů, popisuje základní linii a důležitost moderního přístupu k řízení lidských zdrojů. Nedílnou součástí této problematiky je motivace, která se zaměstnaneckými výhodami úzce souvisí, a také péče o zaměstnance. Zaměstnanecké benefity jsou rozděleny do několika oblastí, jsou zmíněny výhody i nevýhody jejich poskytování i některé ze způsobů jak efektivně o benefitech zaměstnanec informovat.

Praktická část se zaměří na výsledky dotazníkového šetření mezi studenty VŠPJ, které bylo zacíleno na zkoumanou oblast zaměstnaneckých benefitů, dosavadní zkušenosti studentů v této oblasti, jejich představy a očekávání.

Závěr práce pak přinese doporučení pro zaměstnavatele, a to nejen z Kraje Vysočina, jakým způsobem mohou zaujmout potenciální uchazeče o zaměstnání, konkrétně z řad absolventů VŠPJ.

1 Teoretická část

V dnešní době jsou zaměstnanecké výhody (benefity) v prosperujících společnostech s dobře propracovanou a fungující strategií jednou ze základních složek efektivního řízení lidských zdrojů. Jedná se o jeden ze základních atributů společenské prestiže zaměstnavatele a jeho úspěšnosti v obsazování pracovních pozic (Měrtlová, 2014).

Samotný pojem „benefity“ jak uvádí Kocianová (2010) má v praxi několik synonym, která různí autoři používají ve svých publikacích. Nejčastěji jsou zmiňovány např. zaměstnanecké výhody, sociální výhody nebo péče o pracovníky (zde je důležité odlišovat péči dobrovolnou od péče povinné, která je charakterizována předpisy, zákony a smlouvami). Oblast zaměstnaneckých benefitů spadá do problematiky moderního řízení lidských zdrojů.

1.1 Řízení lidských zdrojů

V dnešní společnosti je stále více zmiňována nutnost kvalitních lidských zdrojů pro úspěšné řízení organizace. Jak zmiňuje také Koubek (2015), je dnes pro úspěch jakékoliv organizace jednou z nejdůležitějších podmínek uvědomit si hodnotu a význam lidského kapitálu. Je potřeba vědět, že lidé pro organizaci představují její největší bohatství a na jejich správném řízení závisí, zda bude organizace úspěšná. Prosperitu a konkurenceschopnost každé organizace v dnešních mezinárodních tržních podmínkách ovlivňují lidé v organizaci, kteří jsou pro ni nejcennějším a mnohdy i nejdražším zdrojem.

Řízení lidských zdrojů (human resources management) je koncepcí personální práce, která má své počátky v 50. a 60. letech minulého století ve vyspělých amerických zemích a do praxe začala pronikat v 80. letech minulého století. Jedná se o způsob řízení lidí novými manažerskými přístupy, kdy je kladen velký důraz na osobnost člověka a na přístup manažerů k zaměstnancům. Měrtlová (2014, str. 11) označuje lidskou pracovní sílu za „*motor činnosti organizace*“. Původní pojetí personální práce, založené především na administrativě, se v průběhu doby přetvořilo v koncepční řídicí činnost obsahující prvky strategického řízení směřující k dlouhodobému naplňování poslání, vize a celkové strategie organizace.

Také Šikýř (2014) zmiňuje využívání pojmu řízení lidských zdrojů ve dvou základních významech, personální práci (myšleno jako personalistiku) a ve druhém významu jako moderní pojetí personální práce.

Personální práce (personalistika) se dle Šikýře (2014) zabývá samotným řízením a vedením lidí v organizaci, zatímco pojetí personální práce vystihuje a popisuje moderní přístupy k řízení a vedení lidí. Řízení lidí v tomto pojetí probíhá v souladu s cíli a celkovou strategií organizace, respektuje vnější vlivy působící na činnost organizace a život lidí (ekonomické, politické, kulturní, ekologické, demografické, sociální ...). Vedení a řízení lidí je delegováno na manažery na všech stupních řízení, pro které se určitá forma personální práce (hodnocení, odměňování zaměstnanců) stává jejich každodenní činností.

Bláha a kol. (2013) upozorňují také na nutnost v rozlišování při používání terminologie lidské zdroje a lidský kapitál. V teorii řízení lidských zdrojů dochází někdy k zaměňování těchto dvou pojmů, nicméně každý z nich má dle Bláhy a kol. (2013), odlišný význam. Pojem lidské zdroje může být z hlediska pohledu zaměstnavatele spíše nákladová položka, zatímco pojem lidský kapitál by měl být chápán více jako investice. Zůstává na pohledu zaměstnavatele a jeho personální politiky, zda považuje vzdělávání svých zaměstnanců za investici s dlouhou návratností nebo za nákladovou položku organizace.

1.1.1 Úkoly řízení lidských zdrojů

Vyjádřeno obecnou formou je dle Koubka (2015) hlavním úkolem řízení lidských zdrojů zajistit, aby byla organizace dostatečně výkonná a její výkon byl i do budoucna neustále zlepšován. K tomu je nutné neustále zkvalitňovat a zefektivňovat využití veškerých dostupných zdrojů, kterými organizace disponuje, nejen zdrojů lidských. Jedná se také o informační, materiální a finanční zdroje. Využívání všech zmíněných zdrojů organizace je úzce propojeno, protože lidské zdroje svou činností a působením ovlivňují nepřímo také ostatní potřebné zdroje.

Koubek (2015) ve své publikaci popisuje pět základních úkolů řízení lidských zdrojů. První tři jsou zaměřeny spíše na zájmy organizace, zbývající dva se více orientují na samotné postavení zaměstnanců v organizaci:

1. Obsadit správného člověka na správné pracovní místo tak, aby se maximálně využily jeho schopnosti a dovednosti.
2. V co největší míře zajistit optimální využívání pracovní doby, pracovní kvalifikace a pracovních sil zaměstnanců v organizaci.
3. Utváření pracovních týmů, podporování zdravých mezilidských a pracovních vztahů, uplatňování efektivního stylu vedení lidí ve společnosti.
4. Jedním ze zmíněných úkolů, zaměřujících se spíše na zájmy a potřeby zaměstnance, je personální a sociální rozvoj zaměstnanců. Jedná se o rozvoj jejich vlastností, schopností, oblast pracovního zařazení, vzdělávání, sociální adaptabilitu, plnění jejich potřeb materiální i nemateriální povahy, duševních potřeb, vnitřního uspokojení, či vytváření pocitu sounáležitosti s cíli a záměry organizace. Organizace by se měla snažit vytvořit zaměstnancům takové podmínky, aby pro ně dosáhla co možná největší vyváženosti mezi jejich pracovním a soukromým životem.
5. Dalším úkolem, svým způsobem zaměřeným na zaměstnance, je dodržování požadavků zákoníku práce ze strany zaměstnavatele, co se týče omezování práv zaměstnanců, vzniku a fungování odborových organizací, dodržování bezpečnosti práce a dodržování práv pracovníků na slušné zacházení. Tento úkol je mimo jiné také úzce provázán s následnou atraktivitou zaměstnavatele a jeho konkurenčním postavením mezi ostatními zaměstnavateli na trhu práce.

1.1.2 Odměňování zaměstnanců

Spravedlivé odměňování a péče o zaměstnance jsou součástí činností moderního pojetí řízení lidských zdrojů. Současně jsou také zaměstnanecké výhody nedílnou součástí odměňování zaměstnanců a péče o ně (Šikýř, 2014).

Odměňování má v podstatě dvě základní složky – peněžní a nepeněžní plnění. Peněžním plněním myslíme plat, mzdu, případně odměny vycházející ze smluvních vztahů, do nepeněžního plnění řadí Šikýř (2014) například odborný rozvoj, pochvaly, povýšení, pracovní úkoly motivující k vyššímu pracovnímu nasazení, pracovní dobu a pracovní režim, a také některé zaměstnanecké výhody. Smyslem odměňování je poskytnout pracovníkům na jedné straně ekonomické zajištění, a s ním související možnost uspokojování jejich potřeb, ale také pracovníky odměnit za vynaložené úsilí, nasazení, loajalitu, zodpovědnost při plnění úkolů, kreativitu. Spravedlivým

a efektivním stylem odměňování může zaměstnavatel ovlivnit stabilitu schopných pracovníků a současně v zaměstnancích posílit jejich pocit důležitosti pro organizaci, jejíž jsou součástí.

Jedním z rozdělení odměn dle Koubka (2015) je jejich členění na odměny vnější a vnitřní:

- Vnější odměny – patří sem většinou hmatatelné odměny, jako jsou mzda, plat, lepší vybavení kanceláře nebo formální uznání (povýšení).
- Vnitřní odměny – těmto se v moderním pojetí řízení lidských zdrojů věnuje stále větší pozornost. Jsou zaměřeny na pocity zaměstnance, na jeho spokojenost s prací, prostředím, na pocit užitečnosti, na budování jeho kariéry. Tyto typy odměn jsou většinou nehmotné povahy, podporují spíše osobnost zaměstnance, naplňují jeho zájmy a potřeby.

1.1.3 Péče o zaměstnance

Poskytování zaměstnaneckých výhod je jednou ze součástí péče o zaměstnance (Šikýř, 2014).

Šikýř (2014) definuje péči o zaměstnance jako činnost zaměstnavatele, jejímž smyslem je zajistit pracovníkům takové podmínky pro jejich práci, aby byli spokojeni, motivovaní, zdraví, a mohli plně využívat své schopnosti a dovednosti. Aby je práce bavila, naplňovala a uspokojovala. Do péče o zaměstnance zahrnujeme nejen odměnu za vykonanou práci a konkrétní pracovní náplň, ale také úroveň pracovního prostředí, v němž zaměstnanec tráví svou pracovní dobu, délku a formu jeho pracovní doby (flexibilitu a fond pracovní doby), vztahy mezi spolupracovníky, vztahy s nadřizenými a s vedením organizace. Cílem péče poskytované zaměstnancům je společně naplňovat cíle organizace, utvářet pocit sounáležitosti a současně budovat pozici dobrého zaměstnavatele.

Péči o zaměstnance rozlišuje Šikýř (2014) dvojího druhu:

- Péči povinnou (smluvní).
- Péči dobrovolnou.

Povinnou péčí rozumíme zejména zajištění potřebných pracovních podmínek z hlediska bezpečnosti práce, oblasti rozvoje zaměstnanců (zvyšování kvalifikace, rekvalifikace,

odborné zaškolení), zajištění stravování pro zaměstnance, případně upravení pracovní doby dle podmínek kolektivních smluv, pracovních předpisů, pracovních či jiných smluv. Dobrovolná část péče o zaměstnance je v organizacích poskytována zaměstnancům na základě konkrétní personální politiky. Do skupiny dobrovolně poskytovaných výhod spadá i větší část zaměstnaneckých benefitů (Šikýř, 2014).

Také Měrtlová (2014) uvádí péči o pracovníky jako oblast, kterou nelze podceňovat. V dnešní době dochází zejména ve velkých firmách ke stále většímu tlaku ze strany odborů a mezinárodních institucí na stále širší pojetí této oblasti a její neustálé zlepšování. Do péče o pracovníky se stále častěji zahrnuje také sociální péče. Tato zahrnuje například kulturu organizace, vztahy na pracovišti nebo komunikaci napříč organizací. Všichni pracovníci jistě nebudou mít stejné představy, mohou vyznávat různé hodnoty, z tohoto důvodu může někdy docházet k určité diferenciaci.

Do péče o zaměstnance řadí také Měrtlová (2014) zejména faktory ovlivňující pracovní prostředí, pracovní režim a pracovní dobu, bezpečnost při práci, osobní rozvoj zaměstnanců, služby, které zaměstnavatel poskytuje pracovníkům nebo jejich rodinám.

Měrtlová (2014, str. 122) dělí péči o pracovníky do tří skupin:

- Povinná péče – péče definovaná zákoníkem práce, předpisy, kolektivními smlouvami nad úrovní organizace.
- Smluvní péče – definovaná kolektivními smlouvami konkrétní organizace.
- Dobrovolná péče – vychází z personální politiky konkrétní organizace, z její snahy o konkurenční výhodu mezi zaměstnavateli, z potřeby stabilizovat a motivovat své zaměstnance.

1.1.4 Význam benefitů pro zaměstnance

V posledních letech došlo v oblasti poskytování benefitů k velkému posunu, co se týče jednak propracování celého systému poskytování zaměstnaneckých benefitů, a současně také ve škále a různorodosti nabízených výhod.

Pro zaměstnance představují poskytované výhody motivaci pro zvyšování jejich výkonu, kvality práce, posilují loajalitu vůči zaměstnavateli a současně chuť zaměstnanců udržet si svou pracovní pozici v dané společnosti. V posledních desetiletích dochází k výraznému rozvoji systému poskytování zaměstnaneckých výhod

se zaměřením na jeho individualizaci. Jejich poskytování se stává důležitou a nedílnou součástí strategie řízení lidských zdrojů organizace (Měrtlová, 2014).

Poskytování zaměstnaneckých výhod by se však mělo řídit několika základními pravidly:

- Poskytování výhod musí vycházet z celkové strategie organizace, podporovat a směřovat jednání a chování zaměstnanců tak, aby vedlo k rozvoji organizace.
- Zaměstnavatel při jejich poskytování musí dodržovat český právní řád, zákoník práce a základní pravidla slušnosti. Nesmí také docházet k jakékoliv diskriminaci zaměstnanců (§ 14 a 16 zákoníku práce).
- Poskytování výhod by mělo vést v konečném výsledku pro zaměstnavatele k úspoře jeho nákladů.
- Složení a množství poskytovaných výhod má v organizaci sledovat její konkrétní podnikatelské cíle tak, aby byla co nejvíce posílena konkurenceschopnost a atraktivita zaměstnavatele na trhu práce (utváření výhodných benefičních balíčků) (Měrtlová, 2014).

Jak uvádí Koubek (2015), jsou zaměstnanecké výhody neboli požitky takovou formou odměn, které svým zaměstnancům organizace poskytují už jen za to, že pro ně zaměstnanci pracují. Tyto výhody většinou nebývají vázány přímo na konkrétní výkon zaměstnance, na rozdíl od platů a mezd, někdy jsou při jejich poskytování zohledňovány funkce zaměstnanců, případně jejich postavení v hierarchii organizace, nebo může být přihlédnuto k délce trvání pracovního poměru, či k zásluhám konkrétního pracovníka.

Z pohledu Armstronga (2009) slouží zaměstnanecké výhody jako nástroj pro zvyšování oddanosti zaměstnanců organizaci a jejich složení současně ukazuje, jak zaměstnavatel pečuje o pohodu a blahobyt svých zaměstnanců. I když zdaleka ne všem zaměstnavatelům jde o blahobyt jejich zaměstnanců, jsou také tito zaměstnavatelé nuceni poskytovat zaměstnanecké výhody, aby si udrželi konkurenceschopnost mezi ostatními zaměstnavateli na trhu práce. Některé zaměstnanecké výhody jsou poskytovány na základě uvážení zaměstnavatele, některé jsou poskytovány na základě zákona (jejich poskytování přímo upravuje zákon).

Politika zaměstnaneckých výhod by měla vycházet z firemní strategie, ze směrů, kterými se organizace ubírá. Armstrong (2009) se zamýšlí také nad náklady spojenými s poskytováním výhod. Jejich složení a rozsah vychází z nákladů, které organizace plánuje na tyto výhody vynaložit i s ohledem na jejich hodnotu pro pracovníky, na poměr celkových nákladů na zaměstnanecké výhody v porovnání s náklady na platy a mzdy. Moderní organizace by měla případně zvážit možnost využívání flexibilních zaměstnaneckých výhod, což může být pro ni úsporou.

Také Dvořáková (2012) chápe zaměstnanecké výhody jako nástroj pro motivaci a stabilizaci pracovníků. Mohou to být služby, zboží, různé požitky, za jejichž využití by jinak musel zaměstnanec zaplatit. Jsou poskytovány jako dodatek ke mzdě či platu a mohou mít formu peněžitou nebo formu peněžitých výhod. Pokud hovoříme o zaměstnaneckých výhodách, myslíme takové výhody, které nejsou stanoveny zákonem, a stát je finančně nepodporuje. Nejedná se o formu mzdy za odvedenou práci.

Šikýř (2012) poukazuje také na nutnost, aby byl systém zaměstnaneckých výhod dostatečně efektivní a spravedlivý. Efektivní ve smyslu jeho souladu s hospodářskými výsledky dané organizace, aby jeho součástí tvořily zaměstnanecké výhody, které mají určité daňové a odvodové zvýhodnění na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Spravedlivý ve smyslu rovného zacházení se všemi zaměstnanci bez rozdílu a současně musí být plně v souladu s platnými právními předpisy.

1.1.5 Rozdělení zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké výhody lze dělit z pohledu několika možných kritérií. Tato kritéria se liší nejen svým zaměřením, ale také třeba zeměpisnou polohou dané země. Dle Koubka (2015) se například v USA zaměstnanecké výhody člení do pěti skupin:

- výhody dané zákonem a vnějšími předpisy (zabezpečení v nezaměstnanosti, sociální a nemocenské zabezpečení ...),
- výhody spojené s odchodem pracovníků do důchodu (podnikové důchody, výsluhové důchody dle odpracovaných let v dané organizaci ...),
- pojištění zaměstnanců (příspěvky nebo úhrada úrazového, případně životního pojištění ...),
- výhody spojené s proplacením doby, kterou zaměstnanec neodpracuje (placené přestávky v práci, placené dny pracovního klidu, placené svátky ...),

- ostatní výhody (slevy na zboží a produkty organizace, stravné, odlučné, bezúročné půjčky, slevy na vzdělávání zaměstnanců, na předškolní zařízení, dopravu zaměstnanců zajišťovanou organizací, příspěvky na kulturu, sport a rekreaci ...).

V našich podmínkách můžeme shrnout dle stejných kritérií členění zaměstnaneckých výhod do tří následujících skupin (Koubek, 2015):

- výhody sociální povahy (jesle, mateřské školky, příspěvky na životní pojištění, důchody hrazené organizací),
- výhody, mající vztah k práci (příspěvky na stravování, vzdělávání pracovníků hrazené zaměstnavatelem, slevy na produkty a služby organizace),
- výhody navazující na postavení pracovníka v organizaci se týkají většinou primárně pracovníků ve vedoucích funkcích - prestižní automobily, nárok na úhradu oděvu, finanční limit určený na reprezentaci organizace, úhrada nákladů spojených s bydlením.

Armstrong (2009) rozděluje zaměstnanecké výhody také do několika oblastí. Výhody týkající se osobní bezpečnosti, peněžní pomoci, osobních potřeb, podnikových automobilů a dobrovolných výhod.

- Osobní bezpečnost - zdravotní péče (zdravotní pojištění na soukromou zdravotní péči, periodické lékařské prohlídky), pojištění (osobních úrazů, pracovních cest, úmrtí v zaměstnání), nemocenské dávky (po dobu nemoci zajištění plné mzdy, po ukončení nemoci příspěvek vázán na délku pracovního poměru), dodatečné odstupné (v případě ukončení pracovního poměru z nadbytečnosti, nad rámec odstupného určeného zákonem), poradenství týkající se kariéry (pro pracovníky propuštěné pro nadbytečnost).
- Peněžní pomoc - podnikové půjčky (bezúročné, případně s nízkým úrokem), půjčky na předplatné (kultura, sport, MHD), pomoc při splácení hypoték (dotované úroky), příspěvky na přemístění (náklady na stěhování), příspěvky na členství v profesních organizacích (sdružení účetních).
- Osobní potřeby - mateřská (otcovská) dovolená, volno z osobních důvodů, podniková zařízení pro péči o děti, poradenství při odchodu do důchodu, osobní právní poradenství, kulturní a sportovní zařízení, slevy na podnikové služby a produkty, poukázky na zboží v řetězcích.

- Podnikové automobily - jedna z nejvíce oceňovaných výhod, většinou souvisí s pozicí v organizaci (uživatelé nemusejí vynakládat vlastní prostředky na nákup vozu, nezabývají se amortizací, údržbou a servisem vozu).
- Jiné (dobrovolné) zaměstnanecké výhody - do této skupiny Armstrong (2009) řadí například bezplatné parkování, kávu, čaj a jiné nápoje bezplatně k dispozici na pracovišti, případně vánoční večírky.

1.1.6 Výhody, nevýhody poskytování zaměstnaneckých benefitů

Měrtlová (2014) řadí mezi základní výhody poskytování benefitů zejména vyšší spokojenost pracovníků v organizaci a s tím spojenou sníženou fluktuaci, snadnější získávání nových zaměstnanců, podporu jejich loajality a setrvání v organizaci, zvýšení produktivity práce, nižší riziko případného odcizení podnikatelského know-how a také posílení pozice zaměstnavatele na trhu práce. Vzhledem ke skutečnosti, že benefity působí na motivaci nepřímou, je nutné, aby podnikoví manažeři správně odhadli jaké konkrétní druhy benefitů budou zaměstnance efektivně motivovat, jaké benefity je mohou dostatečně zaujmout. Jako nevýhody poskytování zaměstnaneckých výhod zmiňuje Měrtlová (2014) jejich relativně vysokou finanční náročnost, riziko neefektivního čerpání v případě jejich špatně zvolené struktury nebo možný výskyt konfliktních situací mezi zaměstnanci.

Také dle Kocianové (2010) by měl management organizace rozhodnout o způsobu a rozsahu poskytovaných výhod v souladu s cíli organizace. Je na zvážení vedoucích pracovníků do jaké míry nastaví volitelnost zaměstnaneckých benefitů a jakým způsobem o nich budou zaměstnance informovat. Takové manažerské rozhodnutí by mělo vycházet ze šetření vně i uvnitř podniku, mělo by být podloženo názory a preferencemi zaměstnanců konkrétní organizace. Jak dále uvádí Kocianová (2010) je také velice důležité, aby si zaměstnanci uvědomovali skutečnost, že benefity jsou něco, co dostávají navíc a že se v případě benefitů jedná o nenárokovou složku jejich odměn.

1.1.7 Formy poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké výhody mohou být v organizacích poskytovány plošně nebo individuálně každému pracovníkovi na míru. Hovoříme o způsobu flexibilních benefitů

a cafeteria systému. V České republice zatím stále převládá systém plošného poskytování benefitů, ovšem postupně se i naše organizace vydávají cestou flexibilních zaměstnaneckých výhod. Cílem tohoto způsobu poskytování je jednak maximálně zvýšit spokojenost zaměstnanců s benefity a současně snížit náklady organizace související s jejich poskytováním. Předpokládá se, že zaměstnanci, pokud budou spokojeni, budou také kreativnější, výkonnější a celkově loajálnější vůči svému zaměstnavateli. Svou roli ve výběru zaměstnaneckých výhod v dnešní době hraje také rozdílná národní kultura zaměstnanců, etnický původ, věkové složení. Flexibilní benefity může personální politika organizace také efektivně využít k náboru talentů (řízení talentů) nebo k udržení si klíčových zaměstnanců i v době vysoké fluktuace. Další cíl, kterým je snižování nákladů na poskytování výhod, je založen na přesvědčení, že pokud si zaměstnanci uvědomí také náklady spojené s poskytováním výhod a nebudou za nimi vidět jen nekonkrétní (někdy pro ně nezajímavé) výhody, budou si svých zvolených a čerpaných výhod daleko více vážit. Prostředky jim vyčleněné budou využívat s rozmyslem a lépe si uvědomí jejich hodnotu (Dvořáková, 2012).

Také dle Měrtlové (2014) by měly být některé benefity poskytovány plošně (skupinově) a jiné individuálně. Mezi výhody, které je vhodné poskytovat plošně, je možné zařadit například příspěvky na stravné, lékařské prohlídky, příspěvky na životní či penzijní pojištění, dny volna v případě náhlé nemoci, teambuildingové a relaxační programy. Naopak individuálně má smysl poskytovat výhody jako jsou využívání mobilního telefonu, notebooku, případně automobilu, a to i k osobním účelům, nebo výhody zaměřené na sociální či životní situaci a potřeby konkrétních zaměstnanců odvíjející se od momentálních potřeb.

Benefity poskytované fixním způsobem – zaměstnavatel vnitřním předpisem, případně kolektivní smlouvou, stanoví rozsah benefitů, které mají zaměstnanci k dispozici a jsou pro všechny stejné. V takovém případě záleží na uvážení zaměstnance, zda využije nabízené možnosti či nikoliv. Při aplikaci takového systému hrozí pro zaměstnavatele riziko, že investuje zbytečně vysoké finanční prostředky do něčeho, o co nebudou mít zaměstnanci zájem, co nebudou využívat (Macháček, 2010).

Benefity poskytované flexibilním způsobem (Cafeteria systém) - zaměstnavatel určí balíček benefitů, které mají zaměstnanci možnost využívat. Současně nastaví také každému zaměstnanci bodový limit, ze kterého mohou postupně čerpat a z firemního

balíčku si volit benefity dle svých preferencí. V nabízeném balíčku má každý benefit své bodové ohodnocení. Výhodou pro zaměstnavatele, u tohoto způsobu poskytování benefitů, je vynaložení finančních nákladů cíleně jen na takové benefity, o které mají zaměstnanci skutečně zájem (Macháček, 2010).

Na vhodnost určité diferenciaci při poskytování zaměstnaneckých výhod upozorňuje také Šikýř (2014). Ve své publikaci zmiňuje výhody částečně volitelného systému poskytování výhod, případně zcela volitelného systému, oproti plošně poskytovaným výhodám. Spokojenost zaměstnanců je částečně ovlivněna spokojeností s benefity a ta úzce souvisí s jejich strukturou. V tomto směru můžou jejich preference ovlivnit potřeby rodiny, vliv prostředí, věk, vzdělání.

1.1.8 Způsoby informování zaměstnanců o zaměstnaneckých benefitech

V organizacích, které mají založeny odbory, jsou zaměstnanecké výhody mnohdy přímo součástí kolektivních smluv a zaměstnanci přesně vědí, co mohou očekávat. Odbory mají možnost vytvořit tlak na organizaci a tím zaměstnancům zajistit čerpání většího množství benefitů než je tomu u menších organizací, kde odbory založeny nejsou (Koubek, 2015).

I v takovém případě je však nutné zaměstnance o výhodách průběžně informovat. Jakým způsobem organizace informuje své zaměstnance o zaměstnaneckých výhodách, je na úvaze každé organizace. Je však nutné, aby si zaměstnanci byli vědomi toho, co mohou čerpat, v jaké míře a jakou formou. Dle Koubka (2015) zaměstnavatelé většinou nevyvíjejí dostatečné úsilí, aby své zaměstnance o těchto jejich možnostech plně informovali. V každé organizaci by měly existovat s těmito informacemi písemné materiály a tyto by měly být zaměstnancům vhodně distribuovány (v ideálním případě adresně na každého jednotlivého zaměstnance). Informace o zaměstnaneckých výhodách mohou být však sdělovány i jinými formami, např. periodicky společně s výroční zprávou, podnikovým rozhlasem, časopisem nebo na různých typech firemních setkání (schůze, teambuildingy). Jako prostředek pro sdělení informací lze využít také nástěnky ve společných prostorách, případně interní portál. Informační materiály by měly být napsány vždy srozumitelnou a jasnou formou, měly by obsahovat kompletní informace s připomenutím stávajících zaměstnaneckých výhod a současně zaměstnance včas informovat o případných nově nabízených výhodách.

1.1.9 Zaměstnanecké benefity z hlediska daní

Fond sociálních a kulturních potřeb – jedná se o nejčastěji vytvářený sociální fond, tvorbu tohoto fondu a hospodaření s prostředky upravuje vyhláška Ministerstva financí 114/2002 Sb., která byla aktualizována vyhláškou 353/2015 Sb. ze dne 10. prosince 2015. Tato vyhláška je primárně určena a upravuje hospodaření organizačních složek státu a státních příspěvkových organizací s prostředky FKSP, pro tyto složky je závazná. Pro podnikatele závazná není, její využití, resp. tvorba fondu FKSP, je dobrovolné. Zmíněná vyhláška přehledně popisuje, jakým způsobem je možné efektivně s prostředky fondu nakládat, jaké jsou možnosti tyto finanční prostředky dále využít právě ve prospěch zaměstnanců a ukazuje možnosti finančního pokrytí různých zaměstnaneckých výhod (Portál veřejné správy [online], 2016).

Daňovou problematiku zaměstnaneckých benefitů a jejich daňové zatížení upravuje Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Zmíněný zákon zpracovává a upravuje platné předpisy pro zdanění příjmů fyzických a právnických osob (Portál veřejné správy [online], 2017).

Příjmy na straně zaměstnance, které jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, dále upravuje § 6 odst. 9 zákona o dani z příjmu ze závislé činnosti. Jedná se zejména o nepeněžní formy plnění, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci např. právě ze zmíněného fondu sociálních a kulturních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, případně na vrub výdajů, které neslouží k zajištění, udržení a dosažení příjmů. Zákon na tomto místě uvádí např. odborný rozvoj zaměstnanců související se zaměřením na činnost zaměstnavatele, rekvalifikaci zaměstnanců, příspěvek na stravování, nealkoholické nápoje na pracovišti, příspěvky na kulturní a sportovní akce (Portál veřejné správy [online], 2017).

Výdaje na straně zaměstnavatele upravuje § 24 a § 25 daňového zákona. Dle § 24 jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnými náklady např. výdaje na sociální a pracovní podmínky zaměstnanců a péče o jejich zdraví, a to zejména ve formě poskytování ochranných a hygienických pomůcek, ochranných nápojů, výdaje spojené s provozem vlastního vzdělávacího zařízení, vlastního stravovacího zařízení, případně příspěvek na stravování až do výše 55 % z hodnoty jídla za směnu, maximálně do 70 % z hodnoty jídla (Portál veřejné správy [online], 2017).

Daňově neuznatelné náklady na straně zaměstnavatele upravuje § 25 daňového zákona. Z hlediska benefitů jsou zde zahrnuty např. nepeněžní formy plnění na kulturní a sportovní akce, rekreaci, knihovny nebo výdaje nad limit stanovený zákonem týkající se cestovních náhrad, stravného (Portál veřejné správy [online], 2017).

Náklady spojené s poskytováním zaměstnaneckých výhod má organizace možnost hradit z několika různých zdrojů. Na straně zaměstnavatele tedy mohou být benefity hrazeny některou z následujících možností (Měrtllová, 2014, str. 100):

- „na vrub daňově uznatelných nákladů,
- na vrub nákladů bez daňové účinnosti,
- ze sociálního či jiného obdobného fondu,
- z disponibilního zisku nebo z nerozděleného zisku z minulých období.“

Také na straně zaměstnance platí určitá kritéria, která, pokud je benefity splňují, vytvářejí z poskytnutých benefitů pro zaměstnance zajímavou výhodu, neovlivňující zdanění a konečnou výši jeho mzdy. Pro zaměstnance lze za zajímavé považovat zejména takové benefity, které jsou na straně zaměstnance přímo osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti, které nespádají do vyměřovacího základu příjmu zaměstnance pro výpočet odvodu zdravotního a sociálního pojištění.

Za nejvíce výhodné mohou být označeny takové zaměstnanecké výhody, které jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti na straně zaměstnance, neovlivňují mu výpočet zdravotního a sociálního pojistného, protože nejsou zahrnuty do jeho vyměřovacího základu a současně zaměstnavateli snižují základ daně z příjmů, jsou pro něj daňově účinným výdajem (Macháček, 2010).

1.1.10 Trendy v zaměstnaneckých benefitech

Cafeteria systém - anglicky Cafeteria plan, je jeden z nejvíce populárních a moderních systémů pro poskytování volitelných zaměstnaneckých výhod. Tento systém pochází původně ze Spojených států amerických, ale postupně se začíná používat i v některých evropských zemích. Každý zaměstnanec, zatím se však většinou jedná o vedoucí zaměstnance, si v rámci tohoto systému má možnost zvolit takové zaměstnanecké výhody, které jsou pro něj nejvíce zajímavé z firemního katalogu odměn. Tato volba probíhá na základě přidělených bodů, které zaměstnanec obdrží každý měsíc na své

konto. Kritéria pro přidělování jednotlivých bodů zaměstnancům bývají ošetřena interními směnicemi, může se jednat o délku pracovního poměru, pracovní pozici v organizaci, případně může být zohledněn výsledek pravidelného hodnocení zaměstnanců. Tento systém plně umožňuje zaměstnancům absolutní volnost ve výběru benefitů (Měrtlová, 2015).

Systém má v podstatě dvě základní funkce – odměnu a motivaci. Aby však dobře plnil obě tyto funkce, musí být správně nastaven. Přidělování bodů do systému nesmí být konstantní (všem každý měsíc stejně), efekt motivace by byl tímto potlačen. Body mohou být přidělovány plošně jen částečně, základ pro všechny stejný, a další část bodů by měla být navázána na pracovní výkon každého zaměstnance či na splnění konkrétního úkolu. V takovém případě je však nutné dodržet transparentnost přidělování bodů. Pokud zaměstnanec získá takové „bonusové body“, je vhodné mu upřesnit, za jaký konkrétní přínos, za jakou činnost, tyto body obdržel (úspěšné dokončení důležitého projektu, získání nového lukrativního zákazníka ...). Odměny v nabídce systému by měly být dostupné a nabízet vhodnou variantu volby pro každého. V dnešní době jsou velmi oblíbené tzv. zážitky, vouchery do restaurací, wellness programy, ale neměly by zde chybět ani věcné výhody jako hračky pro děti, nebo zařízení pro domácnost. Dle možností a zaměření společnosti mohou výhody obsahovat slevy na zboží či služby vyráběné a poskytované zaměstnavatelem. V některých odvětvích se však tento typ výhody poskytuje hůře, nebo jej prakticky poskytovat nelze. Zavedení Cafeteria systému pro poskytování výhod je pro firmu jistě přínosem. Při správné aplikaci systému jsou zaměstnanci lépe motivovaní, spokojení a vědí, jak mohou, do jisté míry, ovlivnit hodnotu svých čerpaných zaměstnaneckých výhod. Zaměstnavatel zvyšuje svou image na trhu práce a současně, efektivním poskytováním výhod, snižuje náklady organizace (Zikmund [online], 2010).

Určitou nevýhodou Cafeterie systému pro organizace může být právě jeho relativně náročná obsluha spojená s vysokou administrativní zátěží a celkovým zajištěním efektivního fungování. Pro některé organizace může být v tomto případě řešením *outsourcing* celého systému, což může následně vést k úspoře nákladů organizace (Šikýř, 2016).

Outsourcing je systém poskytování (zajišťování) určité činnosti nebo služby pro danou společnost jinou, specializovanou společností (Klimeš, 2010).

Bonus sacrifice

Jedná se moderní benefit dnešní doby, o zdokonalený a více propracovaný cafeteria systém. Jeho zdokonalení spočívá v možnosti zaměstnance převést si určitou část svých benefitních bodů získaných od zaměstnavatele v cafeteria systému do své mzdy a následně tyto body čerpat ve formě peněz. Pro zaměstnance je však tato volba finančně méně výhodná, protože v takovém případě dochází ke zdanění převedených prostředků daní z příjmů a současně se zaměstnanci navýší základ pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění (Kudrnová [online], 2014).

Salary sacrifice

Jedná se o převod určité části finančních prostředků na benefitní body. Zaměstnanci si tímto způsobem mohou navýšit svůj reálný příjem. Díky slevě na daních a pojištění může zaměstnanec ušetřit až 31,1 % z této části příjmu, zaměstnanec zde neodvádí zdravotní a sociální pojištění ani daň z příjmu (Kudrnová [online], 2014).

Office yoga

Jedním z nových pohledů na oblast zaměstnaneckých benefitů u nás je rozhodně spojení benefitů se zdravým životním stylem. Ve světě již tento model začal fungovat přibližně v sedmdesátých letech minulého století a dnes se začíná rozvíjet i u nás. Prvním průkopníkem v této oblasti byla firma *Johnson & Johnson*, která v již zmíněné době prosazovala myšlenku nutnosti propojení pracovního a soukromého života. Od té doby došlo samozřejmě k významnému rozvoji podstaty této myšlenky až do dnešní podoby tzv. wellness programů. Každá společnost pojala tyto programy po svém. Některé společnosti zakázaly svým zaměstnancům kouření, jinde podporují zdravou výživu, zdravé kancelářské prostředí, někteří zaměstnavatelé umožňují svým zaměstnancům pohybové aktivity během pracovní doby, jinde zřizují relaxační zóny (Office yoga [online], 2017).

Oblíbenost těchto wellness programů mezi zaměstnanci i zaměstnavateli neustále roste. Tato skutečnost patrně souvisí i s rostoucími náklady na léčbu zaměstnanců v pracovní neschopnosti z důvodu civilizačních nemocí. Zaměstnavatelé si začínají více uvědomovat, že zdravý životní styl, spokojenost a pohoda jejich zaměstnanců, je pro ně v konečném důsledku výhodou.

Je možné zde zmínit několik typů benefitů, se kterými se můžeme v následujících letech setkat.

Podpora mentálního fitness pomáhá zaměstnancům zvládnout, respektive odbourávat, stres formou kurzů pořádaných přímo na pracovišti, případně budováním odpočinkových zón, které jsou zaměstnancům kdykoliv k dispozici. Mnoho studií již prokázalo přímou souvislost mezi stresem a jeho působením na zdraví člověka, na efektivitu jeho práce, na výkonnost a všeobecnou odolnost. Prostřednictvím kurzů meditace, relaxace, jógy, zaměstnavatelé aktivně podporují zlepšení zdraví svých zaměstnanců.

Podpora zdravých kanceláří je typem benefitu zaměřeným zejména na moderní nábytek používaný v kancelářích. Sedavé zaměstnání vede k mnoha civilizačním nemocem (bolesti zad, migrény...). Některé společnosti již zařizují své kanceláře ergonomickým nábytkem vhodným pro dlouhé sezení, zřizují open-space kanceláře, aby přinutili zaměstnance se více pohybovat (cesta k tiskárně ...), zajišťují pro své zaměstnance do kanceláří čerstvé ovoce, zeleninu, zdravé zákusky, vitamínové nápoje místo kávy.

Podpora zdravých dnů je benefit, kdy několikrát v roce (jednou, dvakrát dle možností a uvážení organizace) vyčlení zaměstnavatel pro své zaměstnance pracovní den k pořádání „zdravých aktivit“. Zaměstnavatel pozve na pracoviště např. dietologa, lékaře, fyzioterapeuta, maséra a tito pracují s lidmi přímo na pracovišti. Mohou zaměstnancům pomoci s některými akutními problémy, poradit se zdravou životosprávou, se zdravým životním stylem nebo jim jen doporučit jak zdravě žít, jak o sebe pečovat nejen v práci, ale i v osobním životě (Office yoga [online], 2017).

1.2 Zaměstnanecké benefity v praxi

Pracovní portál Chci práci.cz zveřejnil v loňském roce, na základě svých zkušeností a statistik, pořadí deseti nejčastěji poskytovaných benefitů v České republice. Vzhledem k přetrvávající nízké nezaměstnanosti upozornili také na důležitost nabízených benefitů pro potenciální uchazeče o zaměstnání. Pokud má uchazeč možnost volby mezi dvěma obdobnými pozicemi, má v takovém případě společnost nabízející propracovanější strukturu benefitů konkurenční výhodu. Dle mluvčího portálu Chci práci.cz patří mezi tři nejčastěji poskytované benefity u nás stravenky, případně příspěvek na stravování, odměny finančního charakteru a společné firemní akce. Pozvolna se také stále více

nabízí benefit sick days nebo občerstvení na pracovišti. Naopak ze strany žadatelů o práci (absolventů) upozorňují na zvyšující se požadavky u benefitu osobního automobilu i pro soukromé účely, notebooku či stále oblíbenějšího benefitu home office (Konopa [online], 2016).

Na stále větší vliv benefitů na výběr zaměstnavatele, na motivaci pracovníků a na jejich spokojenost, upozorňuje také portál FinExpert.cz (Stanický [online], 2017). Společnosti stále více využívají benefity k ovlivnění, motivování a zajištění si loajality svých zaměstnanců. Dle dostupného článku se do popředí stále více dostává zájem o benefity, které umožňují zaměstnancům, případně i jejich rodinám, trávit aktivně volný čas nebo pečovat o své zdraví a zdravý životní styl. Jedná se o různé aktivity sportovní, kulturní, relaxační, případně vitamíny, pobyt v lázních či ve wellness. Nejen, že tyto benefity dělají zaměstnance spokojenějšími, ale i pro zaměstnavatele přinášejí pozitivní efekt ve smyslu jejich ekonomické výhodnosti.

Společnost Benefit také provedla vlastní průzkum zaměřený na definování nejvíce využívaných oblastí benefitů v naší republice z pohledu zaměstnanců. Zmíněný průzkum ukázal na výrazně největší oblibu benefitů z oblasti péče o zdraví (60 %), dalšími v pořadí jsou rekreace (19 %), následují sport, kultura a vzdělávání. FinExpert.cz upozorňuje také na skutečnost, že se s benefity pro volný čas dnes můžeme stále častěji setkat i v malých a středních firmách, což není pro naši republiku příliš obvyklé. Dříve u nás byly takové formy benefitů nabízeny většinou jen velkými podniky, případně nadnárodními společnostmi (Stanický [online], 2017).

1.2.1 Benefity v konkrétních společnostech

Co se týče motivace a péče o zaměstnance, již několik let v tomto ohledu vede společnost Google Inc. Od dob svého založení začala rozvíjet svůj motivační program. V hodnocení o cenu „Nejlepší společnost, pro kterou pracoval“, kterou pravidelně vyhlašuje Fortune Magazine, se na předních příčkách objevila v několika posledních letech. Za zmínku také stojí, že v předchozích letech vyhrávala tuto cenu společnost SAS Institute, vlastněná stejnými majiteli jako Google - Larrym Pagem a Sergeyem Brinem. Je zapotřebí zmínit, že Google zaměstnává více než 50 000 lidí, což znamená, že společnost musí vynaložit značné úsilí a energii, aby takové množství zaměstnanců dokázala efektivně řídit a motivovat. Společnost si proto nejvíce zakládá na firemní

kultuře (což se můžeme dočíst i v jejím poslání). Dalším mottem společnosti je, že jim nezáleží být nejúspěšnější na trhu, ale chtějí, aby jejich zaměstnanci včetně těch budoucích pro ně (a s nimi) pracovali rádi, protože toto je dělá nejúspěšnějšími. Díky tomuto otevřenému a pozitivnímu přístupu Google například dosáhnul toho, že pro něj zaměstnanci pracují dobrovolně i ve svém volném čase. Google dává svým zaměstnancům prostor být úspěšný a skutečně dobře ohodnocený, výsledkem čehož je vědomí, že si jich společnost skutečně váží. Mimo typických benefitů, které známe i u nás, mohou zaměstnanci využít také zdravého jídla zdarma, zdarma mají i servis svých aut a kol, mohou využít volného vstupu do fitness či služby lékaře (to vše samozřejmě v konkrétních sítích dodavatelů služeb). Za povšimnutí jistě stojí i mateřská pro zaměstnankyně, kdy mají nárok na 18 týdnů dovolené, během které dostávají 100% svého platu a stravné. Specifickým benefitem, kterým Google podporuje svou společenskou zodpovědnost, jsou speciální benefity, kterými podporuje zaměstnance, kteří se rozhodnou pro adopci dítěte. O mapování potřeb a stanovisek zaměstnanců se stará medium nazvané Googlegeist, prostřednictvím kterého mohou pracovníci sdělovat zpětnou vazbu a participovat v určitých ohledech na směru, jakým budou určitá rozhodnutí směřována. Veškeré kroky společnosti jsou založeny na otevřenosti, společnost ke svým zaměstnancům přistupuje stejně jako ke svým akcionářům (*The Google Way of Motivating Employees* [online], 2016).

Na českém pracovním trhu se mezi nejlepšími zaměstnavateli roku 2016, jak je patrné z výsledků studie „TOP zaměstnavatel roku“, umístila například v oblasti pojišťovnictví na prvním místě Česká pojišťovna a.s. (TOP Zaměstnavatelé [online], 2017).

Také Česká pojišťovna a.s. dlouhodobě intenzivně pracuje na péči o své zaměstnance, na jejich rozvoji a poskytuje jim nemalé množství zajímavých výhod šitých přímo na míru. Benefity, které jsou relativně běžné (stravenky, příspěvek na penzijní a životní pojištění, flexibilní pracovní doba atd.), jsou zde samozřejmostí. Za zmínku však stojí zejména specifické benefity jako jsou zvýhodněné podmínky na využívání firemních produktů, některé formou výrazné slevy, jiné zcela zdarma (výhodné roční cestovní pojištění po celém světě, úrazové pojištění zdarma), dva dny volna navíc z osobních důvodů, příspěvek na tábor pro děti, tři dny volna pro otce po narození dítěte, firemní letní sportovní hry, zaměstnanecká liga (pořádaná sportovní klání v badmintonu, tenise ...) nebo například pořádání dnů zdraví (Česká pojišťovna [online], 2017).

Právě Česká pojišťovna a.s. je na českém trhu práce jedním ze zaměstnavatelů, u nichž mohou absolventi najít kvalitní uplatnění, dobrou práci a vybudovat si zajímavou a perspektivní kariéru (Česká pojišťovna [online], 2017).

2 Praktická část

2.1 Představení VŠPJ

Vysoká škola polytechnická Jihlava (dále jen VŠPJ) byla zřízena zákonem č. 375/2004 Sb. ze dne 3. 6. 2004, jedná se o první vysokou školu neuniverzitního typu v České republice a současně o jedinou veřejnou vysokou školu v kraji Vysočina. Je zde možné studovat studijní obory bakalářského i magisterského typu a také kurzy celoživotního vzdělávání. Svým zaměřením škola reaguje na různorodé potřeby regionu, což je patrné již z jejího názvu. Výraz „polytechnická“ pochází ze starořečtiny, vyjadřuje zručnost, zkušenost, zblhlost v řemesle i umění, širokou škálu dovedností. Což je také směr, kterým škola vede své studenty ve snaze o upevnění a rozvoj obecného vzdělání a kultury v regionu. Studentům se v průběhu jejich studia snaží poskytnout odborné, profesně orientované vzdělání s vysokým důrazem na získání praktických zkušeností již během studia formou povinné praxe.

Studium v bakalářských programech trvá tři roky, ukončeno je titulem bakalář (Bc.), studovat lze prezenční i kombinovanou formou. Studium v magisterských programech trvá dva roky, je ukončeno titulem magistr (Mgr.) a tyto programy lze studovat pouze kombinovanou formou studia. Po ukončení studia na VŠPJ lze pokračovat v dalším studiu na mnoha vysokých školách po celé republice, případně i v zahraničí (VŠPJ [online], 2017).

Studijní obory na VŠPJ

Bakalářské studium

- Cestovní ruch
- Finance a řízení
- Aplikovaná informatika
- Aplikovaná technika pro průmyslovou praxi
- Počítačové systémy (pro akad. rok 2017/2018 nebude vypsáno)
- Porodní asistentka
- Všeobecná sestra
- Zdravotně sociální pracovník

Magisterské studium

- Komunitní péče v porodní asistenci (pro akad. rok 2017/2018 nebude vysáno)
- Kvalita a bezpečná péče ve zdravotnictví

Obor Cestovní ruch

Forma studia - lze prezenční i kombinovaná, jedná se o bakalářský stupeň vzdělání s ekonomickým zaměřením uplatnitelný zejména ve všech oblastech cestovního ruchu, případně i ve státní správě. Student si v rámci studia volí specializaci, jejíž předměty jsou zaměřeny na konkrétní oblasti cestovního ruchu (hotely, cestovní kanceláře, cestovní agentury, státní správu, informační centra). V současné době je nabízeno sedm specializací různého zaměření.

Během studia student získá znalosti a dovednosti např. se založením a chodem podnikatelských subjektů, s koordinací jednotlivých útvarů v rámci podniku, s komunikací v pracovních týmech, s koordinací subjektů působících v cestovním ruchu na úrovni měst, regionů i státu, osvojí si základní znalosti v oblasti pracovně-právních vztahů. Dokáže se orientovat v normách a předpisech zaměřených na oblast cestovního ruchu, umí vést účetnictví, vytvořit finanční analýzu a najít efektivní řešení dané situace, orientuje se v základní daňové problematice či smysluplně využívá výpočetní techniku.

Obor Finance a řízení

Forma studia – lze prezenční i kombinovaná, jedná se o bakalářský stupeň studia. Studenti jsou připravováni pro práci v oblastech řízení financí a ekonomiky, řízení lidských zdrojů, daňové a účetní problematiky, marketingového řízení a obecně organizování řízení všech podnikatelských subjektů, včetně subjektů veřejné správy. Za tímto účelem si posluchači v rámci studia volí jednu ze specializací, aktuálně je nabízeno pět specializací.

Absolvent dokáže analyzovat a zhodnotit aktuální ekonomickou situaci včetně jejího dopadu na podnik, vyjmenovat a použít různé ekonomické ukazatele týkající se finanční výkonnosti, ovládá daňovou problematiku, dokáže v praxi použít základní principy v oblasti řízení pracovně-právních vztahů. Dokáže zpracovat podnikatelský záměr, koordinovat pracovní postupy, komunikovat v pracovním týmu, efektivně ovládá informační systémy, má ucelenou průpravu pro zastávání manažerské pozice.

Aplikovaná informatika

Opět bakalářský stupeň vzdělání, zaměřený na aplikovanou informatiku s částí elektrotechnických předmětů. V průběhu studia je kladen zvláštní důraz zejména na oblast firemních informačních technologií a vývoj softwaru. Získané teoretické znalosti jsou opět podloženy praxí. Absolvent má po ukončení studia znalosti v oblasti vývoje SW, operačních systémů, databází, bezpečnosti IT systémů, umí tvořit webové aplikace a webové stránky, spravovat a udržovat databázové systémy.

Obor Aplikovaná technika pro průmyslovou praxi

Jedná se o bakalářský stupeň vzdělání se zaměřením na strojírenství, elektrotechniku a automatizaci řízení. Díky výuce řady odborných předmětů je absolvent oboru schopen zpracovávat signály fyzikálních veličin, navrhovat a vyvíjet řídicí systémy průmyslové automatizace, dokáže se orientovat ve výrobě, řídit a kontrolovat její kvalitu, navrhovat nové výrobní postupy, konstrukce elektro součástek, má základy projektového řízení, ovládá základní prezentační a komunikační dovednosti.

Obor Počítačové systémy

Vzdělání v oblasti elektrotechniky bakalářského stupně je zaměřeno na vývoj hardware, elektroniky, počítačové řídicí systémy, automatizaci, řízené zpracování signálu, multimédia. Absolvent ovládá dovednosti např. v oblasti programování, řízení a správy počítačových sítí a databází, teoretické elektrotechniky, zpracování signálu, zpracování obrazu.

Obor Porodní asistentka

Absolvent tohoto oboru získá předpoklady k výkonu povolání na území Evropské unie. Teoretické znalosti si student již během studia ověří v praxi např. v prenatálních poradnách, gynekologických ambulancích, na porodních či operačních sálech. Absolvent může poskytovat porodní asistenci, dokáže pečovat o ženy v těhotenství, při porodu, v šestinedělí, má znalosti potřebné k pečování o novorozence, může se ve spolupráci s lékařem podílet na diagnostické, léčebné i preventivní péči.

Všeobecná sestra

Absolvent může vykonávat své povolání bez odborného dohledu na území Evropské unie. Odborná praxe je v rámci studia vykonávána na mnoha odborných odděleních

(chirurgie, neurologie, kardiologie, ARO, dětské oddělení...). Absolvent je schopen samostatného rozhodování v oblasti ošetrovatelství (prevence nemocí, péče o zdraví, první pomoc, ošetrování nemohoucích, umírajících...), získá kompetence v určitých ošetrovatelských činnostech bez nutnosti dohledu, v zajišťování ošetrovatelské péče pro děti, dospívající, dospělé i seniory při akutních a chronických zdravotních problémech a poruchách.

Zdravotně sociální pracovník

Obor poskytuje vzdělání v oblasti sociální práce, opravňuje k výkonu nelékařského zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Absolvent může aplikovat sociální prevenci, sociálně-právní poradenství, sociální šetření a následnou analýzu, napomáhat sociální integraci, pracovat s jednotlivci i s rodinami (VŠPJ [online], 2017).

2.2 Metodika práce

Pro zpracování praktické části své bakalářské práce jsem použila kvantitativní výzkum, s využitím on-line dotazníkového šetření.

Sestavila jsem dotazník zacílený na problematiku zaměstnaneckých benefitů a tento jsem následně distribuovala elektronickou formou na studenty VŠPJ, kteří byli, dle zadání bakalářské práce, cílovou skupinou mého výzkumu.

Sestavený dotazník měl celkem 11 otázek. Většina otázek byla formulována jako uzavřená, dvě otázky byly otevřené. Odpovědi byly koncipovány formou výběru jedné, případně více možností z uvedené nabídky. Na dvě otázky respondenti napsali odpověď vlastní. Čtyři otázky se zaměřily na sociodemografické charakteristiky respondentů, ostatní otázky již měly souvislost přímo s problematikou zaměstnaneckých benefitů.

Pro zpracování dostupných odpovědí jsem vypočetla absolutní četnost a relativní četnost, vytvořila jsem kontingenční tabulky. Vypočítané výsledky jsem v případě jednoduchých otázek uvedla do tabulek, u otázek s větším množstvím odpovědí jsem pro lepší přehlednost volila grafické znázornění pomocí sloupcových či pruhových grafů.

Na základě dosažených výsledků jsem sestavila profil zaměstnance a podle něj jsem vypracovala doporučení pro potenciální zaměstnavatele včetně návrhu konkrétního řešení.

Samotné dotazníkové šetření probíhalo elektronickou formou ve dvou etapách. První etapa šetření proběhla v termínu 30. 12. 2016 – 20. 1. 2017, druhá etapa navazovala v termínu 22. 1. 2017 – 21. 2. 2017.

K 31. 12. 2016 bylo na VŠPJ evidováno 2205 aktivních studentů, z celkového počtu studentů se mi vrátilo 236 dotazníků, což je návratnost přibližně 10 % (VŠPJ, Studijní oddělení, Příloha č. 2, 2017).

2.3 Sociodemografické charakteristiky

Pro lepší přehlednost jsem při prezentaci zjištěných výsledků vyhodnotila nejdříve obecné sociodemografické otázky, které jsem zapracovala do Tabulky 1.

Tabulka 1 - Sociodemografické charakteristiky

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Pohlaví		
Muž	47	19,9%
Žena	189	80,1%
Forma studia		
Prezenční	126	53,4%
Kombinované	110	46,6%
Obor studia		
Finance a řízení	78	33,1%
Cestovní ruch	89	37,7%
Aplikovaná informatika	22	9,3%
Všeobecná sestra	13	5,5%
Počítačové systémy	6	2,5%
Aplik. tech. pro prům. praxi	3	1,3%
Porodní asistentka	4	1,7%
Zdravotně soc. pracovník	20	8,5%
Komunitní péče v por. asist.	1	0,4%
Semestr studia		
První	75	31,8%
Druhý	11	4,7%
Třetí	47	19,9%
Čtvrtý	10	4,2%
Pátý	62	26,3%
Šestý	21	8,9%
Vyšší	10	4,2%

Zdroj: vlastní výzkum

Z dat v Tabulce 1 je zřejmé, že výrazně větší část odpovídajících respondentů tvořily ženy. Z mého šetření je patrné, že ženy odeslaly více jak 80 % odpovědí z celkového počtu 236 odpovědí. Tato skutečnost se dala očekávat, vzhledem k poměru studujících mužů a žen na VŠPJ. Tento poměr studujících žen a mužů ke dni 31. 12. 2016 byl, dle informací studijního oddělení VŠPJ, přibližně 73 % žen a 27 % mužů (VŠPJ, Studijní oddělení, Příloha č. 3 a 4, 2017).

Z odpovědí respondentů vyplývá relativně stejný podíl odpovídajících z řad studentů prezenční a kombinované formy studia. O něco více bylo přece jen odpovědí z řad studentů prezenční formy studia, a to o 6,8 % studentů.

Jak je dále patrné z Tabulky 1, nejvíce respondentů bylo ze studijního oboru Cestovní ruch (37,7 % resp.), následuje studijní obor Finance a řízení (33,1 % resp.). Oba zmíněné obory měly jako jediné výrazně větší zastoupení. Ostatní obory jsou zastoupeny jen minimálně, umístily se pod hranici 10 % z celkového počtu 236 respondentů. Výsledek také kopíruje skutečnost, která odpovídá obsazenosti studijních oborů na VŠPJ (VŠPJ, Studijní oddělení, Příloha č. 2, 2017).

2.4 Analýza výsledků šetření

Zkušenost s benefity z vlastní praxe

Cílem této uzavřené otázky bylo zjistit, jaká část respondentů se již s nějakými benefity setkala ve své praxi.

Tabulka 2 – Vlastní zkušenost s benefity

Vlastní zkušenost s benefity	Ano	Ne
Celkem (236)		
Absolutní čet.	109	127
Relativní čet.	46,2%	53,8%
Prezenční st. (126)		
Absolutní čet.	31	95
Relativní čet.	24,6%	75,4%
Kombinované st. (110)		
Absolutní čet.	78	32
Relativní čet.	70,9%	29,1%

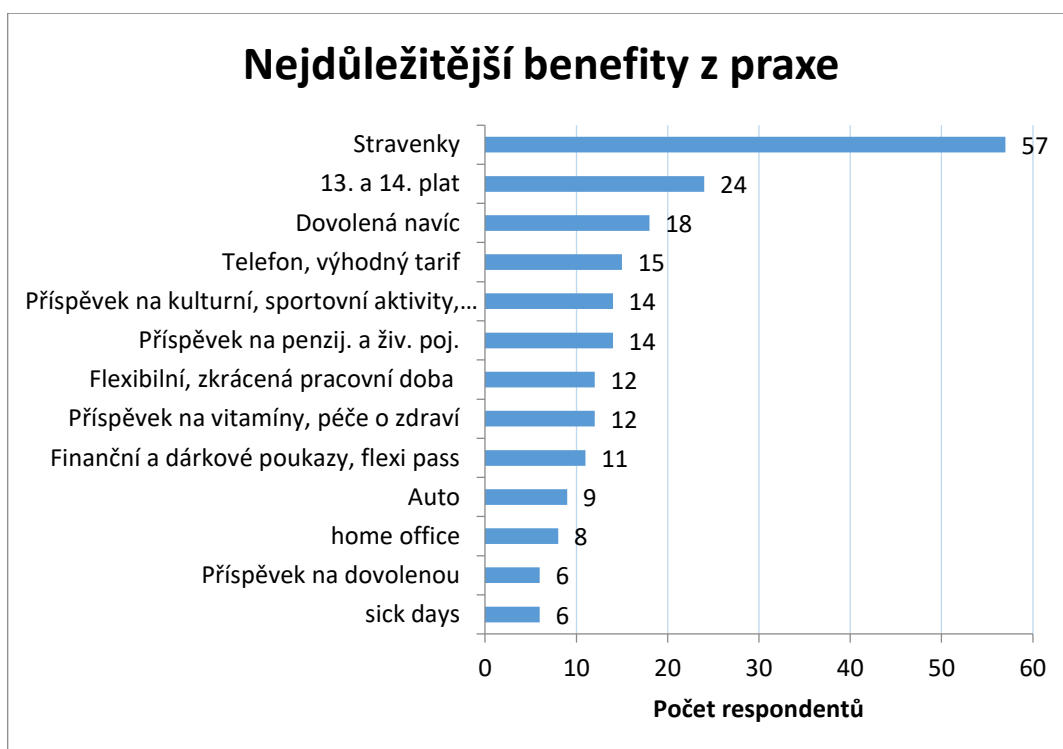
Zdroj: vlastní výzkum

Na základě výše uvedených dat v Tabulce 2 je zřejmé, že nějakou osobní zkušenost s benefity má necelá polovina respondentů, větší polovina se dle dostupných odpovědí s benefity ve své praxi zatím nesetkala. Tento výsledek do jisté míry odpovídá odpovědím respondentů na otázku formy jejich studia. Více jak 70 % studentů kombinované formy studia odpovědělo, že se s benefity v praxi již setkalo, zatímco u studentů prezenční formy studia odpovědělo na otázku kladně jen necelých 25 %.

Ze zmíněných údajů lze tedy vyvodit obecný závěr, že většinou se s benefity v praxi setkali studenti kombinované formy studia, studenti prezenční formy jen v relativně malém množství. Což se dalo předpokládat vzhledem k podstatě kombinované formy studia a obecnému předpokladu, že většina těchto respondentů studuje při zaměstnání.

Tři nejdůležitější benefity z vlastní praxe

Tato otázka úzce navazuje na otázku předchozí. Pokud respondenti v předchozí otázce odpověděli, že se s benefity již osobně setkali, měli v této otázce možnost vyjmenovat maximálně tři benefity, které pro ně byly nejdůležitější. Na otázku tedy odpovídalo 109 respondentů. Pokud se respondenti s benefity zatím nesetkali, na tuto otázku neodpovídali. V tomto případě jsem volila otevřený způsob dotazování.



Obrázek 1 - Nejdůležitější benefity z dosavadní praxe

Zdroj: vlastní výzkum

Jak je patrné z Obrázku 1, je zde znázorněno 13 druhů benefitů, které se mezi odpověďmi respondentů vyskytovaly nejčastěji.

Ze zmíněných 109 respondentů, odpovídajících na tuto otázku, uvedlo 57 respondentů (což je více jak polovina, 52,3 % resp.) jako jeden z benefitů, které pro ně byly u zaměstnavatele nejvíce důležité, stravenky, případně příspěvek na stravování. V pořadí druhým nejvíce oblíbeným benefitem, ovšem s výrazným odstupem 33 odpovědí, byl vyhodnocen 13. a 14. plat. Tuto výhodu uvedlo 24 resp., což je 22 % ze 109 respondentů. Jako třetí nejdůležitější benefit se ukázala být dovolená navíc (nad zákonný rámec 4 pracovních týdnů), tuto výhodu jmenovalo 18 respondentů, což je přibližně 16 % ze 109 respondentů odpovídajících na tuto otázku.

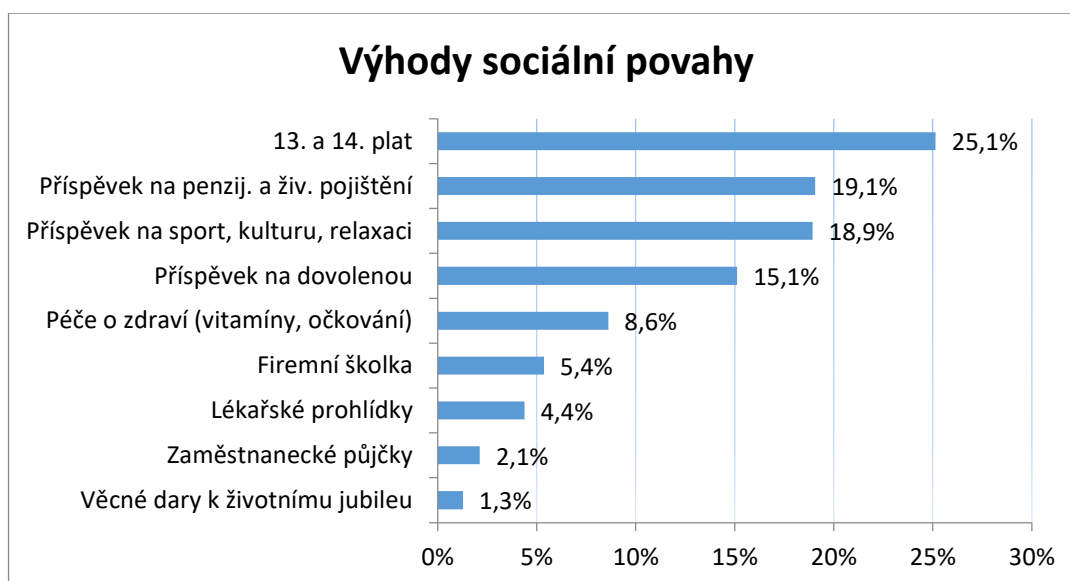
Naopak pouze jednou zmíněné byly možnost profesního růstu, program proti vyhoření nebo například slevy od cestovní kanceláře. Vzhledem k mému rozdělení výhod v dalších otázkách, bych zde ještě ráda zmínila benefit cafeterie systém, občerstvení na pracovišti, akce pro zaměstnance (uvedli vždy 3 resp.), určitá forma placeného volna (studijní, ředitelské) a příspěvek na vzdělání (uvedli vždy 4 resp.). Tento výsledek může být do jisté míry ovlivněn také tím, že se jedná o benefity, se kterými se respondenti

u svého zaměstnavatele patrně zatím příliš často nesetkali. Nemusí to nutně znamenat, že tyto benefity řadí mezi nezajímavé.

Očekávané benefity – výhody sociální povahy

Další otázkou jsem zjišťovala představy studentů o tom, jaké benefity by jim zaměstnavatelé mohli poskytnout. Co studenti očekávají a co by nejvíce ocenili. Volila jsem formu uzavřené otázky, benefity jsem rozdělila do dvou skupin na „Výhody sociální povahy“, zde respondenti volili 3 výhody a „Výhody mající vztah k práci“, z této skupiny, vzhledem k vyššímu množství možností, respondenti vybírali 5 výhod. Tyto dvě skupiny benefitů jsem každou ještě dále analyzovala dle formy studia.

Na základě získaných dat od všech respondentů souhrnně jsem nejprve vytvořila graf (Obr. 2), který ukazuje na důležitost konkrétních sociálních výhod pro všechny respondenty bez jakéhokoli jejich dalšího rozdělení. Vzhledem k tomu, že dotazování volili tři nejvíce jimi preferované výhody, soustředím se při svém vyhodnocení primárně také na tři nejčastěji volené benefity. Na tuto otázku odpovídalo všech 236 respondentů, každý volil 3 benefity.



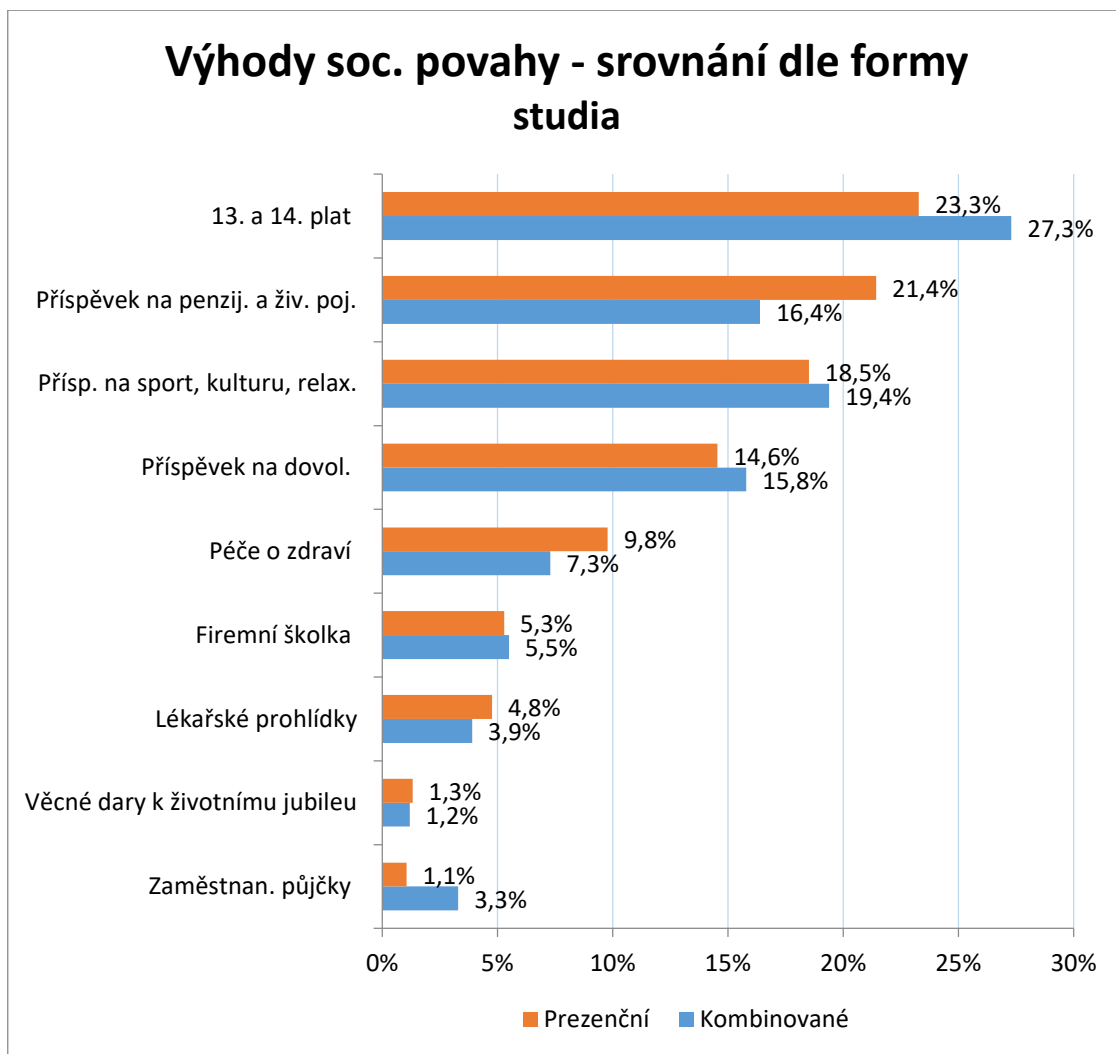
Obrázek 2 - Výhody sociální povahy
Zdroj: vlastní výzkum

Jak je patrné z Obrázku 2, nejčastěji zmiňovaným benefitem ze skupiny výhod sociální povahy byl 13. a 14. plat. Tento benefit zvolilo 178 respondentů, což tvoří tři čtvrtiny z celkového počtu 236 odpovídajících (75,4 %). Druhý a třetí nejčastěji volený benefit mají téměř shodné procentuální zastoupení s minimálním rozdílem 0,2 %. Jedná se o příspěvek na penzijní a životní pojištění, tento uvedlo 135 respondentů a příspěvek

na sport, kulturu a relaxaci, který uvedlo 134 respondentů. Uvedený procentuální rozdíl 0,2 % tedy v přepočtu na respondenty představuje rozdíl pouze jednoho odpovídajícího.

Zmínila bych na tomto místě ještě i příspěvek na dovolenou, který je v pořadí čtvrtý, ale zmínilo jej více jak 45 % dotazovaných, což je z hlediska absolutní četnosti 107 respondentů. Další uvedené benefity mají celkem výrazný odstup, pohybují se z hlediska procentuálního zastoupení vůči ostatním výhodám pod 10 %. Jednoznačně nejméně očekávaným benefitem jsou věcné dary k životnímu jubileu, tento benefit uvedlo pouze 9 respondentů, což by mohlo být z části ovlivněno jejich věkovým složením.

Dosažené výsledky z oblasti výhod sociální povahy jsem dále analyzovala dle formy studia respondentů. Respondenty jsem rozdělila na odpovídající z řad studentů prezenční formy studia (126 resp.) a z řad studentů kombinované formy studia (110 resp.). Mým cílem bylo zjistit, zda se preference v oblasti sociálních výhod mezi těmito skupinami respondentů nějakým způsobem liší. Pro vyhodnocení jsem opět zvolila hledisko procentuálního zastoupení jednotlivých benefitů vůči ostatním výhodám. Jak je patrné z Obr. 3, jsou preference u studentů prezenční i kombinované formy studia relativně hodně obdobné. U obou skupin jsou výhody na prvních třech místech voleny stejně, jen druhá a třetí pozice je prohozena. V obou skupinách je nejvíce upřednostňován 13. a 14. plat s rozdílem 4 % ve prospěch studentů kombinované formy studia, u příspěvku na penzijní a životní pojištění jsou vyšší preference u studentů prezenční formy studia o 5 % a u příspěvku na sport, kulturu a relaxaci je výsledek téměř vyrovnaný, rozdíl činí pouze přibližně 1 %. Pokud sečteme procentuální zastoupení zvolených sociálních výhod na prvních třech místech v obou skupinách, dostaneme výsledek téměř totožný. Za respondenty z řad prezenční formy studia je to 63,2 % a za respondenty z řad studentů kombinované formy studia je to 63,1 %.



Obrázek 3 - Výhody sociální povahy – srovnání dle formy studia
Zdroj: vlastní výzkum

Jak je vidět z Obrázku 3, lze tedy konstatovat, že preference tří nejvíce oceňovaných benefitů z oblasti sociálních výhod jsou mezi studenty obou skupin v podstatě totožné a současně korespondují také s předchozím zobrazením souhrnného výsledku respondentů v této oblasti výhod. Můžeme říci, že základní preference v oblasti sociálních výhod nejsou nijak ovlivněny typem studia. Všichni odpovídající respondenti mají v této oblasti velmi podobná očekávání.

V Tabulce 3 ještě pro úplnost uvádím srovnání výsledků preferencí mužů a žen v oblasti sociálních výhod. Vzhledem k velkému rozdílu mezi celkově odpovídajícími muži a ženami, má v tomto rozdělení určitě větší vypovídací schopnost relativní četnost.

Tabulka 3 - Výhody sociální povahy dle pohlaví respondentů

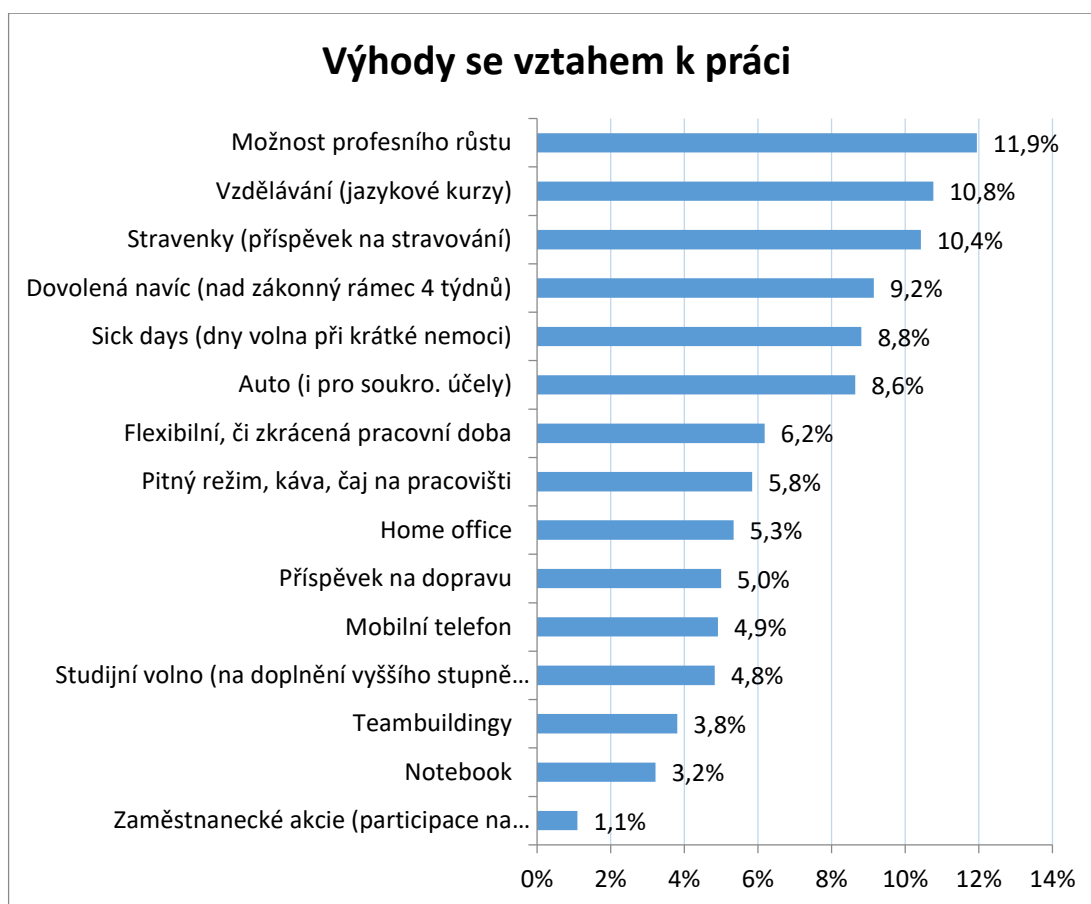
Výhody soc. povahy (3)	13. a 14. plat	Přísp. na penzijní a životní poj.	Přísp. na sport, kulturu, relax.
Muži (47)			
Absolutní čet.	32	29	31
Relativní čet.	22,7%	20,6%	22,0%
Ženy (189)			
Absolutní čet.	146	106	103
Relativní čet.	25,7%	18,7%	18,2%

Zdroj: vlastní výzkum

Tři nejvíce preferované výhody dle Tabulky 3 jsou i zde stejné jako u celkového vzorku, pouze u mužů dochází k prohození pořadí druhé a třetí výhody. U žen zůstává pořadí preferencí totožné jako u celkového vzorku respondentů.

Očekávané benefity – výhody se vztahem k práci

V této skupině respondenti vybírali z patnácti možností pět nejvíce pro ně zajímavých výhod, které očekávají od budoucího zaměstnavatele. Pro prezentaci výsledků šetření v oblasti výhod se vztahem k práci jsem opět volila formu procentuálního zastoupení jednotlivých benefitů v poměru k ostatním nabízeným výhodám. Na tuto otázku opět odpovídalo všech 236 respondentů.

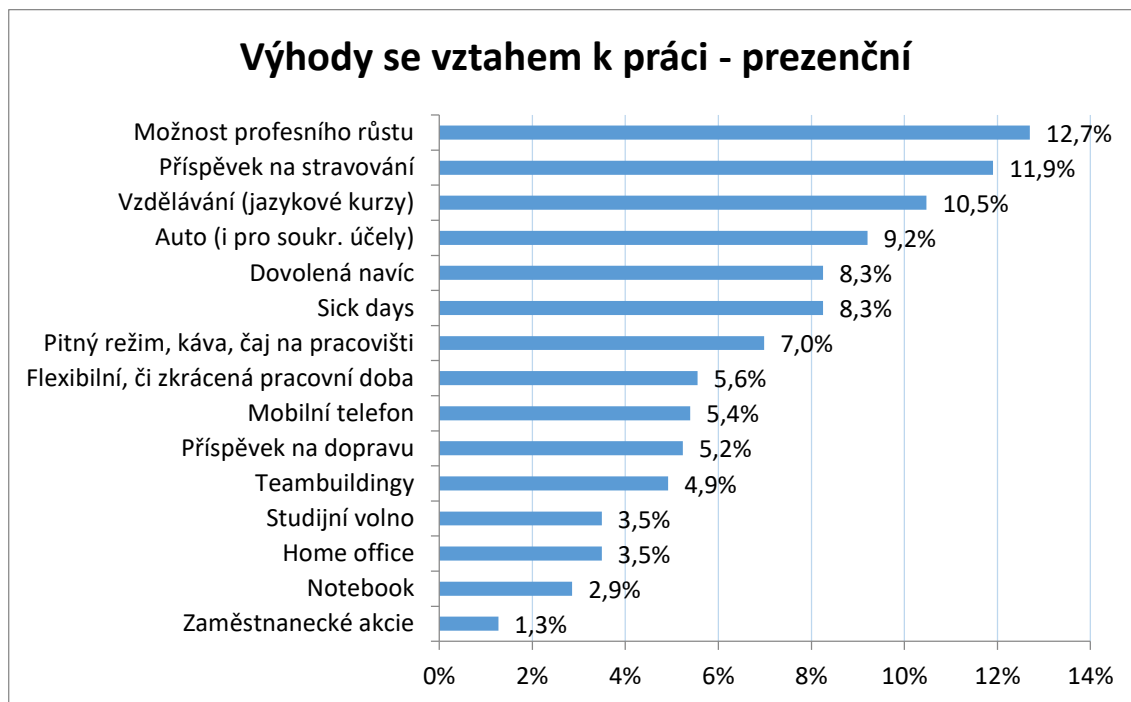


Obrázek 4 - Výhody se vztahem k práci
Zdroj: vlastní výzkum

Na základě dostupných dat znázorněných v Obrázku 4 je možné říci, že nejvíce preferovanou výhodou, vztahující se k práci, je možnost profesního růstu, kterou uvedlo 141 respondentů (téměř 60 %). Následují benefity vzdělávání (127 resp.) a příspěvek na stravování (123 resp.), které mají téměř shodné procentuální zastoupení, rozdíl zde činí pouze 0,4 %, respektive 4 respondenti. Každou z těchto výhod označila více jak polovina z celkových 236 respondentů. Na čtvrtém místě se umístila dovolená navíc, uvedlo ji 108 respondentů. Jako pátý nejvíce žádaný benefit z této oblasti je znázorněn sick days (uvedlo 104 resp.), těsně následován benefitem možnosti využívání osobního automobilu (102 resp.). Naopak nejméně očekávanými benefity jsou zaměstnanecké akcie (13 resp.), notebook (38 resp.) a teambuilding (45 resp.). Tyto výhody označilo méně jak 20 % z celkového počtu 236 respondentů.

Také výsledky z oblasti výhod vztahujících se k práci jsem dále analyzovala dle formy studia odpovídajících respondentů. Při analýze a jejím grafickém zpracování jsem postupovala v podstatě stejným způsobem jako u výhod sociální povahy. Pro lepší přehlednost jsem graficky znázornila nejdříve samostatně obě skupiny a až následně jen

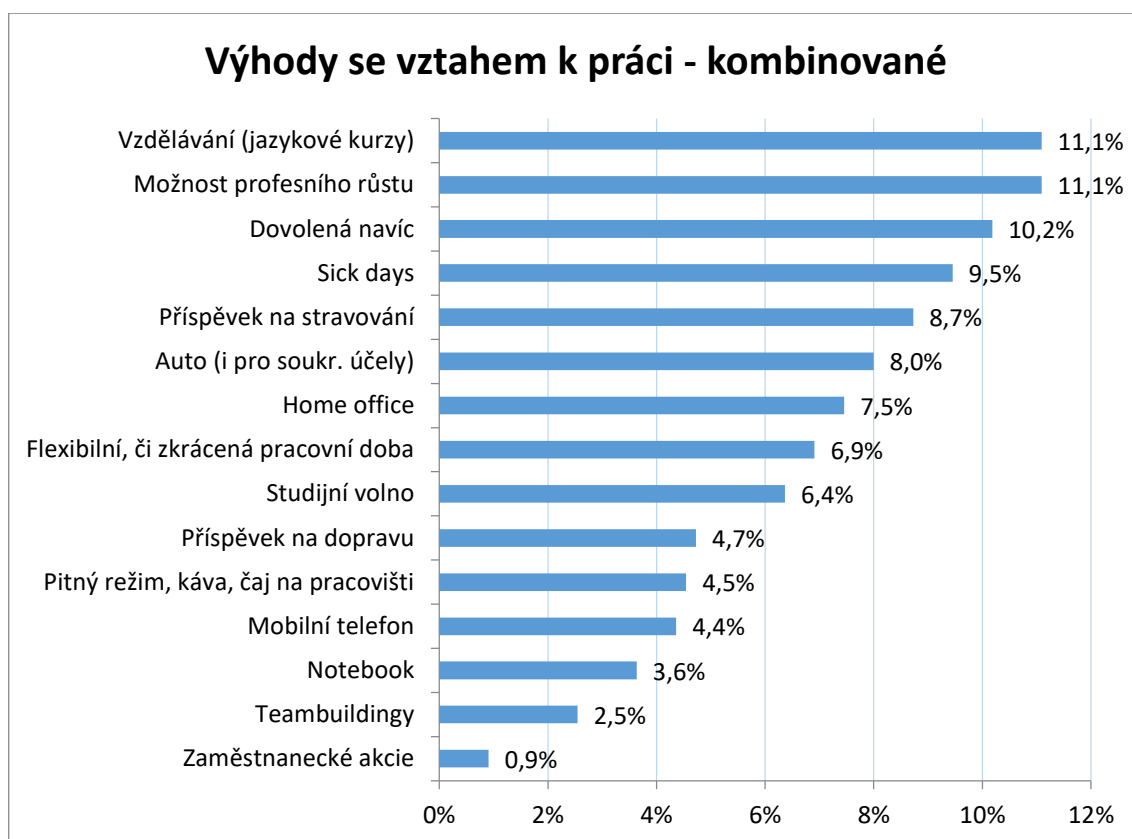
pět nejvíce preferovaných benefitů z obou skupin respondentů. Odpovídajících z řad studentů prezenční formy studia bylo 126, z řad kombinované formy studia bylo 110.



Obrázek 5 - Výhody se vztahem k práci – prezenční
Zdroj: vlastní výzkum

Z uvedených procentuálních výsledků respondentů z řad studentů prezenční formy studia (Obrázek 5) je zřejmé, že shromážděná data v podstatě kopírují svým zastoupením výsledky souhrnné analýzy. Liší se utvořeným pořadím benefitů dle jejich procenta preferencí. Také zde jsou nejvíce žádané možnost profesního růstu, tento benefit zmínilo 63,5 % z odpovídajících respondentů, následuje příspěvek na stravování (59,5 % resp.), vzdělávání (52,4 % resp.), auto (46 % resp.), jako pátý nejvíce preferovaný benefit se ukázaly být dovolená navíc a sick days se stejným podílem respondentů 41,3 % z počtu 126 resp. prezenční formy studia.

Pod hranici 20 % (přibližně 25 resp.) se z této skupiny dostaly celkem čtyři výhody. Nejméně očekávané jsou zaměstnanecké akcie (jen 8 resp.), následují notebook (18 resp.), studijní volno a home office (shodně 22 resp.).

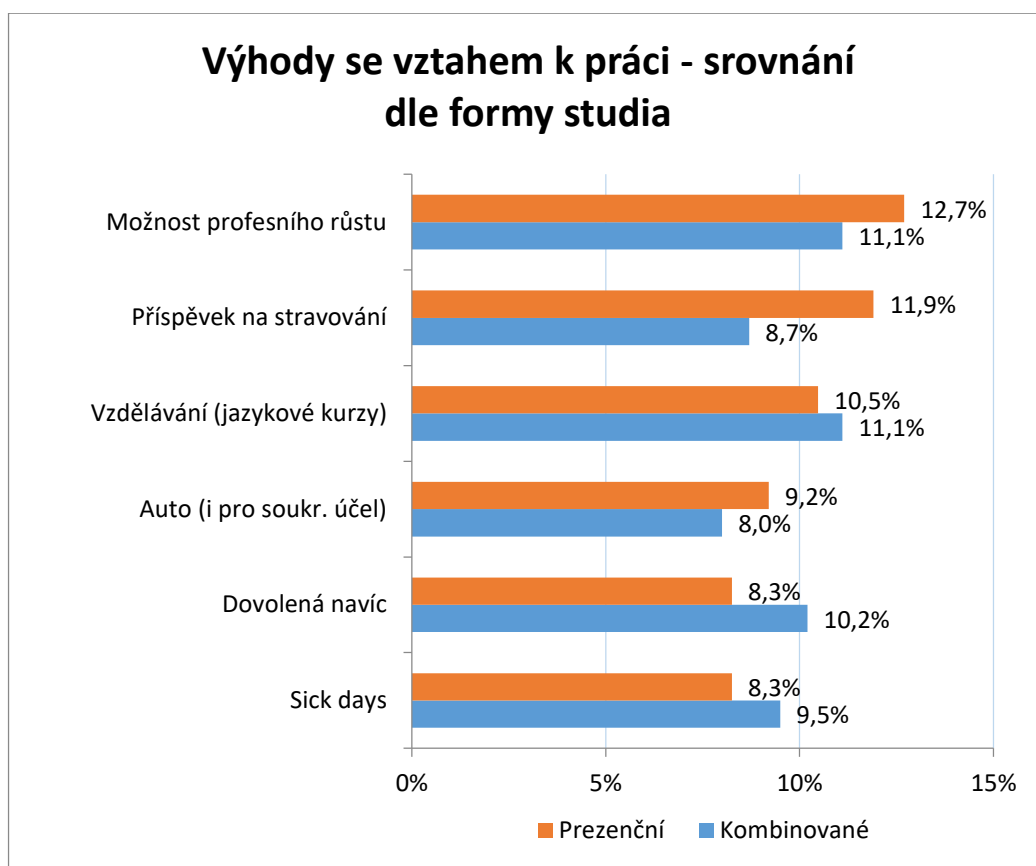


Obrázek 6 - Výhody se vztahem k práci - kombinované
Zdroj: vlastní výzkum

Ve stejné skupině výhod (Obrázek 6) je z pohledu respondentů z řad kombinované formy studia (spadá sem 110 resp.) největší zájem o možnost vzdělávání a profesního růstu, které získaly stejný procentuální podíl mezi nabízenými výhodami. Znamená to, že byly zmíněny 55,5 % respondentů, následuje dovolená navíc, tuto zmínilo 50,9 % resp., sick days 47,3 % resp. a na pátém místě je příspěvek na stravování s procentuálním poměrem 43,6 % z odpovídajících studentů kombinované formy studia (viz Obr. 6).

V této skupině se pod hranici 20 % (odpovídá 22 respondentům) umístily tři benefity: zaměstnanecké akcie (uvedlo pouze 5 resp.), teambuilding (14 resp.) a notebook (20 resp.).

Důvod vždy posledního místa pro zaměstnanecké akcie může být dán věkovým složením respondentů, případně neznalostí tohoto typu benefitu. Relativně nízký zájem o notebook přičítám skutečnosti, že dnes je výpočetní technika poměrně snadno dostupná a při studiu nepostradatelná, většina respondentů využívá zřejmě notebook vlastní.



Obrázek 7 - Výhody se vztahem k práci - srovnání dle formy studia
Zdroj: vlastní výzkum

Z výše uvedeného srovnání (Obrázek 7) je patrné, že studenti prezenční formy studia, oproti studentům kombinované formy, více upřednostňují možnost profesního růstu, příspěvek na stravování a možnost využívání auta. Naopak studenti kombinované formy více preferují možnost dalšího vzdělávání a využívání určité formy placeného volna a časové flexibility, v tomto případě v podobě dovolené nad zákonný rámec, případně sick days. Tato skutečnost je zřejmě dána tím, že studenti kombinované formy mají již většinou rodiny a studují při zaměstnání. Je tedy přirozené, že placené volné dny navíc jsou pro ně v takovém případě větším benefitem, tito studenti mají větší potřebu časového skloubení práce a rodiny. Studenti prezenční formy studia se naopak většinou teprve připravují na svou kariéru a ta je přirozeně v popředí jejich zájmu.

Tabulka 4 - Výhody se vztahem k práci dle pohlaví respondentů

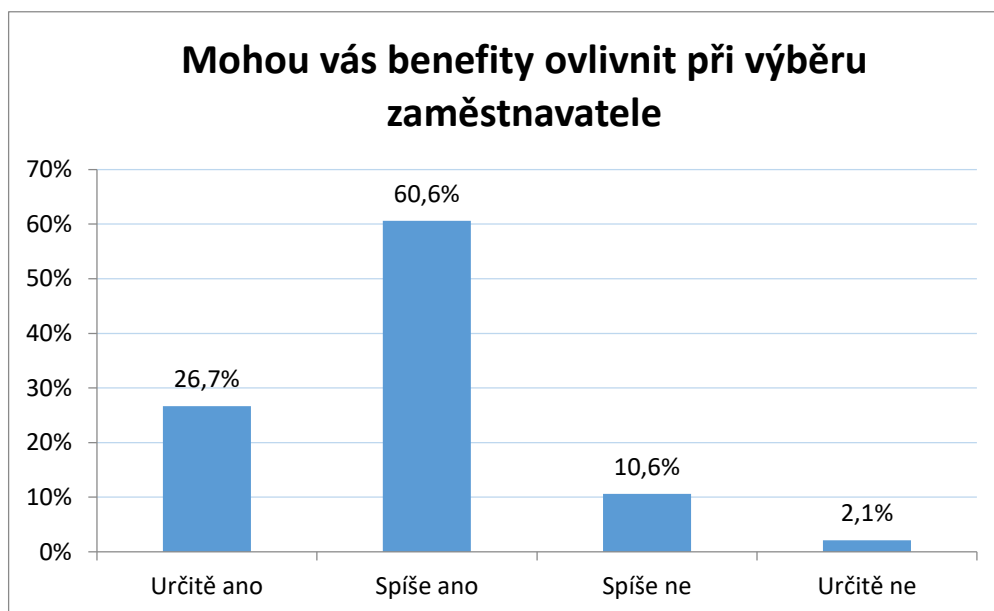
Výhody se vztahem k práci (5)	Profesní růst	Vzdělávání	Dovolená navíc	Stravenky	Flexib. prac. doba	Sick days	Auto
Muži (47)							
Absolutní čet.	30	23	23	22	22	15	16
Relativní čet.	12,8%	9,8%	9,8%	9,4%	9,4%	6,4%	6,8%
Ženy (189)							
Absolutní čet.	111	104	85	101	51	89	86
Relativní čet.	11,7%	11,0%	9,0%	10,7%	5,4%	9,4%	9,1%

Zdroj: vlastní výzkum

V Tabulce 4 uvádím přehled nejvíce preferovaných výhod z oblasti výhod se vztahem k práci dle pohlaví respondentů. Je zde vidět určitý rozdíl mezi preferencemi mužů a žen, ale souhrnně jsou zde zastoupeny tytéž výhody jako v celkovém vzorku, jen v mírně upraveném pořadí (zeleně je podbarveno vždy 5 výhod s největší preferencí).

Vliv nabízených benefitů na výběr zaměstnavatele

Tato otázka navazuje určitým způsobem na předchozí otázku. Po výčtu možných benefitů, které respondenti očekávají od budoucích zaměstnavatelů, jsem chtěla zjistit, do jaké míry jsou pro ně benefity při jejich rozhodování důležité. Zda se jedná o faktor, který může jejich rozhodnutí výběru zaměstnavatele nějakým způsobem ovlivnit, případně do jaké míry.



Obrázek 8 - Vliv benefitů na výběr zaměstnavatele

Zdroj: vlastní výzkum

Z uvedených dat na Obrázku 8 vyplývá, že skladba nabízených benefitů při výběru zaměstnavatele rozhodně hraje důležitou roli. Nejvíce respondentů uvedlo možnosti „spíše ano“ (konkrétně 143 resp.) a „určitě ano“ (63 resp.), což dohromady tvoří více jak 87 % z celkového počtu respondentů. Jen necelých 13 % odpovídajících uvádí, že je benefity při rozhodování neovlivní a to buď „spíše ne“, nebo „vůbec ne“. Možnost „vůbec ne“ uvedlo z celkového množství 236 respondentů jen 5 respondentů.

V Tabulce 5 jsem dostupné výsledky průzkumu rozdělila dle dalších kritérií.

Tabulka 5 - Vliv benefitů na výběr zaměstnavatele

	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
Muži				
Absolutní čet.	21	17	7	2
Relativní čet.	44,70%	36,20%	14,90%	4,30%
Ženy				
Absolutní čet.	42	126	18	3
Relativní čet.	22,20%	66,70%	9,50%	1,60%
Prezenční st.				
Absolutní čet.	33	78	11	4
Relativní čet.	26,20%	61,90%	8,70%	3,20%
Kombinované st.				
Absolutní čet.	30	65	14	1
Relativní čet.	27,30%	59,10%	12,70%	0,90%

Zdroj: vlastní výzkum

Z uvedené Tabulky 5 lze vyčíst určitý rozdíl mezi muži a ženami, kde je u mužů nejčastěji zmiňována možnost „určitě ano“ zatímco u žen „spíše ano“. U mužů jsou obě souhlasné odpovědi přibližně na stejné úrovni (rozdíl mezi nimi činí 8,5 %), zatímco u žen je rozdíl mezi těmito odpověďmi výrazně vyšší ve prospěch odpovědi „spíše ano“ (rozdíl tvoří 44,5 %). Dohromady ženy souhlasné odpovědi zaznamenali v téměř 90 % a muži v necelých 81 %. Oba tyto výsledky však značí vysokou důležitost složení benefitů pro výběr zaměstnavatele.

V rozdělení dle formy studia jsem žádné větší rozdíly v prezentovaných výsledcích nezaznamenala. Studenti prezenční i kombinované formy studia odpovídali dle porovnání relativních četností v podstatě podobně.

Lze tedy usuzovat, že zaměstnavatelé určitě mohou skladbou svých nabízených benefitů potenciální zaměstnance při jejich výběru zaujmout a jejich rozhodnutí alespoň do jisté míry ovlivnit.

Benefity jako motivační faktor

V této otázce jsem chtěla znát názor respondentů na jejich vnímání benefitů ve vztahu k jejich pracovnímu výkonu, pracovnímu nasazení. Zda jsou pro ně poskytované výhody spojeny s motivací, jestli mohou být faktorem, který ovlivní jejich přístup k práci.

Tabulka 6 - Benefit jako motivační faktor

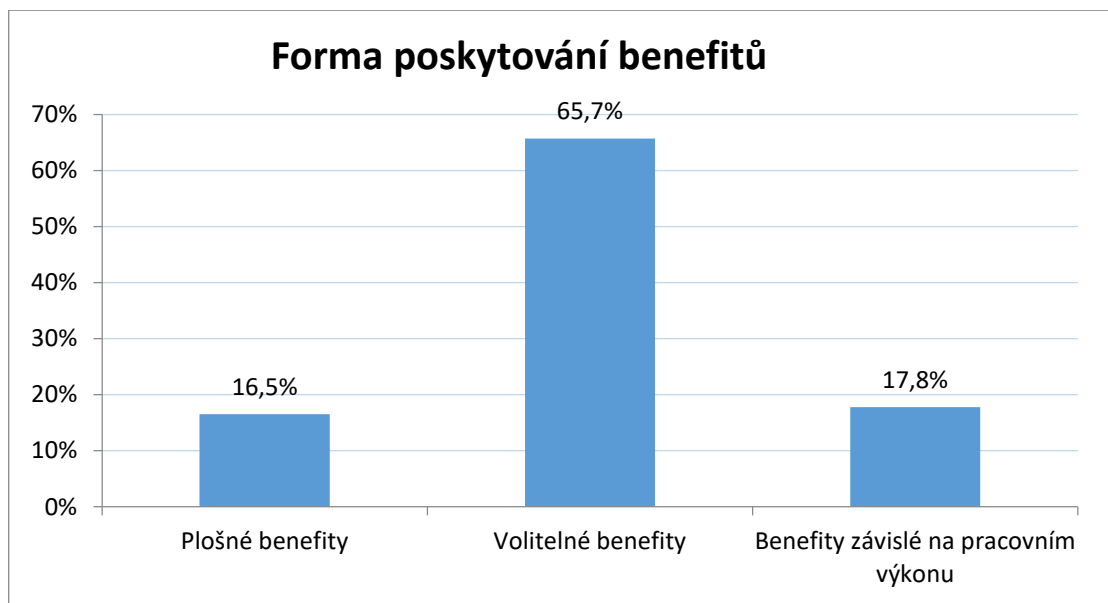
Benefit jako motivační faktor	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	219	92,8%
Ne	17	7,2%

Zdroj: vlastní výzkum

Jak je zřejmé z Tabulky 6, naprostá většina respondentů odpověděla „ano“, čímž označila vliv benefitů na jejich postoj k práci jako motivační faktor. Z uvedeného vyplývá, že o to více by mělo záležet zaměstnavatelům na vhodné struktuře a formě nabízených benefitů. Benefity jsou evidentně potenciálními zaměstnanci jako motivace vysoce ceněny.

Forma poskytování benefitů

Jednalo se o uzavřenou otázku se třemi možnostmi odpovědí. Smyslem této otázky bylo zjistit, zda respondenti preferují plošné poskytování benefitů, bez rozdílu všem ve stejné struktuře i hodnotě, nebo zda by raději upřednostnili poskytování benefitů v závislosti na jejich pracovním výkonu. Pokud jsou benefity závislé na pracovním výkonu, mohou být pro některé zaměstnance možná zajímavější. Zaměstnanec může svým pracovním nasazením ovlivnit jejich hodnotu i strukturu. Třetí možnost, která je zde uvedena, je možnost čerpání benefitů ve stejné finanční hodnotě pro všechny, avšak v individuální struktuře dle preferencí každého zaměstnance. Na tuto otázku opět odpovídalo všech 236 respondentů.

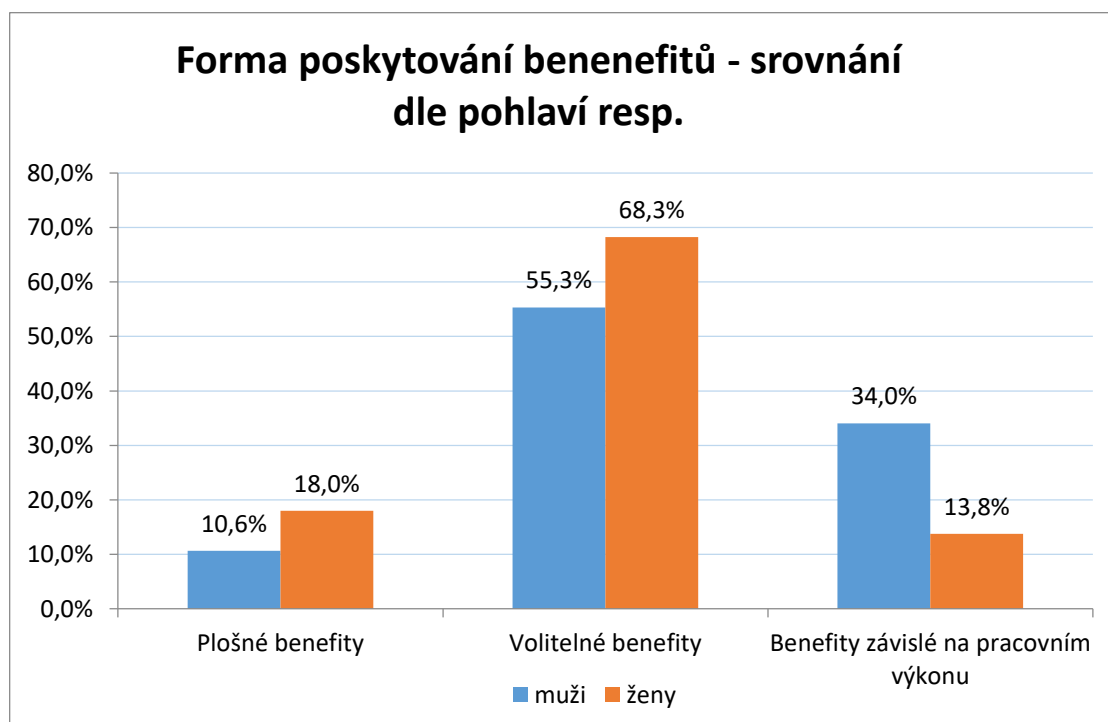


Obrázek 9 - Forma poskytování benefitů

Zdroj: vlastní výzkum

Na základě dat v Obrázku 9 je možné říci, že nejvíce respondentů (155 resp.) volí možnost benefitů, kde je dána jejich celková hodnota kterou lze čerpat, ale je možné výhody libovolně kombinovat dle vlastního uvážení a preferencí. Další dvě možnosti čerpání jsou na tom přibližně stejně, volilo je cca 40 respondentů.

Také tuto oblast jsem dále analyzovala, tentokrát dle pohlaví respondentů.



Obrázek 10 - Forma poskytování benefitů – srovnání dle pohlaví respondentů

Zdroj: vlastní výzkum

Jak vyplývá ze srovnání v Obrázku 10, v obou případech je dle očekávání největší zájem o volitelné benefity poskytované všem zaměstnancům ve stejné hodnotě, ale v individuální struktuře. V případě žen je to celkem téměř 70 % z odpovídajících respondentů. V případě mužů je toto procento sice o něco nižší, ale také se jedná o více jak polovinu respondentů. Zajímavý je výsledek u benefitů záviselých na odvedeném výkonu, zde mají muži výraznou převahu oproti ženám. Rozdíl je zde více jak 20 % ve prospěch mužů.

Tento výsledek je patrně dán větší důvěrou mužů ve své schopnosti, vyšší dravostí, silnější touhou prosadit se na trhu práce a s tím související snaha o získání odpovídajícího ohodnocení.

Tabulka 7 - Forma poskytování benefitů dle typu studia

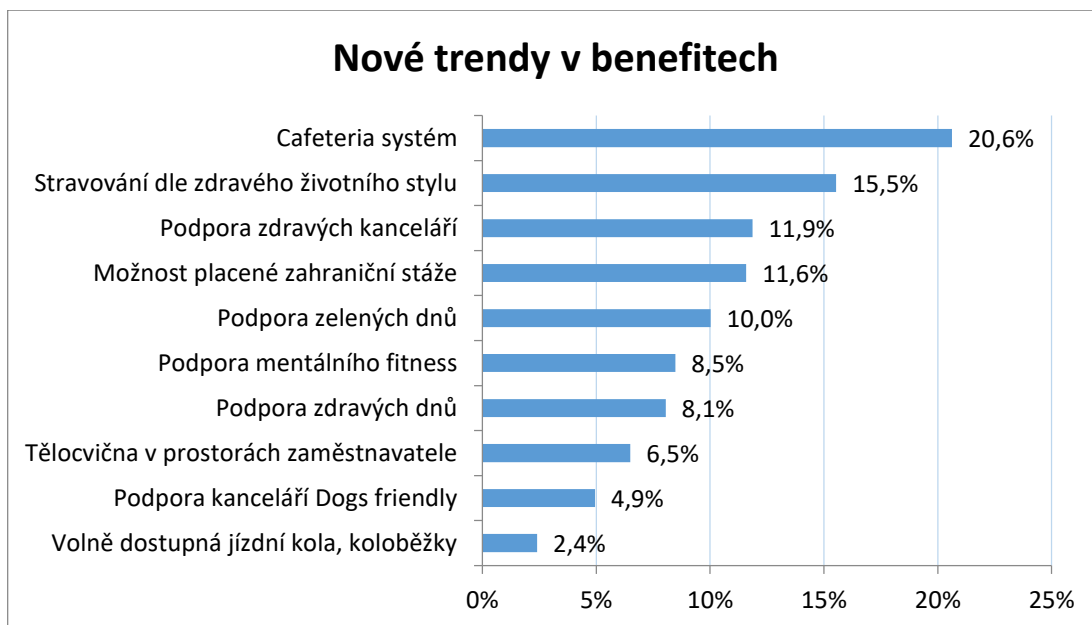
Forma poskytování benefitů	Plošné	Volitelné	Závislé na výk.
Prezenční st. (126)			
Absolutní čet.	17	87	22
Relativní čet.	13,5%	69,0%	17,5%
Kombinované st. (110)			
Absolutní čet.	22	68	20
Relativní čet.	20,0%	61,8%	18,2%

Zdroj: vlastní výzkum

V Tabulce 7 jsem pro úplnost uvedla ještě zjištěné výsledky na základě formy studia, zde však není patrný žádný výrazný rozdíl v preferencích respondentů.

Nové trendy v benefitech

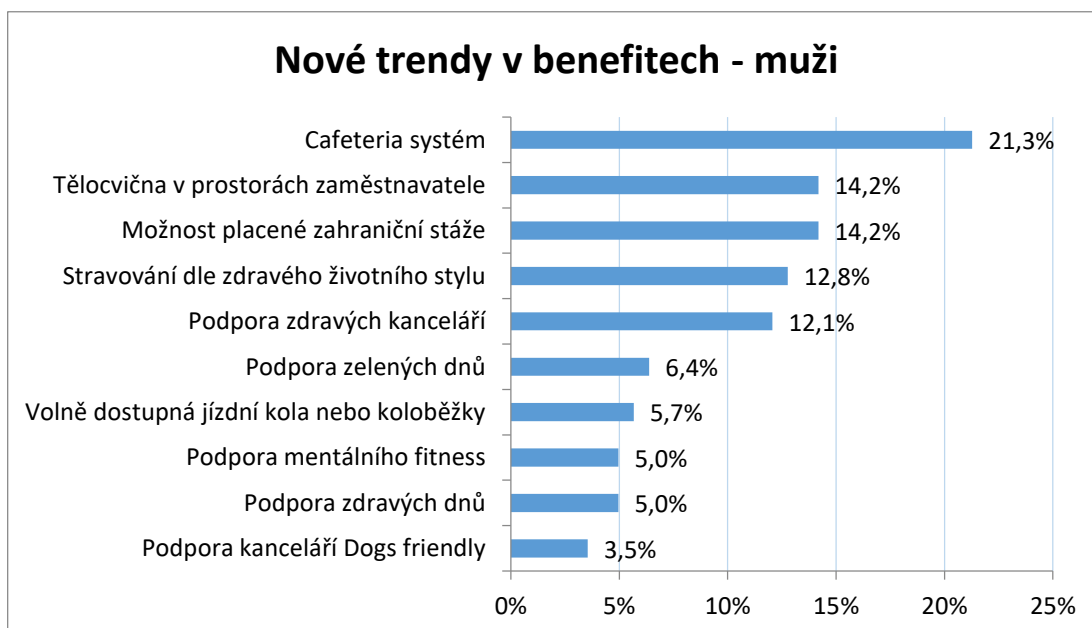
Opět se jednalo o uzavřenou otázku. Respondenti zde dostali na výběr z deseti možností neobvyklých typů benefitů, které nejsou mezi zaměstnavateli u nás zatím příliš obvyklé. Z nabízených možností měli vybrat 3, které by je osobně nejvíce oslovily. I na tuto otázku odpovídalo všech 236 respondentů.



Obrázek 11 - Nové trendy v benefitech

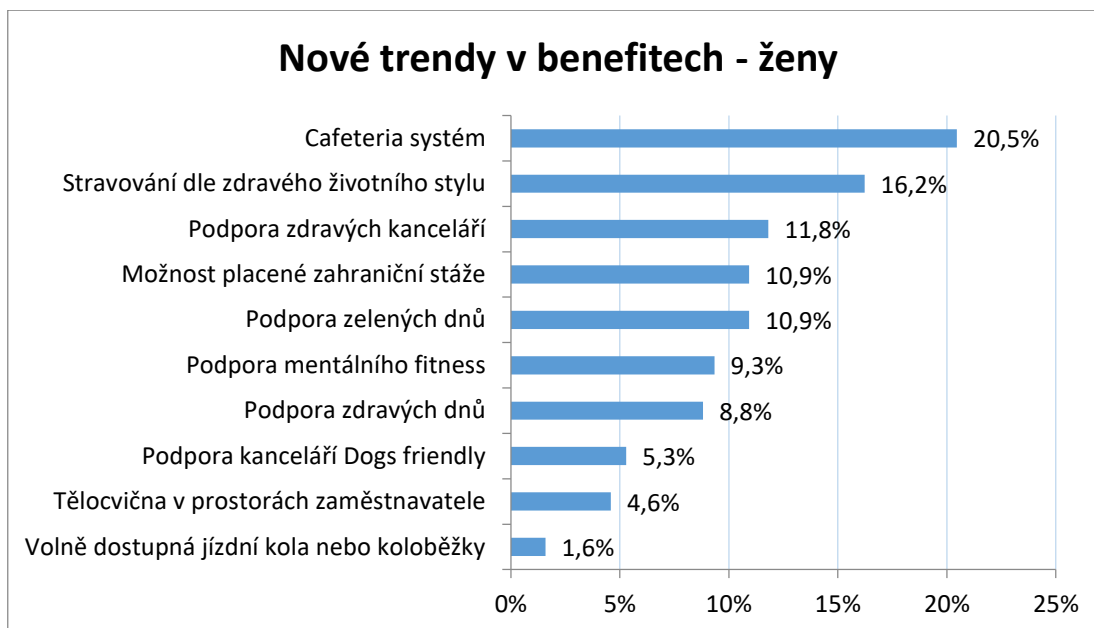
Zdroj: vlastní výzkum

Z Obrázku 11 je patrné, že benefitem kterým by zaměstnavatelé mohli nejvíce zaujmout, je cafeteria systém. Tuto možnost (jako jednu ze tří) uvedlo 146 respondentů. Dalším žádaným benefitem je stravování dle zdravého životního stylu (uvedlo 110 resp.), na třetím místě podpora zdravých kanceláří (84 resp.) a s téměř stejným výsledkem následuje možnost placené zahraniční stáže (82 resp.). Naopak nejméně preferovanou výhodou v souhrnném výsledku se ukázala volně dostupná jízdní kola a koloběžky (uvedlo pouze 17 resp.).



Obrázek 12 - Nové trendy v benefitech - muži

Zdroj: vlastní výzkum



Obrázek 13 - Nové trendy v benefitech - ženy

Zdroj: vlastní výzkum

Souhrnné výsledky jsem rozdělila na dvě části, muži (47 resp., Obrázek 12) a ženy (189 resp., Obrázek 13). V obou analyzovaných částech mezi muži i ženami jednoznačně zvítězila možnost využívání cafeteria systému, v obou skupinách respondentů tuto možnost (jako jednu ze tří) zmínilo nejvíce respondentů, více jak 60 % z každé skupiny respondentů.

Mezi muži, jak lze vidět v Obrázku 12, se jako další zajímavé druhy výhod objevují čtyři benefity, které jsou procentuálním zastoupením, vzhledem k ostatním benefitům, přibližně na srovnatelné úrovni. Jedná se o tělocvičnu v prostorách zaměstnavatele a možnost placené zahraniční stáže (uvedlo shodně 20 resp., neboli 42,6 % mužů), možnost zdravého stravování (18 resp., neboli 38,3 % mužů) a následně zdravé kanceláře (17 resp., neboli 36,2 % mužů).

Zbývajících pět typů z nabízených benefitů má procentuální zastoupení vůči ostatním výhodám přibližně jen 6 % a méně. Na poslední místo, s nejmenším projeveným zájmem, umístili muži podporu kanceláří s domácími mazlíčky Dogs friendly (uvedlo jen 5 mužů.).

Mezi ženami (Obrázek 13) se na druhém místě, po nejvíce voleném cafeteria systému, umístil benefit možnosti stravování dle zdravého životního stylu (zmínilo 92 resp., neboli 48,7 % žen) U mužů se tento benefit umístil na 4. místě. U žen následuje podpora zdravých kanceláří (uvedlo 67 žen, neboli 35,5 %) a se shodným procentuálním

zastoupením možnost zahraniční stáže a podpora zelených dnů (uvedlo 62 žen, neboli 32,8 %).

Na posledním místě, jako nejméně zajímavý, se ve skupině žen dostal benefit volně dostupných kol a koloběžek (uvedlo pouze 9 žen).

Zmínila bych zde patrný rozdíl u benefitu tělocvična v prostorách zaměstnavatele. Mezi muži se tento benefit umístil hned na druhém místě za cafeteria systémem, jako jednu z možností jej uvedlo 42,6 % mužů, naopak mezi ženami až na devátém, předposledním místě, uvedlo jej pouze 13,8 % žen.

Tabulka 8 - Nové trendy v benefitech dle typu studia

Nové trendy v benefitech (3)	Cafeteria systém	Zdravé stravování	Zdravé kanceláře	Zahraniční stáže
Prezenční st. (126)				
Absolutní čet.	79	61	45	46
Relativní čet.	20,9%	16,1%	11,9%	12,2%
Kombinované st. (110)				
Absolutní čet.	67	49	39	36
Relativní čet.	20,3%	14,8%	11,8%	10,9%

Zdroj: vlastní výzkum

V Tabulce 8, opět pro úplnost, uvádím ještě rozdělení nových trendů v benefitech dle typu studia. Ani zde není žádný větší rozdíl v preferencích, preference rozdělení dle typu studia v podstatě kopírují výsledky souhrnného vzorku respondentů.

2.5 Shrnutí výsledků šetření

V této části bakalářské práce (Tabulka 9) shrnu jednotlivé výsledky šetření u těch otázek v dotazníku, jenž byly zaměřeny přímo na problematiku zaměstnaneckých benefitů (sociodemografické otázky jsou již shrnuty v Tabulce 1). U každé odpovědi uvedu počet respondentů, kteří danou možnost zvolili. U otázek, kde je více možností odpovědí, budu jmenovat jen tolik nejvíce preferovaných odpovědí, kolik dle zadání otázky volili respondenti.

Tabulka 9 - Shrnutí výsledků šetření

	Počet odpovědí
Byl/la jste již někdy zaměstnán/a ve firmě poskytující benefity?	
Ano	109
Ne	127
Jaké tři konkrétní benefity pro Vás byly nejdůležitější? (odpovídali jen Ti, kteří na předchozí otázku odpověděli ano)	
Stravenky	57
13. a 14. plat (24)	24
Dovolená navíc (18)	18
Jaké benefity očekáváte od svého budoucího zaměstnavatele?	
Výhody sociální povahy (vyberte 3)	
13. a 14. plat	178
Příspěvek na penzijní a životní pojištění	135
Příspěvek na sport, kulturu, relaxaci	134
Výhody mající vztah k práci (vyberte 5):	
Možnost profesního růstu	141
Vzdělávání (jazykové kurzy)	127
Stravenky (příspěvek na stravování)	123
Dovolená navíc (nad zákonný rámec 4 týdnů)	108
Sick days (dny volna při krátké nemoci)	104
Mohou Vás nabízené benefity ovlivnit při výběru zaměstnavatele?	
Spíše ano (je to příjemný bonus navíc)	146
Určitě ano (některé jsou pro mě zásadní)	63
Spíše ne (všude budou nějaké benefity)	25
Určitě ne (nezáleží, zda budu mít benefity)	5
Vnímáte benefity jako motivační faktor?	
Ano	219
Ne	17
Jakou formu poskytování benefitů preferujete?	
Volitelné benefity (různá struktura dle preferencí, avšak všem ve stejné hodnotě)	155
Benefity závislé na pracovním výkonu (struktura i hodnota závislá na prac. výkonu)	42
Plošné benefity (všichni mají stejnou hodnotu i strukturu benefitů)	39
Které z níže uvedených nových trendů v benefitech by Vás nejvíce oslovily? (vyberte 3)	
Cafeteria systém - on-line portál, každý si může vybrat a čerpat benefity dle svých preferencí na základě přidělených „bodů“ dle pracovního výkonu a pozice	146
Jídlna s možností stravování dle zdravého životního stylu (vegetariánská strava, nutričně vyvážená strava)	110
Podpora zdravých kanceláří - speciální ergonomický nábytek, open space, odpočinkové zóny, masážní křesla, útulně zařízené kanceláře se zelení	84

Zdroj: vlastní výzkum

2.6 Profil respondenta a doporučení pro budoucí zaměstnavatele

Z dosažených výsledků šetření jsem sestavila obecný profil respondenta zaměstnance.

Respondent již někde pracoval, má k dispozici stravenky, dostává 13., případně 14. plat a má nárok na dovolenou navíc. To jsou benefity, které pro něj byly v minulém, případně jsou v současném zaměstnání nejvíce důležité z benefitů, které má k dispozici.

Pokud se rozhodne změnit zaměstnavatele či práci, bude očekávat sociální výhody peněžní povahy v různé formě. Plat navíc ve formě 13. a 14. platu, nebo jinou formu finančního příspěvku (příspěvek na penzijní a životní pojištění, na sport, kulturu a relaxaci). Z výhod majících vztah k práci bude mít ambice profesně růst a vzdělávat se, chce se zdravě stravovat s příspěvkem zaměstnavatele a po práci ocenit zasloužený odpočinek ve formě dovolené nad zákonný rámec. Pokud přijde náhlá nemoc, počítá s možností využití sick days. O konkrétní strukturu svých čerpaných výhod by zaměstnanec rád rozhodoval sám, ale očekává, že jejich celková výše bude stanovena zaměstnavatelem, pro všechny stejně.

Pro tento účel je možné doporučit zaměstnavatelům využít cafeteria systém, který odpovídající označili za nejvíce preferovaný trend v poskytování benefitů a jehož správné nastavení současně umožňuje splnit požadavky respondentů.

Pokud zaměstnavatel provozuje jídelnu pro zaměstnance či jiný způsob stravování, doporučila bych zaměřit se na začlenění zdravých a nutričně vyvážených pokrmů do nabídky jídelních lístků.

Zvyšujícímu se trendu zdravého životního stylu odpovídá také zájem respondentů nejen zdravě se stravovat, ale také pracovat ve zdravém a útulném prostředí, ve zdravých kancelářích vybavených speciálním zdravotním (ergonomickým) nábytkem, odpočinkovými zónami, případně masážními křesly.

Z výzkumu vyplynula vysoká důležitost benefitů pro potenciální zaměstnance při jejich rozhodování o volbě budoucího zaměstnavatele, budoucí pracovní pozice. Naprostá většina dotázaných vnímá zmíněné výhody jako motivační faktor. Zaměstnavatelé by tedy, v souladu s moderním pojetím řízení lidských zdrojů, tento faktor neměli podceňovat a strukturování nabízených zaměstnaneckých výhod by měli věnovat dostatečnou pozornost.

Zřízení cafeteria systému pro společnost s 50 zaměstnanci

Informace použité níže jsem částečně získala od zaměstnanců společnosti Benefit Management s.r.o., na základě e-mailové komunikace a z jejich webových stránek (Benefit plus [online], 2017).

Nejsnazší možností, jak svým zaměstnancům umožnit čerpání benefitů formou cafeteria systému, je využít některou ze společností, které tento systém nabízejí a mají s jeho poskytováním zkušenosti. Jednou z firem, které zajišťují poskytování benefitů právě touto formou, je například společnost Benefit Management s.r.o. (Benefit plus [online], 2017). Zmíněnou společnost jsem si vybrala zcela náhodně, jako jednu z možností pro implementaci tohoto řešení. Společnost jsem oslovila s požadavkem na zaslání informací pro zřízení cafeteria systému ve společnosti s 50 zaměstnanci (viz Příloha č. 6).

Zřízení programu Benefit plus:

- zdarma základní samosprávná verze do 100 zaměstnanců, včetně implementace
- zdarma následné užívání, školení, telefonická a e-mailová podpora
- zdarma vydání karet pro zaměstnance
- náklady společnosti Benefit hradí poskytovatelé slev, formou provizí
- úspora oproti mzdě je 39,6 % (zaměstnanec ušetří 31,1 %, zaměstnavatel 8,5 %) (viz Příloha č. 5)
- fakturace probíhá předem, následně jsou nahrány benefitní body
- snadný přehled o čerpání bodů (přednastavené reporty)
- seznam aktivních partnerů, možnost vlastního nastavení benefitů
- dostupné služby z oblastí cestování, zdraví, kultury, sportu a vzdělávání
- aplikace funguje jako e-shop, je dostupná na mobilním telefonu, PC i tabletu
- součástí jsou doplňkové moduly (zaměstnanec roku, odměny, pochvaly)
- k dispozici ukázková prezentace

Využití systému cafeteria může být, dle mého názoru, pro zaměstnavatele i zaměstnance přínosem. Jeho pořízení je jednoduché, finančně nenáročné a může být pro zaměstnavatele výrazným posunem v oblasti zaměstnanecké sociální politiky.

3 Závěr

Jak již bylo definováno v cíli bakalářské práce, snažila jsem se ve své práci na základě dotazníkového šetření získat a následně analyzovat informace o představách a postojích studentů VŠPJ k zaměstnaneckým benefitům. Součástí mého šetření bylo mimo jiné zjistit, zda se studenti již měli možnost s nějakými benefity ve své praxi setkat, zda již nějaké benefity využívali, které je nejvíce oslovily, případně do jaké míry jsou pro ně benefity v souvislosti s výběrem jejich zaměstnání důležité. Jakou váhu jim budou přikládat při případné volbě svého budoucího zaměstnavatele a zda vnímají benefity jako motivační faktor.

Zjistila jsem, že benefity vnímají absolventi jako velmi důležitou součást svého ocenění. Mají vcelku jasnou představu o svých očekáváních v této oblasti a poskytované výhody považují za důležitý motivační faktor. V některých oblastech se mírně liší představy mezi muži a ženami, případně mezi studenty prezenční a dálkové formy studia, ale základní linie dosažených výsledků je vždy hodně podobná.

U některých porovnání však vznikly určité rozdíly. Například u otázky na formu poskytování benefitů je překvapivé stanovisko mužů, kteří oproti ženám daleko více upřednostňují benefity závislé na pracovním výkonu.

U benefitů se vztahem k práci jsou u studentů prezenční formy studia větší preference spojené s možností profesního růstu než u kombinované formy. Studenti kombinované formy zase více upřednostňují nějakou formu placeného volna, což je zřejmě důsledek studia při zaměstnání a rodině.

V závěru distribuovaného dotazníku měli respondenti na výběr z několika možných nových druhů benefitů, abych zjistila jejich úhel pohledu a případný zájem o výhody tohoto typu. Co se týče moderních benefitů, všichni nejvíce preferují cafeteria systém, strukturu výhod dle vlastního výběru. V této souvislosti navrhuji zaměstnavatelům zavedení cafeteria systému prostřednictvím některé ze specializovaných firem působících na našem trhu.

Na základě získaných dat ze svého výzkumu jsem doporučila firmám podnikajícím primárně v Kraji Vysočina možné benefity, které by mohly absolventy VŠPJ oslovit. Myslím si však, že má doporučení lze využít pro podnikatele i v ostatních krajích České republiky, nejen v kraji Vysočina.

V dnešní době kdy se obecná míra nezaměstnanosti v České republice pohybuje na opravdu nízké úrovni (okolo 4 %), mohou být pro zaměstnavatele získané poznatky o představách budoucích absolventů užitečné a mohou jim pomoci při obsazování volných pracovních pozic, při strukturování pracovních nabídek a vyhledávání nových zaměstnanců (ČSU [online], 2017).

4 Seznam použitých zdrojů

4.1 Tištěné zdroje

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

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

KLIMEŠ, Lumír. *Slovník cizích slov*. 8. vyd., v SPN vyd. 3., rozšířené a doplněné. Praha: SPN - pedagogické nakladatelství, 2010. ISBN 978-80-7235-446-7.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

MĚRTLOVÁ, Libuše. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014. ISBN 978-80-7204-907-3.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. V Praze: C.H. Beck, 2010. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.

ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4151-2.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

4.2 Elektronické zdroje

Benefit plus, Cafeteria [online]. [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://www.benefit-plus.eu/>

Business Vize, Cafeteria system [online]. [cit. 2017-01-29]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

Business Vize, Cafeteria systém, Zikmund Martin, 22.2.2010 [online]. [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

Česká pojišťovna, Kariéra - Benefity [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://ceskapojistovna.jobs.cz/proc-k-nam/>

ČSU, Zaměstnanost, nezaměstnanost [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

FinExpert.cz, Jak na zaměstnanecké benefity, Stanický Martin, 28.2.2017 [online]. [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <http://m.finexpert.e15.cz/jak-na-firemni-benefity-aby-uspokojovaly-zamestnance>

Hospodářské noviny, Bonus Sacrifice, Kudrnová Veronika, 26.9.2014 [online]. [cit. 2017-03-05].

Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/podnikani/inspirace-mimo-kancelar/c1-62775560-benefitni-odmenovani-zamestnancu-zavadi-i-male-firmy-system-je-pro-ne-vyhodny>

Office yoga [online]. [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.officeyoga.cz/trendy-v-benefitech-nove-zamestnanecke-ery/>

Office yoga, Trendy v benefitech nové zaměstnanecké éry [online]. [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <http://www.officeyoga.cz/trendy-v-benefitech-nove-zamestnanecke-ery/>

Personalista.com, Nejčastější zaměstnanecké benefity, Konopa Prokop, 3.3.2016 [online]. [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <http://www.personalista.com/pracovni-prostedi/jake-jsou-nejcastejsi-zamestnanecke-benefity.html>

Portál veřejné správy, Vyhláška č. 114/2002 Sb., FKSP - novela k 1.1.2016 [online]. [cit. 2017-03-01]. Dostupné z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=53266&nr=114~2F2002&rpp=15#local-content>

Portál veřejné správy, Zákon č. 586/1992 Sb., O daních z příjmů [online]. [cit. 2017-03-01]. Dostupné z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40374&nr=586~2F1992&rpp=15#local-content>

The Google Way of Motivating Employees, Martin: Cleverism, 2016 [online]. [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: <https://www.cleverism.com/google-way-motivating-employees/>

TOP Zaměstnavatelé, Výsledky [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.topzamestnavatele.cz/vysledky/>

VŠPJ, obecné informace [online]. [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <https://www.vspj.cz/>

VŠPJ, studijní oddělení, interní informace [online], 15.3.2017.

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Sociodemografické faktory	32
Tabulka 2 – Vlastní zkušenost s benefity	34
Tabulka 3 - Výhody sociální povahy dle pohlaví respondentů	39
Tabulka 4 - Výhody se vztahem k práci dle pohlaví respondentů.....	44
Tabulka 5 - Vliv benefitů na výběr zaměstnavatele	45
Tabulka 6 - Benefit jako motivační faktor.....	46
Tabulka 7 - Forma poskytování benefitů dle typu studia	48
Tabulka 8 - Nové trendy v benefitech dle typu studia	51
Tabulka 9 - Shrnutí výsledků šetření	53

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Nejdůležitější benefity z dosavadní praxe	35
Obrázek 2 - Výhody sociální povahy	36
Obrázek 3 - Výhody sociální povahy – srovnání dle formy studia	38
Obrázek 4 - Výhody se vztahem k práci.....	40
Obrázek 5 - Výhody se vztahem k práci – prezenční	41
Obrázek 6 - Výhody se vztahem k práci - kombinované.....	42
Obrázek 7 - Výhody se vztahem k práci - srovnání dle formy studia	43
Obrázek 8 - Vliv benefitů na výběr zaměstnavatele	44
Obrázek 9 - Forma poskytování benefitů	47
Obrázek 10 - Forma poskytování benefitů – srovnání dle pohlaví respondentů	47
Obrázek 11 - Nové trendy v benefitech	49
Obrázek 12 - Nové trendy v benefitech - muži.....	49
Obrázek 13 - Nové trendy v benefitech - ženy	50

Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník

Příloha č. 2 Statistika aktivních studií k 31.12.2016, Celkem

Příloha č. 3 Statistika aktivních studií k 31.12.2016, Muži

Příloha č. 4 Statistika aktivních studií k 31.12.2016, Ženy

Příloha č. 5 Benefit Plus, Daňové úspory

Příloha č. 6 Benefit Plus, Cenová nabídka Cafeterie Benefit Plus