

System poskytování zaměstnaneckých výhod ve firmě SIEMENS Elektromotory s.r.o.

Aleš Heidenreich

Bakalářská práce
2008



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Vyšší odborná škola ekonomická
akademický rok: 2007/2008

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Aleš HEIDENREICH**
Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Marketing**

Téma práce: **Systém poskytování zaměstnaneckých výhod ve firmě SIEMENS ELEKTROMOTORY s. r. o.**

Zásady pro vypracování:

1. Prostudujte a zpracujte zdroje se vztahem k danému projektu.
2. Shromážděte dostatečné množství zdrojů a zrealizujte dané téma.
3. Proveďte zhodnocení dosavadních systémů ve firmě Siemens s.r.o.
4. Navrhněte a zrealizujte dokonalejší systém zaměstnaneckých výhod ve firmě Siemens s.r.o.

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

[1] JANOUŠKOVÁ, Jana. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha : Grada, 2005. ISBN 80-247-1364-0.

[2] VRÁNA, Ivan. Zásady a postupy zavádění podnikových informačních systémů – Praktická příručka pro podnikové manažery. Praha : Grada. ISBN 80-247-1103-6.

[3] ŠMÍDA, Filip. Zavádění a rozvoj procesního řízení ve firmě. Praha : Grada. ISBN 978-80-247-16.

[4] Mzdy & personalistika v praxi. č. 10/2005, Praha : ASPI, 2005, 12xročně. ISSN 1425-2366.

[5] Finance. cz: Daně a mzda [online]. [cit.2007-05-02]. Dostupný z WWW: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/108621-zamestnanecke-vyhody-jsou-jiz-beznym-standardem/>>.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Anna Tománková**
EXT.


Datum zadání bakalářské práce: **5. října 2007**

Termín odevzdání bakalářské práce: **7. prosince 2007**

Ve Zlíně dne 2. listopadu 2007


Ing. Alena Dořková
v zast. děkan




Ing. Šárka Vránová
v zast. ředitel ústavu

ABSTRAKT

Bakalářská práce je v první části zaměřena na zaměstnanecké výhody, jejich členění, ale také nastínění problematiky spojené s poskytováním zaměstnaneckých benefitů. V části analytické jsem se zabýval konkrétními zaměstnaneckými výhodami ve společnosti Siemens Elektromotory, ale také s ostatními aspekty souvisejícími právě s poskytováním benefitů. Na závěr jsem firmě navrhl nové možnosti úspor i formy odměn.

Klíčová slova: Zaměstnanecká výhoda, Benefit, Podnik, Organizace, Zaměstnanec, Personální oddělení

ABSTRACT

The Bachelor thesis is in the first part focused on employee's benefits, their dividing, but also focusing the topic connected with providing employee's benefits. In the analitic part I considered the particular employee's benefits in the company called Siemens Elektromotory and with other aspects connected particurarly with benefits providing as well. Finally I suggested the company new options of savings and forms of rewards.

Keywords: Employee's benefit, Benefit, Company, Organization, Employee, Human Resources department

Rád bych poděkoval všem, kteří mi věnovali nejen svůj čas, ale i trpělivost při zpracovávání mé práce. Největší dík patří vedoucí mé bakalářské práce slečně Ing. Anně Tománkové, ale i ostatním pracovníkům společnosti Siemens Elektromotory, jejichž rady a názory mi v mnohém pomohly.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 ZPŮSOBY A DŮVODY PÉČE O ZAMĚSTNANCE	11
1.1 DŮVODY PRACOVNÍHO ZAPOJENÍ.....	11
1.1.1 Instrumentální důvody.....	11
1.1.2 Emocionální důvody	12
1.1.3 Sociální důvody.....	12
1.1.4 Seberealizační důvody.....	12
1.2 PÉČE O ZAMĚSTNANCE PODNIKU	12
1.3 MOTIVY PRO PRÁCI SE ZAMĚSTNANCI.....	13
1.3.1 Etické a humánní důvody	13
1.3.2 Politicko – organizační motivy	14
1.3.3 Užitelné motivy.....	14
1.3.4 Právní požadavky	14
1.3.4.1 Povinná péče	14
1.3.4.2 Smluvní péče.....	14
1.3.4.3 Dobrovolná péče	14
1.3.5 Tlaky občanské společnosti.....	14
2 SOCIÁLNÍ POLITIKA PODNIKU	16
2.1 EFEKTY PODNIKOVÉ SOCIÁLNÍ POLITIKY	16
2.1.1 Ekonomické efekty.....	16
2.1.1.1 Výběr pracovníků.....	16
2.1.1.2 Znalosti jako aktiva firmy	17
2.1.1.3 Kvalifikace pracovníků.....	17
2.1.1.4 Reálný příjem zaměstnanců	17
2.1.1.5 Reálná spotřeba.....	17
2.1.2 Neekonomické efekty.....	17
2.1.2.1 Formování jedince	18
2.1.2.2 Spokojenost zaměstnanců	18
2.1.2.3 Zdraví zaměstnanců	18
2.1.2.4 Image firmy.....	18
2.2 TYPY, VLASTNOSTI A KRITÉRIA VYUŽÍVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD.....	18
2.3 TYPY ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD.....	19
2.3.1 Graf poskytování jednotlivých benefitů	21
2.3.2 Benefity určené pro vybrané pracovníky.....	22
2.4 VLASTNOSTI ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD.....	22
2.4.1 Adresnost.....	23
2.4.2 Spolehlivost.....	23
2.4.3 Zřetelnost.....	23
2.4.4 Motivovanost.....	23
2.4.5 Pravidelnost a objektivita.....	23
2.4.6 Sdílení firemních hodnot.....	23

2.5	KRITÉRIA ROZDĚLOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	24
2.5.1	Časový horizont.....	24
2.5.2	Konkrétní zaměření péče.....	24
2.5.3	Rozměr	25
2.5.4	Způsob distribuce	25
2.6	ÚPRAVA ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	25
2.6.1	Kolektivní smlouva	25
2.6.2	Vnitřní předpis	25
2.7	CAFETERIE SYSTÉM	25
2.7.1	Koncepce Kafetérie systém	26
2.7.1.1	System jádra.....	26
2.7.1.2	System bufetu.....	26
2.7.1.3	System alternativního menu.....	27
II	PRAKTICKÁ ČÁST	28
3	PREZENTACE FIRMY SIEMENS	29
3.1	SIEMENS V ČESKÉ REPUBLICE	29
3.1.1	Produkty firmy SIEMENS v České republice.....	29
3.1.1.1	Informace a komunikace.....	29
3.1.1.2	Automatizace a řízení	30
3.1.1.3	Energetika	30
3.1.1.4	Doprava.....	30
3.1.1.5	Zdravotnictví.....	30
3.2	SIEMENS ELEKTROMOTORY S.R.O. , ZÁVOD MOHELNICE.....	30
3.2.1	Vize závodu Mohelnice.....	31
3.2.2	Mise závodu Mohelnice	31
3.2.3	Proces výroby motoru.....	32
3.2.4	Personální politika podniku.....	33
3.2.5	Personální útvar	33
3.3	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ZÁVODU MOHELNICE.....	36
4	ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY VE SPOLEČNOSTI SIEMENS ELEKTROMOTORY S.R.O. , ZÁVOD MOHELNICE.....	37
4.1	SEZNAM NABÍZENÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD.....	37
4.1.1	Stravování	37
4.1.1.1	Ceny dotovaných jídel pro zaměstnance.....	38
4.1.2	Týden dovolené navíc	38
4.1.3	Příspěvek na penzijní připojištění	38
4.1.4	Regenerační péče.....	39
4.1.5	Lázeňská péče.....	39
4.1.6	Příspěvek na dětskou rekreaci	40
4.1.7	Beseda s jubilanty.....	40
4.1.8	Společenské akce.....	40
4.1.9	Odměna za dlouhodobý pracovní výkon.....	41
4.1.10	Půjčky na bytové účely.....	42
4.1.11	Sociální výpomoc v tíživých životních situacích.....	43
4.1.12	Nejlepší zaměstnanci roku	43

4.1.13	Sportovní aktivity	43
4.1.14	Závodní noviny	44
4.2	SWOT ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	44
4.2.1	SWOT analýza	45
4.3	FINANČNÍ ODMĚNA PRO AUTORY ZLEPŠOVACÍCH NÁVRHŮ	46
4.4	VZDĚLÁNÍ A POČET ZAMĚSTNANCŮ	47
4.5	KOMUNIKAČNÍ KANÁLY V SIEMENS ELEKTROMOTORY	49
5	ZHODNOCENÍ A DOPORUČENÍ PRO FIRMU SEM M.....	50
5.1	ZHODNOCENÍ A DOPORUČENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	50
	ZÁVĚR	52
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	54
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	56
	SEZNAM OBRÁZKŮ	57
	SEZNAM TABULEK.....	58
	SEZNAM PŘÍLOH.....	60

ÚVOD

Tématem mé bakalářské práce je poskytování zaměstnaneckých výhod ve firmě Siemens Elektromotory s.r.o. Hlavním cílem této bakalářské práce je prozkoumání systému poskytování benefitů v tak velké firmě, jako je Siemens Elektromotory, závod v Mohelnici. Snahou je zjistit, zda má tato organizace ve svém systému nějaké nedostatky a pokud ano, jak je lze odstranit, popřípadě navrhnout nové metody poskytování zaměstnaneckých odměn.

Výše uvedené téma mě zajímá i z osobního hlediska, protože v oblasti personalistiky je stále čemu se učit. Poskytování zaměstnaneckých benefitů vytváří image firmy i to, jak je společnost vnímána svými zaměstnanci. V současné době je velice důležité poskytovat svým zaměstnancům více, než dávají okolní firmy. Mnohokrát rozhodují i maličkosti a těmi mohou být právě zaměstnanecké výhody.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části. V teoretické části práce Vás seznámím s problematikou zaměstnaneckých výhod. V části praktické Vám představím firmu samotnou, její historii i s výrobními procesy. Samozřejmostí je uvedení zaměstnaneckých výhod. Dále jaké jsou podmínky pro získání benefitů, i jaký systém zaměstnaneckých výhod Siemens Elektromotory poskytuje. Zhodnotím silné i slabé stránky v oblasti poskytování benefitů. Hlavním úkolem bude poskytnout firmě informace, které by mohly zlepšit systém v oblasti poskytování zaměstnaneckých výhod, popřípadě navrhnout nové formy odměňování.

Pevně věřím, že se mi daný cíl podaří splnit jak z hlediska teoretického, tak i z hlediska praktického. Budu potěšen, pokud firma bude brát ohled na mé konečné doporučení, nebo hodnocení.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZPŮSOBY A DŮVODY PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Organizace nebo podniky jsou nedílnou součástí společenského systému a zastávají v něm dané funkce. Ať jde o vyrábění zboží či poskytování služeb, cílem většiny organizací je dosažení zisku. Aby se stal podnik úspěšný a dostal své dobré pověsti, musí překonat plno nástrah. Je to jako „běh na dlouhou trať.“ Z dlouhodobého hlediska je důležité, aby podnik mapoval stav v několika elementárních oblastech. Mezi ty nejvýznamnější patří:

- produktivita,
- zisk podniku vyjádřený ziskem připadající na akcii, nebo návratností investic,
- konkurenční postavení,
- rozvoj zaměstnanců,
- vztahy se zaměstnanci,
- odpovědnost vůči veřejnosti.

Plánování lidských zdrojů je nezbytnou součástí dosažení firemních cílů. Jde o systematický a nepřetržitý proces, kterého se účastní manažeři a vedoucí v každodenním pracovním poměru. Realita podnikové praxe ukazuje, že úspěch i zdokonalování samotného podniku je velice úzce spjat s kvalitou lidských zdrojů, které se vyskytují ve všech strategických cílech. [5]

1.1 Důvody pracovního zapojení

V současné době víme, že lidé mají daleko silnější vztah k práci, než jen k určitému zaměstnání. Práce je prvek, který člověka integruje do společnosti a přináší životu společenský kontext. Smyslem práce každého jedince je to, že lidé nacházejí v zaměstnání okruh svých blízkých přátel, ale také mohou dosahovat sebeúcty, možnost vyjádřit sebe samého a v neposlední řadě slouží práce jako nástroj udržení své životní úrovně. Důvody, proč se lidé zapojují do práce, hledejme v základních kategoriích příčin.

1.1.1 Instrumentální důvody

Hlavním cílem je v tomto případě zajištění prostředků nezbytných pro život. Většina lidí pracuje proto, aby získala peníze potřebné pro život, ale práci se lidé nevyhnou ani doma (vzdělávání, domácí práce apod.). Výsledky těchto prací se pro ně stávají bezprostředně

užitečné. Důležitým faktorem je mzda, jež má pro určitou skupinu lidí rozhodující význam, ale zároveň nemusí být tak významná, pokud není jednotlivec na mzdě přímo závislý.

1.1.2 Emocionální důvody

Práce je chápána jako potěšení a lidé pracují proto, že práci vnímají jako činnost, která přináší radost. Hlavním hnacím motorem k práci je motivace, plat zde nehraje rozhodující roli.

1.1.3 Sociální důvody

Člověk se díky práci integruje do společnosti, která mu umožní členství v jiné skupině, než v rodině. Práce se proto může stát hlavním zdrojem sociálních interakcí. Zaměstnanec může měřit svou spokojenost v zaměstnání v závislosti na tom, v jakém sociálním prostředí pracuje.

1.1.4 Seberealizační důvody

Základním pramenem je motivace člověka samotného a potřeba být užitečný a seberealizovat se. Každý z nás dělá nejraději to, co ho baví a naplňuje, protože to člověku umožňuje nejlépe realizovat své schopnosti a zájmy. [5]

1.2 Péče o zaměstnance podniku

Každý podnik funguje na základě principu kolektivní činnosti lidí. V zaměstnání musí každý jedinec čelit vlivům neustálých změn, které pozitivně i negativně ovlivňují jak činnost jednotlivců, tak činnost pracovních skupin a nakonec i celé organizace. Práce s lidmi je základní rutinní činností každého manažera nebo vedoucího. Snahou těchto manažerů je vést správně ostatní zaměstnance a usnadnit jim jejich činnost. Vše se zakládá na autoritě vedoucího, ale i způsobech motivace. Důležitou složkou je osobní a emocionální oblast pracovních vztahů. Vedení zaměstnanců je založeno na racionální, operativní a logické pracovní činnosti, která se skládá z kroků plánování, organizace, kontroly a hodnocení.

Dobrá organizace práce a řízení lidských zdrojů jsou ovlivňovány:

- osobností vedoucího pracovníka,

- motivací, postoji a vlastnostmi jednotlivých členů pracovní skupiny a jejím profilu,
- celkovým společenským a ekonomickým prostředím,
- charakterem organizace a typem organizační struktury.

Každé rozhodnutí v oblasti řídicí činnosti, jež reaguje na změnu podmínek v ekonomickém a sociálním okolí podniku, má svoje personální hranice. Podnikatelské rozhodnutí je kompromis mezi sociální odpovědností a ekonomickou realitou, přičemž základním cílem je zisk samotného podniku, ale tento tlak na ziskovost firmy by neměl být nad rámec společenské funkce firmy. Pokud se podnik zaměří na naplnění sociální funkce, má to pozitivní vliv na budoucnost podniku, který bude mít i svou návratnost. „Nejdřív je třeba vybudovat sebe, svoji vnitřní sílu, potom své lidi a ti vybudují firmu.“ TOMÁŠ BAŤA

S pojmem péče o zaměstnance jsme se již setkali v polovině 19. století, který se používal k označování produktů sociální politiky. V dnešní době můžeme tento pojem chápat jako vytváření vhodných podmínek pro práci, které se snaží najít rovnováhu mezi osobním a pracovním životem zaměstnance. Je to snaha vyvážit čas určený pro relaxaci, rodinu, aktivity jedince a také času, který je potřebný pro práci. [5]

1.3 Motivy pro práci se zaměstnanci

Vedoucí pracovník by neměl pouze stereotypně zadávat úkoly zaměstnancům, ale měl by se snažit motivovat pracovníky k lepším a zodpovědnějším výkonům, protože pouze ti pracovníci, kteří neberou práci jako povinnost, mohou přispívat k lepším výkonům celé organizace. A jaké jsou tedy motivy podniku pro práci se zaměstnanci?

1.3.1 Etické a humánní důvody

Etické a humánní důvody péče o zaměstnance jsou brány jako filozofické krédo pro řízení organizace. Hlavním pilířem je úcta k člověku jako jedinečnému individu. Proto je velmi důležité vytvoření základních morálních norem a etických kodexů podniku. Tyto kodexy by měly být vytvořeny na základě vztahů mezi jednotlivými zaměstnanci, mezi firmou a okolím, ale také mezi firmou a dodavateli a v neposlední řadě je důležitý vztah mezi firmou a zákazníkem. Respektování vnitropodnikových směrnic poukazuje na soudržnost zaměstnaneckého kolektivu a vede k optimalizaci výkonu, pomáhá při integraci nových

členů do již stálých pracovních skupin a slouží jako přirozená prevence před nežádoucími chováními a jednáním.

1.3.2 Politicko – organizační motivy

Hlavním cílem je zde zachování kladných vztahů mezi vedením organizace a odborů. Současně také působí jako prostředek akumulace neformální autority a míry vlivu na zaměstnance.

1.3.3 Užitární motivy

Plynou ze základních cílů a smyslů podnikání (maximalizace zisku, vysoká produktivita, zlepšování vztahů mezi pracovníky a samozřejmostí je dobrý výsledek hospodaření).

1.3.4 Právní požadavky

Vyjadřují normativní nároky pracovníka. Podnik tyto nároky realizuje jako obligatorní (povinné) a fakultativní (nepovinné) opatření a při jejich konání vychází z respektování tří skupin možných zdrojů.

1.3.4.1 Povinná péče

Povinná péče je dána předpisy, zákony a kolektivními smlouvami nepodnikové úrovně. Důležitým pramenem je ZP, který dbá na životní a pracovní podmínky zaměstnanců a jejich rozvoj.

1.3.4.2 Smluvní péče

Smluvní péče je založena na kolektivních smlouvách, které jsou na úrovni organizace.

1.3.4.3 Dobrovolná péče

Zde se odráží firemní přístup k zaměstnancům a to formou péče o lidské zdroje.

1.3.5 Tlaky občanské společnosti

Vychází z obecného smyslu péče o pracovníky a ze širšího základu, kterým se podnik snaží motivovat pracovníky. Organizace chápe pracovníky jako lidský kapitál, který slouží k dlouhodobé prosperitě a efektivnosti podniku. Dlouhodobá dobrá péče podniku o své

zaměstnanec napomáhá k zlepšování image firmy. Vše se projeví při udržení klíčových zaměstnanců a při získávání nových členů do organizace. Tlaky občanské společnosti mají v poslední řadě pozitivní vliv na systém sociální péče o zaměstnance. [5]

2 SOCIÁLNÍ POLITIKA PODNIKU

V 19. století, v dobách klasického kapitalismu, byli dělníci nuceni pracovat co nejdelší dobu po celý rok. Dělníci žili a pracovali v neustálé nejistotě a přijímali další, pro ně nevýhodné, podmínky. V minulosti se podařilo do pracovních kontaktů zabudovat legislativní ochranu pracovních kontaktů, ale sociální politika podniků se nadále projevovala jen v dílčích oblastech, než v celém systému. Dnešní zaměstnanci chtějí již něco jiného, než předchozí generace. Ale také zaměstnavatelé požadují jiné kvality pracovníka. Nechtějí pracovníky, kteří jen poslušně plní zadané úkoly, ale hledají zaměstnance s flexibilními schopnostmi, vlastní invencí, kteří jsou ochotni přizpůsobit se novým podmínkám a kladně reagují na technologické změny. Je samozřejmé, že zaměstnavatel očekává vyšší kvalitu, za kterou je ochoten zaměstnance odměnit. Sociální politika podniku je tedy souborem principů a zásad zaměřených na zlepšování podmínek práce, pracovního prostředí i zaměstnaneckých vztahů. [5]

2.1 Efekty podnikové sociální politiky

Aby byl podnik výkonný, musí být systém rozdělování a solidarity založen na spravedlivém dělení. Sociální politika se realizuje nejen v ekonomických, ale i kulturně – sociálních aspektech, které působí jako výhody pro zaměstnance a jejich zaměstnavatele. Měřítkem efektivnosti je poměr hodnoty výstupu k hodnotě vstupu. Na každou sociální politiku podniku působí jak ekonomické, tak i neekonomické účinky.

2.1.1 Ekonomické efekty

2.1.1.1 Výběr pracovníků

Efektem sociální politiky je možnost lepšího a širšího výběrů pracovníků, protože pokud má firma kvalitní program zaměstnaneckých výhod, je pravděpodobné, že o zaměstnání v této firmě projeví zájem větší počet uchazečů. Dochází tak i ke stabilizaci pracovníků ve firmě a z dané firmy nedochází k velkým únikům v oblasti managementu znalostí, proto firma nemusí vynakládat další peněžní prostředky na nábor personálu, či zaškolení nových zaměstnanců.

2.1.1.2 Znalosti jako aktiva firmy

Další oblastí, kde se projevují ekonomické efekty je uchovávání znalostí jako aktiva firmy, jež jsou uchovány v lidských myslích a jejich rutinních pracovních procesech. Větší produktivity práce lze dosáhnout stabilním zaměstnaneckým týmem, protože ti pracovníci, kteří jsou spokojeni, mají nižší stresové zatížení a je u nich prokázána menší fluktuace. Zároveň však cítí větší důvěru ve svém zaměstnavateli a vše přispívá ke klidnému klimatu v organizaci.

2.1.1.3 Kvalifikace pracovníků

Zvýšení kvalifikace pracovníků, kteří sami přispívají k růstu firmy pomocí zlepšovacích postupů, vynálezů, návrhů. Konečným výsledkem může být objemový růst výroby, ale i růst produktivity práce a akceschopnosti firmy. Z toho vyplývá snižování nákladů.

2.1.1.4 Reálný příjem zaměstnanců

Dalším efektem je zvýšení reálného příjmu zaměstnanců. K tomu podnik využívá jak finančních, tak i daňových výhod. Příjem zaměstnance dokáže zvýšit i fakt, že výhody jsou dostupné i rodinným příslušníkům.

2.1.1.5 Reálná spotřeba

Čerpání vybraných zaměstnaneckých výhod zaměstnancem dle nabídky (tzn., že pracovník si vybere sám čas a místo spotřeby) nazýváme reálnou spotřebou. Je to výhoda pouze pro zaměstnance, pro podnik samotný nikoliv.

2.1.2 Neekonomické efekty

Neekonomické efekty (kulturní, společenské a sociální) pramení z informační a otevřené společnosti, jež vymezují přesné hranice chování zaměstnanců v pracovní komunitě. Dochází zde i k rozvoji soustav vztahů, ve kterých si sám zaměstnavatel vybere konkrétní zaměstnance. Vybírá ty pracovníky, kteří mu mohou zaručit produktivní potenciál pro podnik.

2.1.2.1 Formování jedince

Dochází k formování jedince a to jak duševních, tak i fyzických schopností, přičemž za základ je pokládán rozvoj kreativity a loajality. Ti zaměstnanci, jež jsou motivováni, prokazují daleko větší výkon než ostatní a lépe se přizpůsobují k dalším náročnějším požadavkům. Zaměstnanecké výhody přijímají jako podhoubí pro lepší pracovní výkon a vyšší životní standart.

2.1.2.2 Spokojenost zaměstnanců

Dalším důsledkem je zvýšení spokojenosti pracovníků díky zaměstnaneckým výhodám, protože ty dávají pracovníkům pocit, že jsou za svoji práci logicky odměněni a přispívá to i firemní soutěživosti. Korporace samotná tím dokazuje, že ctí individualitu zaměstnance. To má i pozitivní vliv na tvorbu týmového ducha, který pomáhá větší sounáležitosti, ale také zachovává věrnost a loajalitu zaměstnavateli.

2.1.2.3 Zdraví zaměstnanců

Jedním z neekonomických účinků je příspěvek na zlepšení zdravotního stavu zaměstnanců.

2.1.2.4 Image firmy

Pokud je firma schopná dostát svým závazkům vůči dodavatelům, pak i dodavatelé samotní vnímají pozitivně image firmy a zlepšují tak i svou pozici. Vědí, že práce s takovou firmou, která dodrží své slovo, se vyplácí a dodavatelé nechtějí ztratit kontakt s takovou firmou. Je to výhodné pro obě strany. [5]

2.2 Typy, vlastnosti a kritéria využívání zaměstnaneckých výhod

Udržet si zaměstnance by mělo být stěžejním bodem pro každou firmu. V dnešní době je to ale čím dál těžší. Kvalitní pracovníci si jsou vědomi své ceny na trhu práce a již pro ně není rozhodujícím faktorem plat, ale i další zaměstnavatelem nabízené výhody. Zaměstnanecké benefity se staly aktuálním tématem až v posledních letech. Důvodem je rostoucí stabilita a prosperita podniků na jedné straně, na straně druhé je potřeba přilákat a udržet kvalitní pracovníky. Proto je třeba, aby firma v této oblasti podnikala neustálé inovační kroky, protože bez kvalitních zaměstnanců nemůže dosáhnout vytyčených výkonů. [5]

2.3 Typy zaměstnaneckých výhod

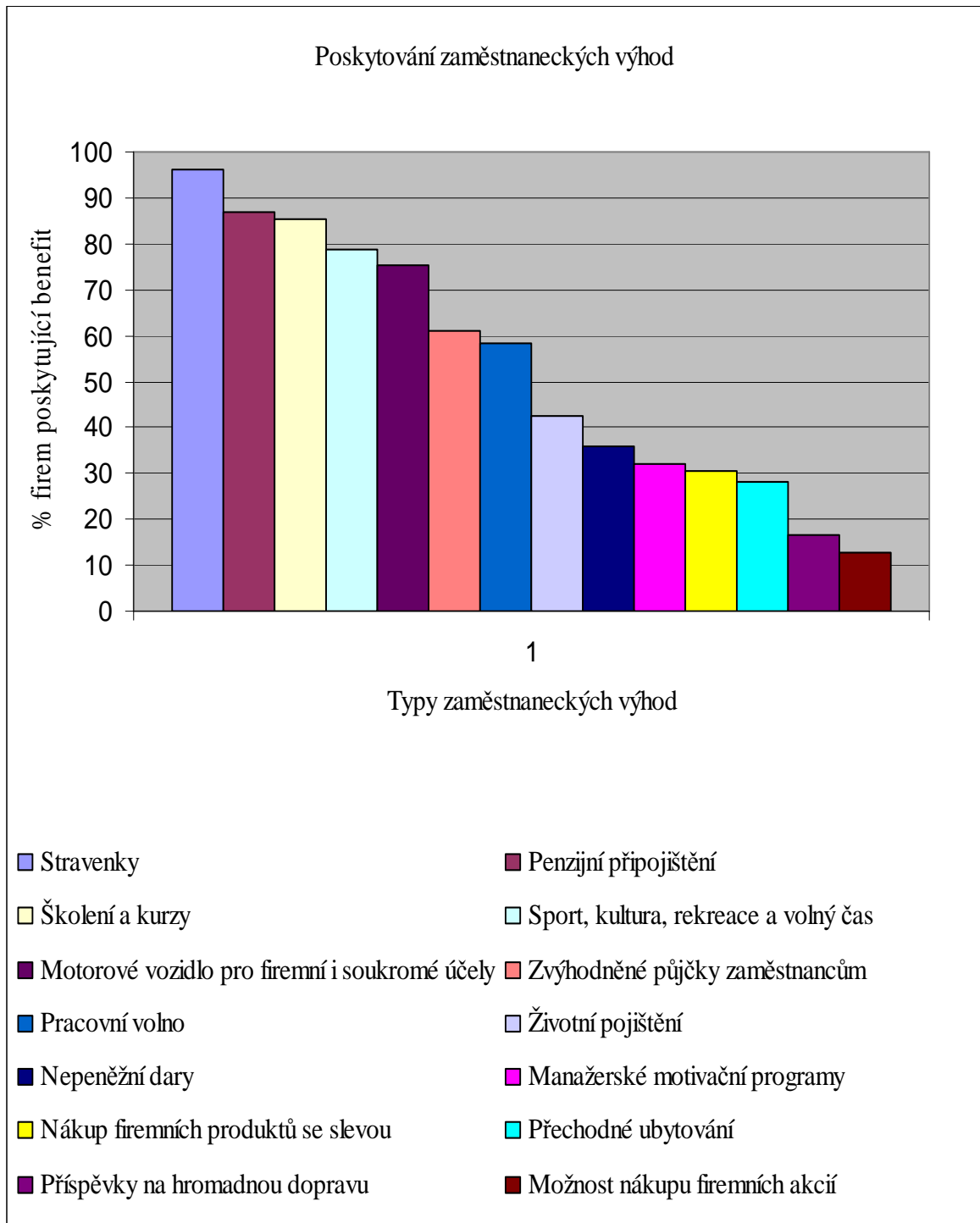
Význam zaměstnaneckých výhod jako nástroje odměňování vzrůstá. Lidé se rozhodují nejen podle výše platu, ale i podle nabízených zaměstnaneckých výhod. Zaměstnavatelé tedy nabízí široký výběr jak peněžitých, tak i nepeněžitých benefitů. Konkrétní typy zaměstnaneckých výhod:

- Pokračuje nárůst firem, kteří poskytují svým zaměstnancům penzijní připojištění. Této formy využívá více jak 83% firem po celém světě. Zaměstnanci podnik přispívá na zajištění v nemoci a ve stáří. Novější trendy směřují i k poskytování kapitálového životního pojištění. [14]
- Vyrůstá počet společností, které svým pracovníkům nabízejí týden dovolené navíc, tedy pět týdnů. (Zákon stanovuje pouze 4 týdny dovolené). Zaměstnavatel doufá, že pracovník bude po delším odpočinku více motivován a dosáhne lepších výkonů. [14]
- Dle ZP lze poskytnout až 55% příspěvků na stravování formou stravenek, nebo dotací stravy v závodní jídelně. Běžnou věcí se stávají i nápoje pro zaměstnance na pracovišti zdarma.
- Mnoho firem se snaží poskytovat svým zaměstnancům služební mobil, nebo umožní zaměstnanci přístup k využívání firemního automobilu. [14]
- Dalším z častých benefitů je nabídka protistresových programů. Firmy ale nabízejí například i příspěvky na sport, kulturu anebo rekreaci. Jedním z takových příkladů jsou lázeňské pobyty pro nositele klíčových kompetencí ve firmě. Zaměstnanec potěší taková nabídka, která dokázala ocenit náročnost jeho úkolu. [14]
- Firmy nabízejí i péči o zdraví. Jde o najmutí podnikového lékaře, hrazení preventivních zdravotních prohlídek, ale i příspěvek na očkování. Zvyšuje se počet společností, které svým zaměstnancům kompenzují nepřítomnost v případě krátkodobé nemoci a to formou poskytnutí tzv. sick days – dny, kdy zaměstnanec může zůstat doma i bez lékařského potvrzení (většinou 5 dní za rok) a dostává přitom svou mzdu. [16]

- Firmy chápou také problémy s dětmi zaměstnanců a tzv. baby – boom. Proto dochází ve firmách k vybudování školky, kde mohou být ponechány děti zaměstnanců, nebo jsou najímány externí pracovnice. [16]
- Mnohé podniky si uvědomují problém dopravy do firmy, a proto zajišťují svému zaměstnanci dopravu do zaměstnání. Využívají k tomu firemních autobusů, které pravidelně objíždějí dané lokality. [16]
- Možnost ubytování zaměstnance v podnikových bytech v případě příspěvku na bydlení. Zaměstnanci tak odpadají problémy s hledáním bytu (v případě, že se zaměstnanec musí za novou práci stěhovat). Pro zaměstnance je motivující, když mu zaměstnavatel nabídne stálé místo i ubytování. [15]
- Mezi zaměstnanecké výhody patří i péče o rodinné příslušníky. Jsou to například akce pro děti, oslavy sezonních svátků nebo firemního výročí. Např. - podnik uspořádá koncert plný tuzemských hvězd, na který mají zaměstnanci vstup zdarma. [15]
- Důležitým faktorem je i kariérní růst zaměstnance. Podnik proto nabízí svým pracovníkům různé školicí pobyty a e-learningové kurzy, ale i podnikové vzdělávání. Častou formou je nabídka jazykových kurzů, nebo možnost rekvalifikace pro práci s počítačem. Jako příklad se uvádějí i firemní kurzy připravené podnikem pro určitou skupinu zaměstnanců – například manažerů. [5]
- Vliv trendů v oblasti zaměstnaneckých výhod v USA zasáhl i Evropu. Jednou z takových novinek je poskytnutí pomocníka, který vyvenčí domácího mazlíčka, nebo vystojí frontu na lístek oblíbené kapely, či možnost rybaření na podnikovém rybníku. [16]

2.3.1 Graf poskytování jednotlivých benefitů

Graf. 1. Poskytování zaměstnaneckých výhod [12]



Tento graf znázorňuje, jak jsou jednotlivé zaměstnanecké výhody využívány v celosvětovém měřítku. Jistě nikoho nepřekvapí, že nejčastější formou zaměstnaneckých benefitů jsou stravenky (nebo možnost dotování jídla společností svým zaměstnancům).

Na opačném konci grafu se umístil odprodej zaměstnaneckých akcií. Tato forma výhody je pro firmu totiž nákladná a to hlavně z hlediska daňového. V této oblasti by měl náš stát udělat více, aby se i tato forma stala běžnou i v České republice. [12]

2.3.2 Benefity určené pro vybrané pracovníky

- Péče o top management (služební automobil, telefon, notebook a připojení k internetu).
- Péče o zaměstnance v roli samoživitelů. Podnik umožní zaměstnanci pružnou pracovní dobu a pracovník pracuje tehdy, kdy mu to vyhovuje, ale musí odvést zákonem stanovenou pracovní dobu. Je zde možnost půjčky od podniku k překonání mezní životní situace.
- Péče o osoby se zdravotním handicapem a využití jejich potenciálu. Jde o práci na zkrácený nebo sdílený úvazek.
- Práce se seniory. Hlavní náplní je zde kontakt bývalého zaměstnance s podnikem, v němž naposled působil a zúročení oboustranných zkušeností.
- Péče o zaměstnankyně na mateřské dovolené. Hlavním zájmem je udržet matku ve styku s firmou a jejími inovacemi, které se ve firmě odehrávají. (např. pomocí internetu, rekvalifikačních nebo jazykových kursů). Matka po uplynutí mateřské dovolené může být znovu začleněna do pracovního procesu a jelikož o všech inovacích i změnách ví, samotný návrat pro ni není těžký.
- Aktivity s osobami s nízkou kulturní a sociální úrovní a s členy etnik. Organizace by se neměly bránit zaměstnávat tyto zaměstnance. Tito lidé si váží naskytnuté příležitosti a často jsou schopni podávat lepší výkony než ostatní zaměstnanci. [5]

2.4 Vlastnosti zaměstnaneckých výhod

Pro každého zaměstnance je důležité vědět, jak dané výhody či benefity čerpat a jakým způsobem je může získat. Je velmi důležité, aby stanovená kritéria byla zřetelná pro každého zaměstnance. Aby zaměstnanecká výhoda byla efektivní, měla by mít tyto vlastnosti:

2.4.1 Adresnost

Aby mělo využívání výhod smysl, je důležité, aby měl pracovník právo vybírat si z nabídky benefitů podle svých představ, nebo naléhavosti. Politika firmy musí respektovat potřeby a zájmy zaměstnanců. Příkladem je investice do budoucího kariérového růstu, která se může stát výhodou, pokud je zaměstnanci s potenciálem umožněno vyniknout.

2.4.2 Spolehlivost

Podnik musí mít stanoveny vnitropodniková kritéria sociální politiky a definovány standarty, používané metody a podmínky nabízení zaměstnaneckých výhod.

2.4.3 Zřetelnost

Sociální politika podniku musí být založena na jasných a zřetelných pravidlech. Zaměstnanec musí vědět, co je přípustné a co není. Proto je nesmírně důležité, aby systém vnitropodnikové sociální politiky byl logický a konzistentní a zahrnoval širší hodnotový rámec.

2.4.4 Motivovanost

Zaměstnanecká výhoda nesmí být nikdy brána jako samozřejmost. Pracovník jí může docílit pouze tak, že dodrží jasná pravidla chování a výkonu. Zaměstnanec by měl dostat zaslouženou odměnu až po dokončení úkolu a neporušení jasných pravidel. Proto je důležité uvědomění toho, že pracovník dostává něco navíc. Tento nesnadný úkol, který nelze přeceňovat, leží na bedrech managerů a vedoucích pracovníků.

2.4.5 Pravidelnost a objektivita

Pouze nastolená atmosféra společného zájmu vede k oboustranné spokojenosti. Jedna strana chce patřičný výkon, druhá strana žádá péči a užitek z daných výhod, které mohou zvýšit nejen příjem samotný, ale i motivovanost pracovníka. Sociální politika by se měla neustále vyvíjet a být činná a aktivní.

2.4.6 Sdílení firemních hodnot

Sdílení firemních hodnot je důležitým aspektem při procesu poskytování zaměstnaneckých výhod.

Pokud je hlavní vizí firmy týmovost, pak i výběr a poskytování benefitů musí tuto vizi podpořit. Jako příklad mohu uvést problém s velkou nemocností v podniku. V takovém případě může firma poskytnout zaměstnancům vitamíny, protichřipková očkování, nebo jim může zaplatit fitness. [5]

2.5 Kritéria rozdělování zaměstnaneckých výhod

Na sociální politiku firmy můžeme nahlížet ze dvou hledisek. Tím prvním jsou požadavky na výkony, které si firma vytyčila a druhým hlediskem je rovina možností, jež si podnik dokáže vytvořit k naplnění požadavků. Pokud chce firma docílit dlouhodobého úspěchu, nesmějí požadavky na výkon dlouhodobě předstihovat možnosti firmy. Relativní rovnováha mezi dvěma uvedenými hledisky je časově limitována. Firma se musí naučit reagovat na změny u konkurence, na změny technologií, ale i v klíčové oblasti lidských zdrojů.

V podniku se snaží vrcholový management dbát a vylepšovat sociální náklady, které se týkají především: zlepšení a revitalizace pracovního prostředí, podpory zájmových organizací, uplatnění nových forem péče o zaměstnance a zlepšená zdravotní péče.

Zaměstnanecké benefity jsou velice různorodé a proto je důležité je členit v rámci sociální politiky do několika specifických kategorií. Firmy se stávají odlišnými na základě realizace vnitropodnikové sociální politiky, kterou se snaží docílit slibovaných efektů.

2.5.1 Časový horizont

Podle časového horizontu je sociální politika firmy diferencovatelná ve své strategické (dlouhodobé) a operativní (okamžitá) činnosti. V každé situaci je však zdrojem mnoha výhod pro všechny zúčastněné skupiny.

2.5.2 Konkrétní zaměření péče

Toto kritérium se může soustředit přímo na zaměstnance, nebo na pracovní prostředí, které se účastní na odváděném výkonu a samotného zaměstnance obklopuje při práci.

2.5.3 Rozměr

Z hlediska rozměru dělíme sociální politiku firmy na skupinové služby a na individuální (osobní služby).

2.5.4 Způsob distribuce

Podle způsobu distribuce rozlišujeme benefity cílené, plošné (jsou nabízeny všem rovnocenně) a adresné (jsou spjaté s pozicí ve firmě). [5]

2.6 Úprava zaměstnaneckých výhod

2.6.1 Kolektivní smlouva

Jednou z možností úpravy je kolektivní smlouva, která se týká mzdových, platových i ostatních práv zaměstnanců. Kolektivní smlouvu za zaměstnance uzavírá odborová organizace. Zákon obsahuje výjimku, podle níž může kolektivní smlouva obsahovat delegaci úpravy zaměstnaneckých práv na vnitřní předpis. V tomto případě může u zaměstnavatele působit paralelně kolektivní smlouva i vnitřní předpis. [13]

2.6.2 Vnitřní předpis

V případě, že u zaměstnance nepůsobí odborová organizace, mohou být mzdová, platová nebo ostatní práva v pracovněprávních vztazích stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele. Vnitřní předpis je závazný jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance, přičemž zaměstnavatel má povinnost seznámit své zaměstnance s vnitřním předpisem, ale také je informovat o případných změnách nebo úpravách. [13]

2.7 Cafeterie systém

V dnešní době mnoho podniků nastavuje takový systém, který poskytuje výhody podle individuální potřeby a přání zaměstnanců. Těmto korporacím se vyplácí definovat jasné principy, strategii a zásady, protože zaměstnanci si přivyknou na rozmanitost a odlišnost poskytování zaměstnaneckých výhod. Vše je ale podmíněno dodržením a naplněním stanovených podmínek. Jedním z takových osvědčených systémů je i Cafeterie (Kafetérie) systém. Můžeme jej též nazvat systémem pružných odměn, alias „flexi systém“. Kafetérie systém pochází z USA.

Jeho podstata spočívá v uplatňování moderních přístupů, jež poskytují volitelné zaměstnanecké výhody. Každá výhoda musí mít ale stanovenou hodnotu a musí být oceněna bodovým základem, nebo částkou v Kč. Podle dosaženého bodového základu si může zaměstnanec zvolit pro něho nejvhodnější výhodu a následně ji čerpat. Nejjasnějším rysem tohoto systému je výběr výhod podle potřeb zaměstnanců. Ti potom mohou kontrolovat své čerpání. Dále jasná představa pracovníků o hodnotě systému a tzv. balíčků výhod, které mohou být využity i rodinnými příslušníky. Odpovědnost v programu nabídky požitků je přenesena mezi oba subjekty, jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

Ekonomickým cílem Kafetérie systému je snížení fluktuace, zvýšení atraktivnosti firmy, snížení pracovní neschopnosti a zvýšení pracovní spokojenosti.

Cafeterie systém však není bezchybný. Mezi jeho největší nedostatky patří nákladné a složité dodržování systému je nákladné a někdy i složité. I samotná pružnost volby z výběrů zaměstnaneckých výhod se může stát problémem pro zaměstnance i zaměstnavatele. [11]

2.7.1 Koncepce Kafetérie systém

2.7.1.1 Systém jádra

Vychází z minimálních sociálních prožitků, které jsou nabízeny pracovníkům. Zaměstnanecké výhody jsou rozděleny na pevnou (jádro) a pohyblivou (volitelný blok) složku. Jádro je pevně stanovené a nelze ho měnit. Jeho úkolem je zajistit minimální sociální zabezpečení. Další složka benefitů záleží pouze na volbě pracovníka.

2.7.1.2 Systém bufetu

Zaměstnanec si sám může vybrat z nabídky, na kterou má nárok (rozhoduje počet získaných benefitů) a smí také odmítnout pro něj neaktuální výhodu. Ruší se zde aspekt příživnického přijímání výhody na základě toho, že je benefit poskytnut zdarma. Svoboda volby je zde větší než u systému jádra.

2.7.1.3 Systém alternativního menu

Charakteristickým rysem je uspořádání zaměstnaneckých výhod do bloků, jež jsou stanoveny předem podle potřeb zaměstnanců. Pracovník si pak vybere jen jeden z nabízených bloků. [11]

PRAKTICKÁ ČÁST

3 PREZENTACE FIRMY SIEMENS

Firma SIEMENS je významným zaměstnavatelem a to nejen v České republice. Po celém světě zaměstnává více jak 450 000 pracovníků. Jednou ze základních myšlenek vyjadřující filozofii podniku je: „Naše spolupráce se vyznačuje důvěrou, osobní integritou, vzájemným respektem a otevřenou vzájemnou komunikací.“ INTRANET SPOLEČNOSTI

3.1 SIEMENS v České republice

V České republice je firma SIEMENS považována za největší elektrotechnickou firmu a můžeme se s ní zde setkávat již více jak 115 let. Poprvé se s ní mohli lidé seznámit roku 1885 při osvětlování Stavovského divadla v Praze. Mezi její hlavní oblasti, na které se tato firma zaměřuje jsou informace a komunikace, automatizace a řízení, energetika, doprava, zdravotnictví, osvětlení a domácí spotřebiče. Siemens Elektromotory patří v České republice mezi deset největších firem podle obratu, dále mu náleží deváté místo v oblasti zaměstnavatele a s pátým místem se řadí mezi největší české exportéry. V roce 2006 zaujala společnost Siemens osmé místo v žebříčku Czech Top 100. V České republice je zaměstnáno 14 000 lidí právě u firmy SIEMENS a tento počet se neustále zvyšuje. Především dochází k expanzi vývojového centra pro výrobu kolejových vozidel v Praze. V letech 1990 až 2005 investoval SIEMENS v České republice 20 miliard Kč a v roce 2006 dosáhla firma obratu 50 miliard Kč. Výrobky české skupiny Siemens nacházejí uplatnění po celém světě. Vlaky ze Zličína jezdí ve Švýcarsku, metra z téhož závodu zase ve venezuelském Maracaibu. Podle českých výkresů se vyrábějí elektromotory v závodech společnosti Siemens i v jiných částech světa. Je tedy zcela zřejmé, jak důležitou roli český Siemens v rámci koncernu hraje.

3.1.1 Produkty firmy SIEMENS v České republice

3.1.1.1 Informace a komunikace

Siemens dodává komunikační sítě pro firmy, podniky a instituce. Specializuje se na informační systémy, datové moduly a počítače. V této oblasti poskytuje SIEMENS takový systém, který používá i náš Parlament a Kancelář prezidenta republiky.

3.1.1.2 Automatizace a řízení

Zde jsou hlavní doménou motory a pohony, zabezpečovací a protipožární technologie budov, ale i řídicí systémy silniční dopravy. Zde se firma může pochlubit tím, že její systémy zajišťují optimální klima pro Zlatou bulu sicilskou. Řídicí systémy Siemens využívá i Český rozhlas a Sazka arena.

3.1.1.3 Energetika

Nejdůležitější oblastí je výroba zařízení na výrobu energie, turbín, turbogenerátorů, rozvoden a spaloven odpadů.

3.1.1.4 Doprava

Siemens produkuje lokomotivy, vlakové jednotky, metra, tramvaje. Do této oblasti spadá i výroba řídicích a zabezpečovacích systémů kolejové i silniční dopravy. S výrobky z oblasti dopravy se můžeme setkat v Praze, kde zdejší vozy metra jsou výrobky firmy SIEMENS. I také více jak 50 % českých řidičů má ve svém automobilu elektronické systémy vyrobené v ČR.

3.1.1.5 Zdravotnictví

Jde o špičkové technologie pro magnetickou rezonanci, rentgeny, ultrazvuky, sluchadla a příslušenství pro nedoslýchavé. Ve své době byla magnetická rezonance instalovaná v Teplicích a Olomouci jedinou, která dokázala vyšetřit celé tělo najednou. Pokud uvidíte člověka s naslouchadlem, můžete věřit, že je vyrobeno právě firmou SIEMENS. [17]

3.2 SIEMENS ELEKTROMOTORY s.r.o. , závod Mohelnice

Siemens ELEKTROMOTORY s.r.o., závod v Mohelnici, vznikl 30. září roku 1904 pod jménem Ludwig Doczekal CO. Tak jako všechny podniky, byl i závod v Mohelnici po druhé světové válce zestátněn. Po revoluci přešel podnik opět do soukromého vlastnictví pod názvem MEZ Mohelnice. Tento název byl a je znám po celém světě. Ve své době byla Mohelnice jednou z největších poboček ve světě vyrábějící motory. Název Siemens Elektromotory s.r.o. je znám od roku 1994. V té době odkoupila firma Siemens mohelnický podnik MEZ Mohelnice a došlo k přejmenování. Siemens, závod v Mohelnici, je velmi úzce spjat se závodem Frenštát pod Radhoštěm.

Jde o stejnou firmu, která má dvě pracoviště. Ve Frenštátu se vyrábí nízkonapěťové motory velkých osových výšek, zatímco v Mohelnici jsou vyráběny motory, jejichž osová výška nepřesahuje 180 milimetrů. V závodě v Mohelnici se vyrábí motory. A to třífázové asynchronní motory, jednofázové asynchronní motory a komponenty k daným motorům.

Siemens v České republice je významným partnerem společenských a kulturních akcí, Fond pomoci společnosti Siemens rozdělil za dobu svého působení téměř pět milionů korun mezi nejrůznější projekty českých neziskových a charitativních organizací. Chráněná dílna, umístěná právě v závodě Siemens Elektromotory Mohelnice, se stala vzorovým projektem pro zaměstnávání handicapovaných spolupracovníků. V roce 2006 získala mohelnická pobočka dvě prestižní ocenění. A to hlavní cenu „Mosty“, udělovanou Národní radou zdravotně postižených a speciální cenu v soutěži „Zaměstnavatel roku“. [17]

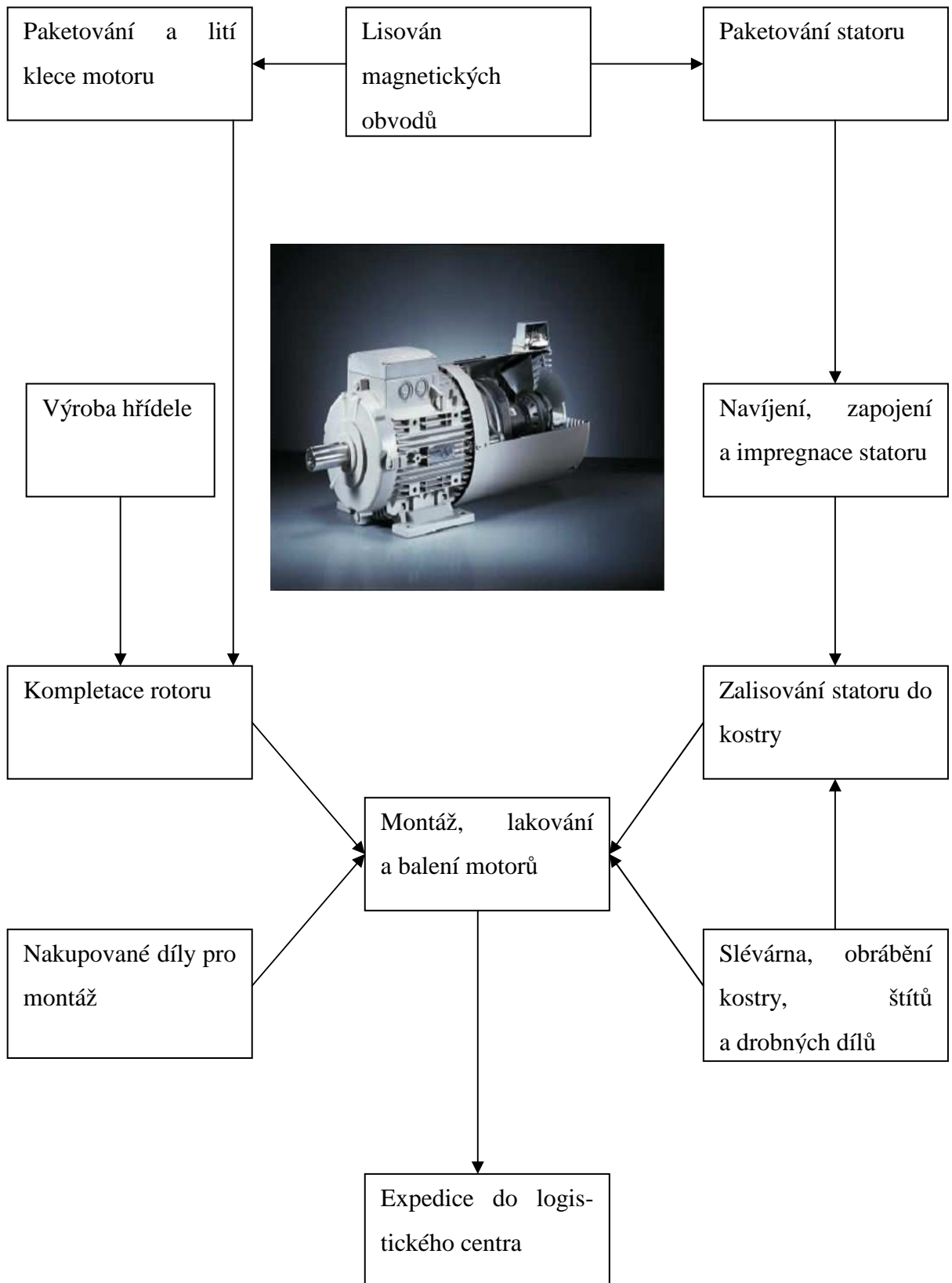
3.2.1 Vize závodu Mohelnice

- Rozhodujícím způsobem určovat trend vývoje elektromotorů.
- Zákazníkům nabízet spolehlivé dodávky v požadovaných termínech a perfektní servis.
- Dodávat výrobky s vysokou kvalitou, technickou úrovní a splňujícími ekologickými požadavky.
- Trvalým zlepšováním procesů a spoluprací s dodavateli a zákazníky udržet vedoucí pozici na trhu.

3.2.2 Mise závodu Mohelnice

Misí závodu Mohelnice pro nadcházející rok je vyvíjet a vyrábět elektromotory vybavené všemi funkcemi, které nejefektivnějším způsobem přemění elektrickou energii na mechanickou a umožní zákazníkům její všestranné využití ve všech jimi požadovaných aplikacích. [17]

3.2.3 Proces výroby motoru



Obr. 1. Proces výroby motoru [17]

3.2.4 Personální politika podniku

- Jednou z hlavních zásad podniku je trvalá motivace pracovníků, kteří dostávají všechny podstatné informace pro práci (informace o aktuální situaci oboru a organizační jednotky, pro kterou pracují).
- Zaměstnanci mají přístup k informacím, které se týkají jich samotných i odváděných výkonů a také se mohou dostat k informacím, které zaručují profesní růst.
- Chystané změny týkající se jednotlivých osob, týmů nebo organizačních skupin, jsou sdělovány s předstihem a to tak, aby se k nim mohli dotyčné osoby včas vyjádřit a prezentovat své zkušenosti.
- Od zaměstnanců se očekává, že svému nadřízenému i top managementu poskytnou otevřené a pravdivé zpětné informace o jejich chování jako řídicích pracovníků a nadřízených. Takové zpětné informace nesmí způsobit pracovníkovi žádnou újmu.
- Podnik respektuje osobní důstojnost a soukromí každého zaměstnance. Organizaci jde o dosažení vyváženého vztahu mezi prací, rodinou a soukromím, protože firmě Siemens záleží na lidech jako zaměstnancích, ale také jako na osobnostech.
- Každý pracovník může podat u svého nadřízeného, nebo příslušného personalisty osobní stížnost anebo poukázat na porušování základních práv a principů. Celá záležitost bude důkladně prověřena a bude-li to namístě, budou učiněna příslušná opatření.
- Na všech pracovištích je podporováno vzájemné porozumění a oboustranná důvěra. Je toho dosaženo pomocí metod informování a konzultování, které umožňuje široké posouzení jednotlivých záležitostí.

3.2.5 Personální útvar

Mezi činnosti personálního útvaru patří:

- Personální plánování,
- nábor zaměstnanců,

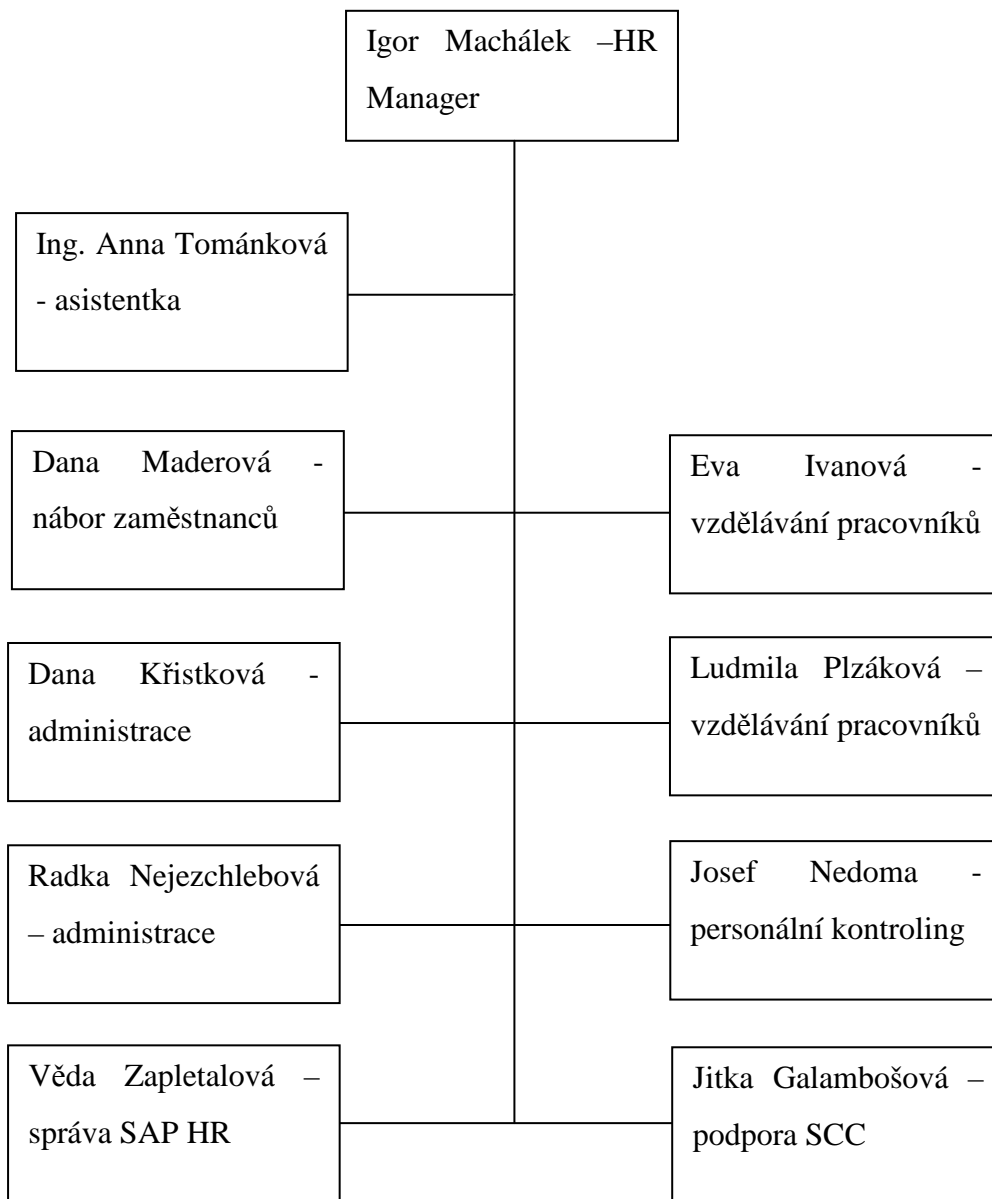
- personální administrace,
- vzdělávání a osobní rozvoj,
- plnění sociálního programu,
- personální poradenství,
- sociální dialog s odbory,
- hodnocení zaměstnanců,
- odměňování zaměstnanců.

Personální útvar přispívá k dosažení obchodních cílů, ne vždy je ale lehké zajistit nábor nových kvalitních zaměstnanců, nebo pečovat již o přijaté pracovníky a podporovat jejich osobní rozvoj. Důležitým úkolem oddělení HR je také vytvořit podmínky pro karierní postup. Dalším významným bodem je tvorba systému zaměstnaneckých výhod. Personální útvar provádí i pravidelné zjišťování spokojenosti zaměstnanců s pracovními podmínkami. V roce 2007 má firma jasné cíle a strategie, mezi něž patří:

- Projekt ke snížení absence v závodě. To je dosažení hodnoty méně jak 6%. Snaha o to, aby zaměstnanci neměli potřebu navštívit lékaře, pokud to je opravdu nutné. I samotní zaměstnanci musí vědět, že je pro ně výhodné jít do práce, než zůstat doma.
- Úprava komunikační strategie, především uplatnění nových přístupů v oblasti komunikace se zaměstnanci. Odstranit komunikační šumy a nastolit komunikační kanály tak, aby nedocházelo prodlevám v předávání informací.
- Úprava zásad pro jazykovou přípravu zaměstnanců, tedy další vzdělávání pracovníků a to pomocí individuálního přístupu. Zaměstnancům, kteří potřebují pro svou práci zdokonalit cizí jazyk, jsou k dispozici jazykové kurzy v prostorách závodu. Výuka probíhá v malých skupinách, zdokonalení v jazyce není tedy dlouhodobým procesem jako ve skupinách, které čítají větší počet studujících.
- Siemens Mohelnice spolupracuje i se školami různých typů a poskytuje půjčky pro žáky učilišť. V závodě je možnost vykonávat odborné praxe, studenti mohou vypracovávat v organizaci bakalářské či diplomové práce.

- Důležitou oblastí je obsazování volných míst. V podniku je potřeba především konstruktérů a technologů, ale i informačních specialistů a výrobních dělníků. V posledních letech je velká poptávka po dělnických profesích, protože současný trend je nastolen tak, aby lidé strávili ve škole co nejvíce času. [17]

Organizační struktura HR oddělení



Obr. 2. Organizační struktura HR oddělení [17]

3.3 Organizační struktura závodu Mohelnice

Ve Siemens Mohelnice působí dva ředitelé závodu, přičemž každý z nich má na starosti jiné záležitosti. Siemens Mohelnice je velká firma, proto je důležité rozdělit pravomoci tak, aby nedocházelo v řízení podniku k žádným nedorozuměním, či prodlevám ve výrobě. Tím, že jsou ředitelé dva, jde řízení firmy zvládnout snáze a podnik tak dosahuje snáze vytyčených cílů. (Schéma organizační struktury Siemens Elektromotory naleznete v příloze).

4 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY VE SPOLEČNOSTI SIEMENS ELEKTROMOTORY S.R.O. , ZÁVOD MOHELNICE

Ještě jednou Vám představím pojem zaměstnanecká výhoda. Zaměstnanecký benefit je to, co zaměstnavatel zaměstnancům poskytuje nad rámec stanovený zákoníkem práce. Je důležité podotknout, že rozhodující roli ve správném nastavení systému benefitů zaujímá útvar řízení lidských zdrojů, který by měl posoudit náklady spojené s poskytováním jednotlivých zaměstnaneckých výhod, jejich reálnou potřebu, poptávku po nich, dostupnost v místě firmy apod. Systém benefitů musí být nastaven optimálně k cílům firmy.

4.1 Seznam nabízených zaměstnaneckých výhod

Siemens Elektromotory nabízí širokou paletu zaměstnaneckých výhod. V kraji je mohelnický závod jedním z největších zaměstnavatelů a je pouze logickým vyústěním, že je také jedním z vůdců určujících trend zaměstnaneckých výhod. Zdejší zaměstnanci tedy mohou vybírat z široké škály benefitů, která uspokojí pracovníky všech věkových kategorií.

4.1.1 Stravování

V dnešní době je tendence většiny firem poskytovat svým zaměstnancům příspěvek na stravování v podobě stravenek. Firma Siemens, závod Mohelnice zvolila jinou cestu. V závodě v Mohelnici pracuje více jak 2 200 zaměstnanců. V Mohelnici to vyřešili následující cestou. V areálu společnosti se nachází jídelna, která všem pracovníkům nabízí závodní stravování a to bezobjednávkovým systémem. Strava je firmou Siemens Elektromotory dotována. Zaměstnanec má slevu na jídlo a je pouze na něm, zda se jídla, které mu náleží, zřekne či nikoliv. Protože firma pracuje v nepřetržitém provozu, mají zaměstnanci výběr z obědů, večeří i druhých večeří. Záleží na tom, jakou mají pracovníci směnu. Když jde zaměstnanec na oběd, má možnost výběru ze šesti jídel, které si může odebrat hned. Jídelna nabízí i sedmý pokrm, který si musí zaměstnanec objednat hodinu předem. Pokud má zaměstnanec odpolední směnu, vybírá si večeři ze tří nabízených jídel. Obědy i večeře jsou ale cenově diferencovány. Záleží na náročnosti přípravy jídel. Zaměstnanci na večerní směně mají nárok na druhou večeři, která je ale studená.

Pokud zaměstnanci oběd či večeře nestačí, má možnost občerstvit se v kantýně. V areálu se nacházejí dokonce kantýny dvě.

4.1.1.1 Ceny dotovaných jídel pro zaměstnance

Tab. 1. Ceny dotovaných jídel [17]

Typ jídla	Druh pokrmu	Cena za pokrm
Obědy a večeře	Polévka	1, 10 Kč
	Menu I -IV	18, 00 Kč
	Menu V	22, 50 Kč
	Menu VI - VII	29, 00 Kč
Druhá večeře	Chlazené jídlo	18, 00 Kč

4.1.2 Týden dovolené navíc

Zaměstnanci mají jeden týden dovolené navíc nad rámec zákoníku práce. Závod v Mohelnici nabízí svým zaměstnancům pět týdnů dovolené v kalendářním roce.

4.1.3 Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na penzijní připojištění je již obvyklým pilířem mnoha firem při poskytování zaměstnaneckých výhod. Závod v Mohelnici není žádnou výjimkou. Příspěvek na penzijní připojištění slouží k posílení penzijního připojištění, které si zaměstnanec sám založil. Výše příspěvku je stejná jakou si platí zaměstnanec. Částka, kterou zaměstnanec přispívá se pohybuje v rozmezí 100 – 500 Kč. Zaměstnanec má možnost zvolit si vyšší příspěvku za podmínek následující tabulky.

Tab. 2. Příspěvek na penzijní připojištění [17]

Výše příspěvku	Výše vlastního penzijního připojištění	Minimální výše základu
100 Kč	100 Kč	3 334 Kč
200 Kč	200 Kč	6 667 Kč
300 Kč	300 Kč	10 000 Kč
400 Kč	400 Kč	13 334 Kč
500 Kč	500 Kč	16 667 Kč

Příspěvek nezíská každý zaměstnanec. Podmínkou pro získání příspěvku je uplynutí zkušební doby (3 měsíce) a uzavření poměru na dobu neurčitou.

4.1.4 Regenerační péče

Pracovníkům je poskytován příspěvek na regenerační programy, které zahrnují kombinace masáží, posilovny a bazénu ve smluvně sjednaných zařízeních. Regenerační péče se dále skládá ze základního a doplňkového programu. Základní program mohou využít všichni zaměstnanci bez ohledu na pracovní kategorii. Cena programu je 2 200 Kč, přičemž zaměstnanec přispívá částkou 500 Kč. Doplňkový program je určen zaměstnancům těch pracovišť, kde zaměstnanci podstupují určitá zdravotní rizika. Zde zaměstnavatel přispívá částkou 1 500 Kč. Zaměstnanec přitom neplatí nic.

4.1.5 Lázeňská péče

Lázeňskou péči poskytují vybraná lázeňská zařízení, mezi něž patří Priessnitzovy Lázně, Kostelec a Luhačovice. Tuto péči mohou využívat zaměstnanci všech pracovních kategorií. Na tento program přispívá zaměstnavatel částkou 4 000 Kč a to jedenkrát za dva roky.

Účast na lázeňském programu vylučuje účast na jiných regeneračních programech v témže roce.

4.1.6 Příspěvek na dětskou rekreaci

Pro mnohé zaměstnance je rozhodujícím faktorem při výběru budoucího povolání i fakt, co nabízí firma nejen jim, ale i rodinným příslušníkům, zvláště pak dětem. Siemens Elektromotory ani v této oblasti nezůstává pozadu a poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na dětskou rekreaci o letních prázdninách. Je samozřejmé, že příspěvek na dětskou rekreaci je určen pouze dětem zaměstnanců, které navštěvují základní školu. Výše příspěvku je určena na základě počtu přihlášených dětí a stanoveném rozpočtu. Příspěvek na dětskou rekreaci se pohybuje v rozmezí 1 500 Kč až 2 000 Kč a je poskytnut pouze těm zaměstnancům, kteří předloží písemnou přihlášku na personální oddělení.

4.1.7 Beseda s jubilanty

Sraz s jubilanty je pravidelnou událostí, která je pořádána každé dva měsíce. Tohoto odpoledne se účastní lidé, kteří dovršili magické hranice padesáti let, nebo ti pracovníci, kteří již dosáhli důchodového věku. Besedy se dále zúčastňují zástupci firmy. Celá akce je hrazena z firemních prostředků a zaměstnancům, kteří odchází do důchodu je předána finanční odměna. Výše finanční odměny jsou uvedeny v kolektivní smlouvě.

4.1.8 Společenské akce

SEM M pořádá celou řadu společenských akcí pro své zaměstnance, nebo rodinné příslušníky. Zde je jejich následující výčet:

- Mezi první pravidelné akce společnosti Siemens Mohelnice patří pořádání plesu. Ten se koná pravidelně každý rok v období plesové sezony. Zúčastnit se mohou nejen zaměstnanci podniku, ale i lidé, kteří mají rádi plesovou zábavu.
- Mikulášování patří k nejoblíbenějším akcím, které Siemens Mohelnice pořádá. Tento večer je určen pro ty nejmenší děti, jejichž rodiče jsou zaměstnanci společnosti Siemens. V tento den je bohatě odměněno plno dětí, které si přijdou pro mikulášskou nadílku. Celé odpoledne probíhá zábavnou formou i s pomocí soutěží, z nichž si děti mohou navíc odnést plno sladkostí.

- Open Mohelnice je jednou z největších akcí, které Siemens chystá na příští léto. Jde o uspořádání koncertu s těmi největšími hvězdami české pop music. Open Mohelnice by se měl stát pravidelným letním festivalem, který Siemens Mohelnice dotuje.
- Oslavy výročí firmy Siemens Mohelnice jsou konány každých deset let. V roce 2004 slavil Siemens v Mohelnici 100 let od založení společnosti. K této velkolepé události přichystalo vedení podniku mohutné oslavy, které byly doprovázeny koncertem, ohňostrojem, jaký lidé v Mohelnici ještě neviděli a dalším doprovodným programem. Právě na tuto akci má plynule navázat Open Mohelnice, který je na programu v létě 2008.
- Další událostí, kterou pořádá Siemens, jsou společenské večery pro bývalé zaměstnance Siemens Mohelnice. Lidé, kteří pracovali v mohelnickém podniku v hlavním pracovním poměru a dosáhli již důchodového věku, jsou pravidelně zváni na společenské večery, kde se mohou potkat se svými bývalými spolupracovníky, ale i kamarády, které po dlouhé měsíce neviděli. Bývalým zaměstnancům je hrazena večeře, občerstvení i účast kapel, které celý program doprovázejí.
- Den otevřených dveří je poslední společenskou akcí, kterou pořádá vedení podniku jedenkrát za dva roky. Během dne otevřených dveří mohou lidé, které zajímá, jak celý podnik funguje, vstoupit i do prostorů, kam by se za normálních okolností nepodívali. Hojně tento den navštěvují bývalý zaměstnanci podniku a zajímá je, jak se celý podnik vyvíjí a hlavně jakým směrem se ubírá. Starší občané obdivují především technologické pokroky, které byly zavedeny v podniku v dobách jejich působení.

4.1.9 Odměna za dlouhodobý pracovní výkon

Siemens Mohelnice nabízí široké spektrum odměn za dlouhodobé výkony, nebo při dosažení životního jubilea. Částky jsou vždy odstupňovány podle roků odpracovaných u zaměstnavatele, kdy základní podmínkou pro minimální částku je nepřetržitě odpracování pěti let. Přehled odměn je uveden v tabulce na následující stránce.

Tab. 3. Odměna za dlouhodobý pracovní výkon [17]

Výkony, jež musí zaměstnanec dosáhnout, aby měl nárok na příslušnou odměnu.	Částka, na kterou má zaměstnanec nárok
Životní výročí 50 let věku	Od 2 100 Kč do 5 500 Kč
Při prvním skončení pracovního poměru při nabití nároku na důchod	Od 2 000 Kč do 7 800 Kč
25 let odpracovaných v podniku	7 000 Kč
30 let odpracovaných v podniku	8 500 Kč
35 let odpracovaných v podniku	10 000 Kč

4.1.10 Půjčky na bytové účely

Půjčky na bytové účely mohou být poskytnuty na řešení bytové potřeby. Tyto půjčky jsou nabízeny se zvýhodněnou úrokovou sazbou. Jsou využívány především na výstavbu rodinných domů, bytů, nebo bytových domů, dále na koupi stavebního pozemku, ale pouze pod podmínkou, že na tomto pozemku dojde k výstavbě domu. Dalším možným účelem je koupě bytového domu, rodinného bytu nebo domu. Mezi půjčky na bytové účely patří i úhrada podílu právnické osobě, která byla založena za účelem výstavby a koupě domů nebo bytů. Poslední možností, u které je půjčka poskytnuta, je vypořádání spoluvlastnictví manželů, nebo vypořádání spoludědiců v případě, že předmětem vypořádání je úhrada podílu spojeného se získáním bytu, rodinného domu nebo bytového domu.

Půjčky mohou být poskytnuty pouze zaměstnancům, s nimiž je sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou, přičemž maximální výše poskytnuté půjčky je 100 000 Kč. Doba splatnosti půjčky na bytové účely je maximálně deset let.

4.1.11 Sociální výpomoc v tíživých životních situacích

V životě zaměstnance se odehrává mnoho okamžiků, které nejsou příjemné a přesto jim musí člověk čelit. I každý z nás se v životě může dostat do tíživé životní situace, kdy se neobejdeme bez finanční či jiné pomoci od druhých. I takové situace je firma Siemens Elektromotory připravena řešit a to dvěma možnostmi sociální výpomoci. Tou první je půjčka, druhou příspěvek. Mimořádnost situace a výši sociální výpomoci posoudí zaměstnavatel.

4.1.12 Nejlepší zaměstnanci roku

Firma pamatuje i na své zaměstnance, kteří odvádí stoprocentní výkon a je připravena je za jejich práci odměnit. Proto je každoročně vyhlašováno deset nejlepších pracovníků podniku Siemens Elektromotory. Na oceněné zaměstnance čeká jak večeře s řediteli závodu, tak i peněžní odměna nemalé částky, jež dosahuje výše 25 000 Kč, jež si mezi sebou zaměstnanci rozdělí. Všichni zaměstnanci, kteří dosáhnou této mety, jsou uvedeni na tabuli cti, která je umístěna v areálu závodu a každý pracovník k ní má přístup.

4.1.13 Sportovní aktivity

- Siemens Mohelnice pamatuje i na své zaměstnance, kteří rádi sportují. Těmto pracovníkům umožňuje přístup na vybraná sportoviště. Jde o míčové hry volejbal, tenis a fotbal. Zaměstnanci se mohou dobrovolně přihlásit u kontaktních osob. Je samozřejmé, že firma Siemens Elektromotory zaplatí za své zaměstnance veškeré náklady, které jsou spojené s pronájmem sportovišť a dodá i materiály potřebné k provozování daných sportů.
- Další sportovní aktivitou, kterou organizuje firma SEM M pro své zaměstnance, je vánoční turnaj v bowlingu, který se pořádá pravidelně každý rok před Vánocemi. Zúčastnit se ho mohou ti zaměstnanci, kteří podají včas přihlášku na personální oddělení.
- Jednou z dalších sportovních aktivit je pořádání sportovního dne, který se koná každý rok v měsíci červnu. Dochází k pronájmu fotbalového areálu, kde se konají turnaje v mini kopané, tenise a volejbale mezi jednotlivými podnikovými útvary.

Vítězové jsou odměněni věcnými cenami, dárkovými koši a pro vítězné mužstva jsou připraveny poháry.

- Novinkou v letošním roce je uspořádání cyklistického výletu, kterého se mohou zúčastnit zaměstnanci, kteří si libují v sedle kola.
- Poslední sportovní aktivitou je dětské odpoledne v městských sadech. Tento den je určen dětem zaměstnanců, které si mohou vyzkoušet své dovednosti v nejrůznějších činnostech. Všichni jsou náležitě odměněni za své výkony nejen sladkostmi.

4.1.14 Závodní noviny

Každý si v práci rád odpočine během přestávky. Takový odpočinek mohou zaměstnanci firmy Siemens Mohelnice využít k četbě závodních novin, které mají příznačný název pro tento podnik a to Elektromotor. Elektromotor vychází pravidelně jedenkrát za čtrnáct dní a to za účelem co nejširší informovanosti a s cílem podpořit správnou komunikaci ve firmě. Elektromotor je rozdáván bezplatně a to všem zaměstnancům bez ohledu na funkci, kterou ve firmě zastávají. Zde je ukázka titulní stránky časopisu Elektromotor. [17]



Obr. 3. Elektromotor – závodní noviny [17]

4.2 SWOT analýza zaměstnaneckých výhod

Pravdou je, že ne všechny zaměstnance uspokojuje nabídka zaměstnaneckých výhod a očekávají od podniku mnohem více. I firma samotná si je vědoma, že jsou určité oblasti v rámci poskytování zaměstnaneckých výhod, kde by firma mohla být efektivnější. Jednou z mnoha forem, jak zjistit nedostatky, ale na druhé straně i výhody zaměstnaneckých benefitů je SWOT analýza, jejíž cílem i úkolem je zhodnocení silných i slabých stránek, ale

také možnosti, kde firmě hrozí ohrožení, nebo naopak v čem zaostává a kde by se mohla v budoucnu zlepšit.

4.2.1 SWOT analýza

Tab. 4. SWOT analýza [vlastní]

<p><u>Příležitosti</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dostatek zaměstnanců, i finančních zdrojů a kvalitní zázemí. • Dobrá pověst mezi firmami v oblasti poskytování benefitů. • Přítomnost odborové organizace vede k nátlaku na vedení podniku. Jako konečný důsledek se může projevit zvýšení kvality v oblasti zaměstnaneckých benefitů. 	<p><u>Ohrožení</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkurence od společnosti Hella Autotechnik s.r.o. – možnost odlivu zaměstnanců do této společnosti. • Boj o kvalifikované zaměstnance mezi všemi firmami v regionu. • Zvýšení cen vede k zvýšení nákladů zaměstnavatele a zároveň ke snížení nominální hodnoty zaměstnanecké poukázky.
<p><u>Silné stránky</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Široká nabídka benefitů pro všechny zaměstnance. • Snaha neustále zlepšovat systém poskytování benefitů. • Neustála motivace zaměstnanců pomocí inovací a soutěží. • Slíbené benefity jsou dodány ihned, žádná prodleva. • Nové formy zaměstnaneckých výhod. 	<p><u>Slabé stránky</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Někteří zaměstnanci chápou zaměstnanecké výhody a jejich poskytování jako samozřejmost, dochází k zevšednění. • Mnohdy složitá orientace v benefitech pro nové zaměstnance. • Velký proces byrokracie při poskytování zaměstnaneckých benefitů.

4.3 Finanční odměna pro autory zlepšovacích návrhů

- Siemens Elektromotory vyhlašuje v pravidelných čtvrtletních i měsíčních intervalech motivační akce pro autory zlepšovacích návrhů. Tyto akce jsou vyhlašovány vždy pro určité střediska s různými úkoly, ale závod v Mohelnici dokáže ocenit i ty, kteří chtějí sami přispět k lepším výkonům firmy a zlepšovací návrhy předkládají z vlastní iniciativy.
- Finanční odměnu ve výši 1000 Kč získá ten, kdo v čtvrtletním soutěžním období podá nejvíce zlepšovacích návrhů, stane se tedy nejaktivnějším podavatelem zlepšovacích návrhů.
- Nejlukrativnější cenou je odměna pro zaměstnance, který je autorem zlepšovacího návrhu s nejvyšší přínosem v daném roce. Tento pracovník získává víkendový pobyt pro dvě osoby v celkové hodnotě 12 000 Kč. Každé tři měsíce je dále vylosován zaměstnanec, který navrhl zlepšovací návrh s nejvyšším čtvrtletním přínosem. Za to získává částku 5000 Kč.
- Všichni zaměstnanci, kteří podali ve čtvrtletním soutěžním období minimálně jeden zlepšovací návrh, jsou automaticky zařazeni do slosovatelného osudí. Po ukončení soutěžního období je vylosováno pět zaměstnanců, kteří získávají finanční odměnu. Prvnímu vylosovanému náleží finanční hotovost ve výši 2500 Kč. Druhý vylosovaný obdrží finanční částku 2000 Kč. Každý další, který je vylosován, získává částku o 500 Kč nižší. Poslednímu pátému vylosovanému tedy náleží finanční částka 500 Kč.
- Ocenění jsou ale všichni zaměstnanci, kteří podali zlepšovací návrh, který je realizovatelný. Za každý větší návrh je jeho autor odměněn finanční částkou 200 Kč. Autor prvního zlepšovacího návrhu v soutěžním období obdrží 100 Kč.
- Často jsou vyhlašovány i měsíční motivační akce z různých tematických okruhů jako spokojenost zákazníků, úspora energie nebo materiálu, Za nejlepší zlepšovací návrh získá autor 300 Kč, ale i 20% odměnu z přínosu velkého zlepšovacího návrhu.
- Zlepšovací návrh mohou podávat jak jednotlivci, tak i skupiny. V tomto případě je hlavní cena pro skupinu, která podala zlepšovací návrh s nejvyšším přínosem

exkurze do sesterského podniku Siemens v německém Bad Neustadt. Tato skupina i s dalšími dvěma skupinami, které skončily na druhém a třetím místě, získávají odměnu v podobě večeře a miniturnaje v bowlingu.

- Na konci letošního roku budou zařazeny všechny zlepšovací návrhy z roku 2007 do losovacího koše. Hlavní cena je zapůjčení vozu Škoda Octavia RS na víkend. Druhý vylosovaný obdrží LCD televizor značky Siemens. Na třetího v pořadí čeká mobilní přístroj značky Siemens. Dále bude vylosováno dalších 17 pracovníků, kteří podali v roce 2007 zlepšovací návrh. Vylosovaní zaměstnanci si odnesou dárkové předměty společnosti Siemens.

4.4 Vzdělání a počet zaměstnanců

Siemens Mohelnice je velká firma a uspokojit všechny zaměstnance v rámci zaměstnaneckých výhod je náročný úkol. V Siemens Elektromotory je zaměstnáno přes 2 200 zaměstnanců, přičemž mnoho z nich je před důchodovým věkem, další zaměstnanci se v podniku teprve rozkoukávají a jsou ve firmě nováčky. Také stupeň vzdělání zaměstnanců je rozdílný. Přitom stupeň vzdělání je velmi důležitým faktorem v tom, jak zaměstnanci vnímají a přijímají zaměstnanecké výhody. Lidé s nižším vzděláním častěji očekávají větší benefity, než jsou jim nabízeny a nedokáží plnohodnotně ocenit zaměstnaneckou výhodu, která je jim poskytnuta. Zaměstnanci s vyšším vzděláním si naopak uvědomují hodnoty zaměstnaneckých výhod, dokáží je ocenit, ale v případě nespokojenosti se umí za svůj názor postavit, když vědí, že je organizace v něčem ochuzuje. Proto je důležitým, ale také jedním z nejtěžších úkolů sestavit portfolio zaměstnaneckých výhod tak, aby uspokojilo co nejširší spektrum zaměstnanců a nedocházelo kvůli benefitům k problémům jak mezi zaměstnanci samotnými, tak i mezi zaměstnanci a vedením podniku.

Siemens Elektromotory je výrobní závod, kde je potřeba lidí, kteří jsou vyučeni, nebo mají vzdělání odborné. Těch v závodě také převažuje, zatímco lidé s vysokoškolským vzděláním pracují v Siemens Elektromotory ve vedoucích pozicích a v managementu společnosti, nebo na místech, kde je potřeba příslušného vzdělání. Jedná se o pozice se zaměřením na ekonomický nebo technický směr. Především zaměstnanci technického směru jsou pro firmu nesmírně důležití a firma SEM M si je náležitě cení. Jde o technology, ale i pracovníky, jejichž hlavním zaměřením je vývoj a modifikace motorů.

Vedení podniku je srozuměno s tím, že bez kvalifikovaných dělníků by se podnik neobešel, proto jim je ochotna poskytovat mnoho zaměstnaneckých výhod i dobré platové podmínky. Je prioritou udržení těchto kvalifikovaných sil k tomu, aby podnik i v následujících letech prokazoval dobré hospodářské výsledky a pracovní výkony. Základním kamenem k překonání nedostatku pracovních sil je spolupráce se střední Integrovanou školou v Mohelnici. Studenti, kteří se vyučí na této škole, mají velkou šanci dostat zaměstnání v tomto závodě po ukončení jejich docházky. Pro mnohé studenty je velice motivující vědět, že se mohou okamžitě po ukončení studia uplatnit bez absolvování praxe. Další velkou výhodou pro tyto možné budoucí zaměstnance je to, že znají dokonale prostředí i výrobní procesy v podniku SEM M a to díky pravidelným návštěvám a exkurzím. Nejdou tedy do neznámého prostředí a vědí, co mohou od zaměstnání očekávat. Není to přímo zaměstnanecká výhoda, ale můžeme to označit jako benefit pro studenty středních škol, kteří vědí, kam se v budoucnu chtějí upínat. Pro zajímavost uvádím počet zaměstnanců v letech 2006 a 2007 i jejich stupeň vzdělání.

Tab. 5. Vzdělání zaměstnanců [17]

<i>Stupeň vzdělání</i>	Stav zaměstnanců k 30.9.2007	Stav zaměstnanců k 30.9.2006	rozdíl
Základní	432 (19,2 %)	449 (21,2 %)	- 17
Vyučen	1 240 (55,2 %)	1 150 (54,4 %)	90
Střední škola – bez maturity	8 (0,3 %)	8 (0,3 %)	0
Střední škola s maturitou	443 (19,7 %)	391 (18,5 %)	- 54
SVŠ s maturitou	33 (1,5 %)	40 (1,9 %)	- 7
Vyšší odborné – ekonomika,	3 (0,1 %)	3 (0,1 %)	0
VS – ekonomický směr	86 (3,9 %)	74 (3,4 %)	12
celkem	2 245	2 115	130

Z předcházejících údajů vyplývá, že Siemens Elektromotory je organizací, která je společensky otevřená pro každého člověka, který má zájem a chuť odvádět ty nejlepší výkony právě v mohelnickém závodě.

4.5 Komunikační kanály v Siemens Elektromotory

Mnoho pracovníků mnohdy ani nemá tušení, jaké možnosti a příležitosti se mu ve společnosti naskýtají. Aby nebyl o tyto možnosti a informace ochuzen, funguje ve společnosti Siemens Mohelnice mnoho forem a prostředků komunikace za účelem informovanosti pracovníků. Jde o následující informační prostředky:

- Elektromotor je závodními novinami, jež má zdarma k dispozici každý zaměstnanec závodu Mohelnice. Informují o nejdůležitějších změnách, ale také o tom, které akce a soutěže podnik připravuje. Lidé se zde mohou také dozvědět výherce nejrůznějších soutěží, například těch zlepšovacích. A samozřejmostí je shrnutí všech důležitých událostí, které se ve společnosti odehráli od vydání posledního čísla Elektromotoru. Nejdůležitější informace v Elektromotoru jsou informace týkající se výroby, plánu výroby a strategií, jež jsou v podniku uplatňovány. Zaměstnanci budou jistě zajímat i novinky a informace z vedení závodu.
- Intranet využívají především ti pracovníci, kteří ke své práci potřebují počítač. Všechny změny, důležité informace jsou hromadně zasílány po interní síti s možností okamžité zpětné reakce.
- Nástěnky jsou dalším prostředkem komunikace uvnitř společnosti SEM M. Nástěnky jsou umístěny u vchodu, což znamená, že každý pracovník, který jde do práce, nebo je na odchodu z práce, musí projít kolem těchto informačních panelů. Informace na nich jsou aktuálnější než například v časopise Elektromotor, který vychází v pravidelných dvoutýdenních intervalech.
- Posledním prostředkem, který slouží k procesu přenosu informací jsou mzdové výpočtářky, které mají kancelář v každém větším oddělení. Mezi jejich úkoly patří i včasná informovanost pracovníků jednotlivých pracovních úseků při důležitých změnách, nebo upozorněních. Ulehčují tím práci personálního oddělení.

5 ZHODNOCENÍ A DOPORUČENÍ PRO FIRMU SEM M

Po týdnech strávených ve společnosti SEM M, závod Mohelnice, kdy jsem se zabýval problematikou poskytování zaměstnaneckých výhod, mohu konstatovat, že SEM M je v této oblasti na velice vysoké úrovni, hlavně v rámci regionu. V Mohelnici, ani blízkém okolí nemá firma mnoho konkurentů. Čím větší firma je, tím kvalitnější benefity si může pro své zaměstnance dovolit. Takových firem není na mohelnicku mnoho. Co se týká konkurence, tou největší je sousední mohelnická firma Hella Autotechnik s.r.o.

5.1 Zhodnocení a doporučení zaměstnaneckých výhod

SEM M nabízí širokou škálu zaměstnaneckých výhod a je velice těžké změnit celý systém poskytování zaměstnaneckých benefitů. Firma SEM M pamatuje na zaměstnance všech věkových kategorií i všech pracovišť. Jako každý podnik bojuje firma Siemens Mohelnice s nemocnostmi svých zaměstnanců. V poslední době dochází v mnoha podnicích jak u nás, tak v zahraničí k zavádění takzvaných sick days. Jsou to dny, kdy zaměstnanec může zůstat doma i bez lékařského potvrzení a přitom nadále dostává svou mzdu. Navrhuji dát zaměstnancům firmy SEM M právě tři až pět sick days. V zavedení sick days nevidím žádné velké problémy, které by mohly po přijetí systému nastat. Jedním z mála problémů je, že pracovník využije tohoto dne mnohokrát jen k tomu, že se mu nebude chtít do zaměstnání. Proto navrhuji pouze uvedený počet dní, aby nedošlo k pravidelnému zneužívání. Zaměstnanci ale musí svoji nepřítomnost v podniku ohlásit zavčas, proto nebude docházet k situacím, že by na pracovišti chyběla pracovní síla. Daný pracovník bude na svém místě vždy nahrazen jinou pracovní silou. Zaměstnanci budou vnímat zavedení sick days určitě pozitivně. Každému z nás se může udělat během roku nevolno, kdy potřebujeme krátký odpočinek. V takových to situacích je netřeba lékařská prohlídka. Zaměstnanec si doma odpočine, načerpá sílu a druhý den je opět připraven nastoupit do zaměstnání. Podnik by tímto krokem jen potvrdil vysoký standart v oblasti zaměstnaneckých výhod. Aby nedošlo ke snížení standartu, je nutné zachování všech současných zaměstnaneckých benefitů.

Jedním z problémů poskytování systému zaměstnaneckých výhod je přílišná byrokracie. Firma využívá systém, který má podobné prvky jako kafetérie systém, ale samotnou kafeterií není. Systém, který se používá v SEM M sebou přináší velkou administrativní

zátěž. Veškerá administrace je prováděna na personálním oddělení, které má už tak mnoho práce. Nabízím firmě řešení v podobě zavedení poukázky Pass. Je to takzvaný systém kafetérie light. U tohoto systému odpadají vysoké náklady na zavedení a následnou správu softwarových systémů nebo na administrativu. Celý systém je založen na podobném principu jako u stravenek, kdy veškerou administrativu přebírá dodavatel poukázek, který zařídí nezbytné záležitosti, mezi něž patří například nasmlouvání dodavatelů služeb. Firma samotná si stanoví, jaké hodnoty by měly poukázky mít a na jakou činnost by měly být zaměřeny. S poukázkou se zaměstnanec, ale také jeho rodinný příslušník, může rozhodnout na poslední chvíli, tedy před okamžikem čerpání, jakou konkrétní službu využije. V současné době musí zaměstnanci hlásit dopředu, jaký benefit chtějí, aby na personálním útvaru stihli vyřídit všechny potřebné záležitosti. Systém Pass je výhodný i proto, že stravenky jsou daňově uznatelné. Nevzniká tedy vyšší daňová zátěž, ale zvyšuje se reálný příjem, přitom zaměstnanci zůstává stejný nominální reálný příjem. U systému kafetérie light je zaručena též účelovost použití, protože danými poukázkami nelze platit v supermarketech, či obchodech. Pokud by měla firma Siemens Elektromotory zájem o tento systém, je nutné nejdříve nastavit vnitřní pravidla a podmínky, aby byl systém účelný a fungoval bez větších potíží. Důležitým prvkem je pravidelná komunikace mezi podnikem a dodavatelem systému.

Posledním doporučením firmě SEM M je zatraktivnit nabízené zaměstnanecké výhody. Jednou z možností je vydání brožurky, kde firma uvede všechny benefity, jež poskytuje svým zaměstnancům. V dané brožuře uvede náklady a problematiku spojenou s poskytováním výhod, aby si zaměstnanci uvědomili, co vše jim SEM M poskytuje. Zaměstnanci mnohé výhody přebírají automaticky. Tuto brožuru by dostal každý zaměstnanec společně s Elektromotorem. V dané brožuře by se mohlo soutěžit i o bonusové benefity. Po přečtení brožury by zaměstnanec musel odpovědět na určité odpovědi týkající se právě benefitů. To by zaručovalo přečtení brožury a někteří zaměstnanci by ocenili, co pro ně SEM M dělá. Ústřižky s odpověďmi by odevzdali na personální oddělení do slosovatelného osudí. Výherci by mohli být odměněni tou výhodou, jakou by si sami zvolili.

ZÁVĚR

Obsahem mé bakalářské práce bylo zpracování tématu poskytování zaměstnaneckých výhod ve společnosti Siemens Elektromotory s.r.o. Prvním úkolem bylo shromáždění dostatečného množství materiálů k vypracování bakalářské práce. Ty jsem získal pomocí různých knižních publikací, ale i díky specializovaným internetovým stránkám. V neposlední řadě mi mnoho materiálů poskytla vedoucí mé bakalářské práce slečna ing. Anna Tománková.

V úvodní části jsem se snažil nastínit problematiku poskytování zaměstnaneckých benefitů a vše, co je s nimi spojeno, hlavně oblast sociální politiky. Zde jsem využíval literárních zdrojů a načerpaných vědomostí, které mi poskytli nejen na personálním oddělení.

Dalším krokem bylo nastínit současnou situaci ve společnosti Siemens Elektromotory. Pokusil jsem se Vám přiblížit fungování systému poskytování zaměstnaneckých benefitů, i zaměstnanecké výhody, které podnik Siemens Mohelnice nabízí svým zaměstnancům. S tím samozřejmě souvisí i činnost personálního oddělení, o kterou jsem Vás neochudil. V této části práce jsem čerpal z interních zdrojů firmy, jež jsem získal z interní počítačové sítě (intranetu), nebo od vedoucí mé bakalářské práce ing. Anny Tománkové.

Posledním krokem bylo zhodnotit fungování systému zaměstnaneckých výhod a také pomoci v oblasti ztraktivnění benefitů, najít nové možnosti zaměstnaneckých výhod, popřípadě najít takový systém, který by usnadnil administrativní práci personálnímu oddělení.

RESUMÉ

The aim of this bachelor thesis was to examine and manage all areas of employee benefits at Siemens Elektromotory Lld. The first task was to gather satisfactory amount of information to write this bachelor thesis. This information was found in specialized books and reliable scientific web sites. Large amount of information was also provided by my thesis advisor; Ing. Anna Tomankova.

The introduction is focused on employee benefits and all its sections, especially the area of social politic. All relevant information was found in specialized books, but also provided by company's human resources department.

The second part of my bachelor thesis was aimed at introducing the readers of this bachelor thesis to the real situation at Siemens Elektromotory Ltd. I tried to describe how the system of employee benefits works in general and compare it with employee benefits offered at Siemens Mohelnice. I have also described in detail how the company's human resources department works as well. This part of the thesis was supported by sources found on the company's internet web site (intranet) and also by information provided by my thesis advisor; Ing Anna Tomankova.

Finally, the last step in my bachelor thesis was focused on describing the insufficiencies in the employee benefit system of Siemens Elektromotory, Ltd., offering and finding new ways of improving these benefits, or proposing such an employee benefit structure that will make the work of company's human resources department easier and more effective.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARMSTRONG, Michael.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2007. 800s. ISBN 978-80-247-1407-3
- [2] DALE, Margaret. : *Vybíráme zaměstnance*. Praha: Computer press a.s., 2007. ISBN 978-80-251-1522-0
- [3] DAVID, Martin. : *Personalistika od A do Z*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-251-1496-4
- [4] FRANK, Robert. : *Ekonomie*. Praha: Grada, 2002. 804s. ISBN 80-247-0471-4
- [5] JANOUŠKOVÁ, Jana. : *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1364-0
- [6] KOUBEK, Josef. : *Personální práce v malých a středních podnicích*. Praha: Grada, 2007. 264s. ISBN 978-80-247-2202-3
- [7] ŠMÍDA, Filip. : *Zavádění a rozvoj procesního řízení ve firmě*. Praha: Grada, 2007. 300s. ISBN 978-80-247-16
- [8] VODÁK, Josef. : *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2007. 212s. ISBN 978-80-247-1904-7
- [9] VRÁNA, Ivan. : *Zásady a postupy zavádění podnikových informačních systémů – praktická příručka pro podnikové manažery*. Praha: Grada, 2007. ISBN 80-247-1103-6
- [10] WALKER, Alfred. : *Moderní personální management*. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0449-8

Internetové zdroje

- [11] Kafetérie systém. 2004. Dostupný z WWW:
<http://www.hrportal.cz/?cid=102676&wa=WWW04E3+HR&odkud=ENHR>
- [12] Měšec.cz. 2007. Dostupný z WWW:
<http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-vyhody-umi-vyznamne-motivovat/>

- [13] Legislativní rámec zaměstnaneckých výhod. 2007. Dostupný z WWW:
http://www.pwc.com/cz/cze/ins-sol/issues/2007/LegislativniRamec_JI.html
- [14] Daňově výhodné benefity. 2007. Dostupný z WWW:
http://www.financninoviny.cz/tisk_clanku_view.php?/index_view.php?id=276041
- [15] Marketingové noviny.cz. 2007. Dostupný z WWW:
http://www.marketingovenoviny.cz/index.php?Action=View&ARTICLE_ID=780
- [16] Trendy zaměstnaneckých výhod. 2007. Dostupný z WWW:
<http://www.edux.cz/aktuality.php?id=92>
- [17] Intranet společnosti SEM M. 2007. Dostupný z WWW:
<http://intra1.mhc.siemens.cz>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

SEM M Siemens Elektromotory, závod Mohelnice

ZP Zákoník práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Proces výroby motoru	32
Obr. 2. Organizační struktura HR oddělení	35
Obr. 3. Elektromotor – závodní noviny	44

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Ceny dotovaných jídel	38
Tab. 2. Příspěvek na penzijní připojištění.....	39
Tab. 3. Odměna za dlouhodobý pracovní výkon	42
Tab. 4. SWOT analýza.....	45
Tab. 5. Vzdělání zaměstnanců	48

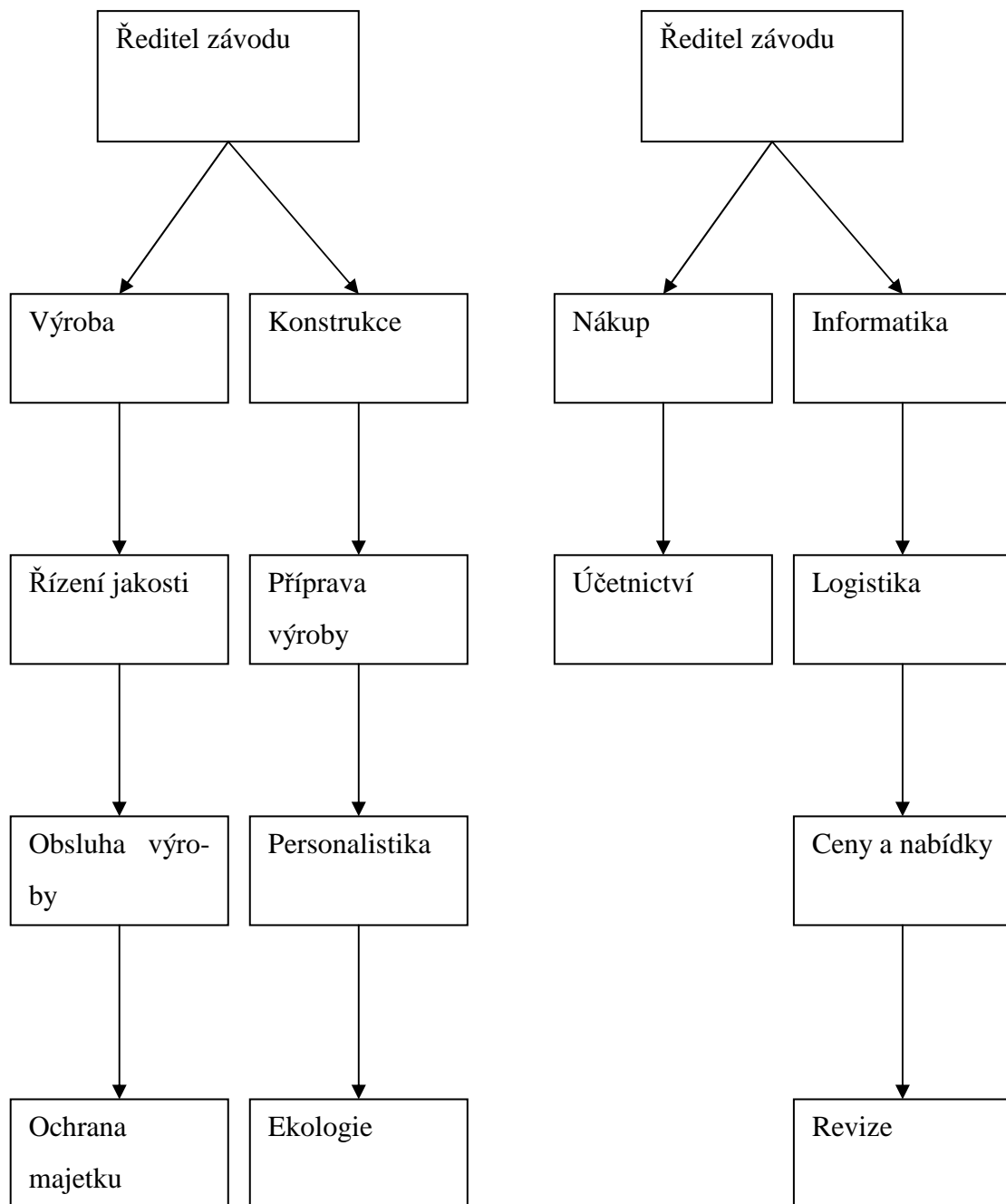
SEZNAM GRAFŮ

Graf. 1. Poskytování zaměstnaneckých výhod.....	21
---	----

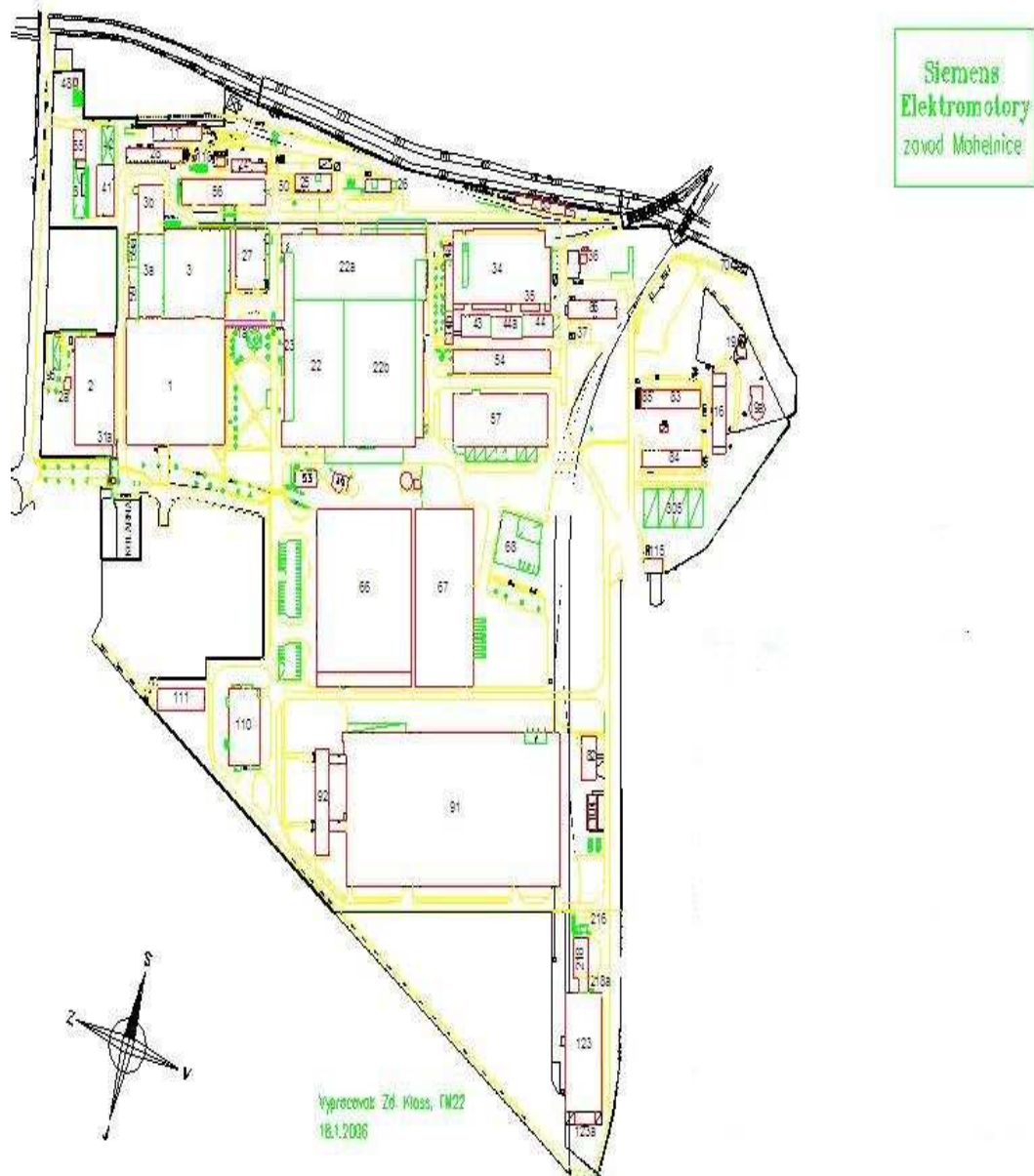
SEZNAM PŘÍLOH

- P I Organizační struktura závodu Mohelnice
- P II Plán závodu Mohelnice
- P III Logo společnosti SEM M
- P IV Dislokace závodu
- P V Třífázové asynchronní motory

PŘÍLOHA P I: ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ZÁVODU MOHELNICE



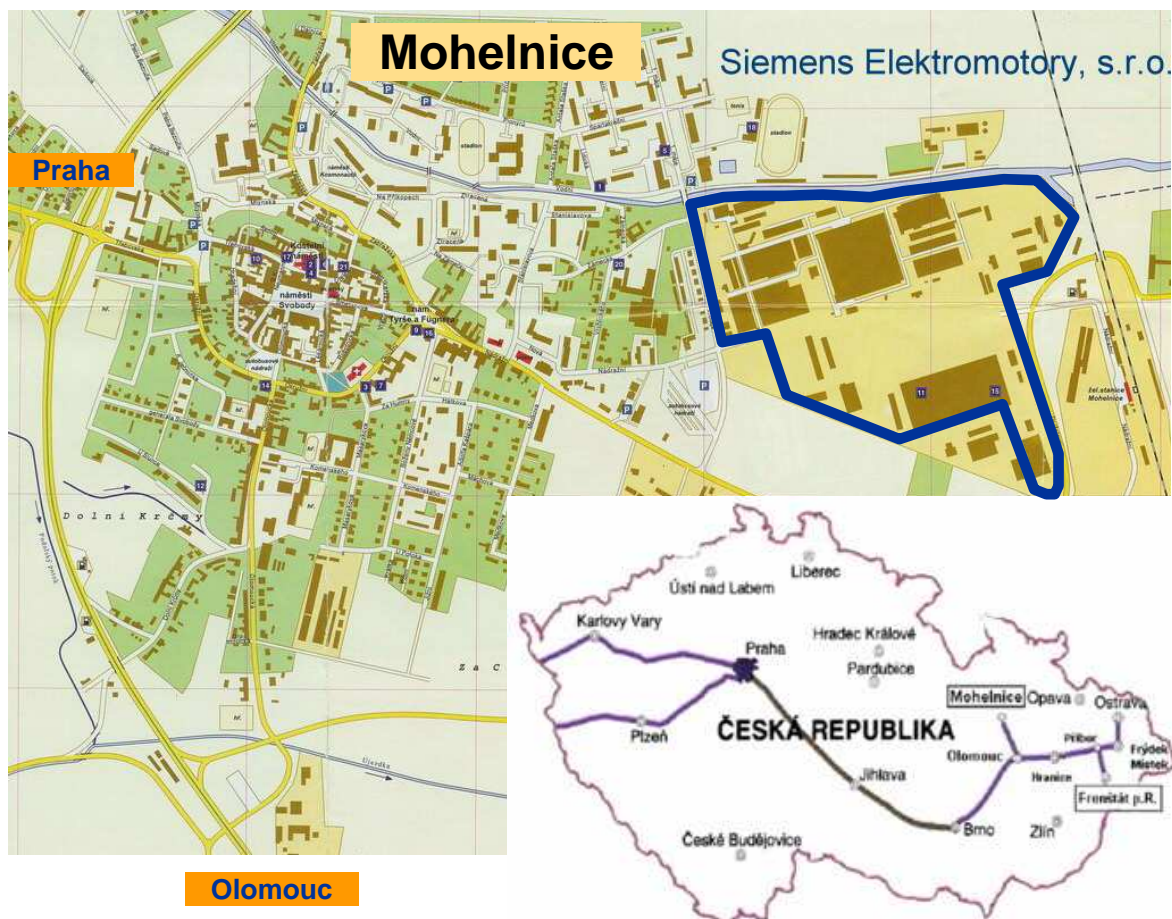
PŘÍLOHA P II: PLÁN ZÁVODU MOHELNICE



PŘÍLOHA P III: LOGO SPOLEČNOSTI SEM M



PŘÍLOHA P IV: DISLOKACE ZÁVODU



PŘÍLOHA V: TŘÍFÁZOVÉ ASYNCHRONNÍ MOTORY A KOMPONENTY

