



Študentská vedecká aktivita

Marketingová komunikace podniku – benefity pro zaměstnance

Tereza Palatková

Sekcia: Ekonomika a management podniku

Konzultant: Ing. Martin Příbyl, Ph.D.

Banská Bystrica
2016

Úvod

Práce se zabývá marketingovou komunikací podniku směrem ke svým zaměstnancům. V teoretické části práce jsou vysvětleny pojmy jako je marketing, marketingová strategie a stabilizační benefity.

Praktická část je zaměřená na stabilizační benefity podniku, dotazníkového šetření a plánování projektů pro podnik.

Cíl práce

Cílem práce je zlepšit úroveň marketingové komunikace podniku s interní cílovou skupinou, a to zaměstnanci. Dalším cílem práce je zaměření se především na benefity pro zaměstnance. Pro naplnění cílů práce je nezbytné analyzovat stávající formy komunikace, postoj zaměstnanců k podniku jako značce a spokojenost zaměstnanců.

Obsah

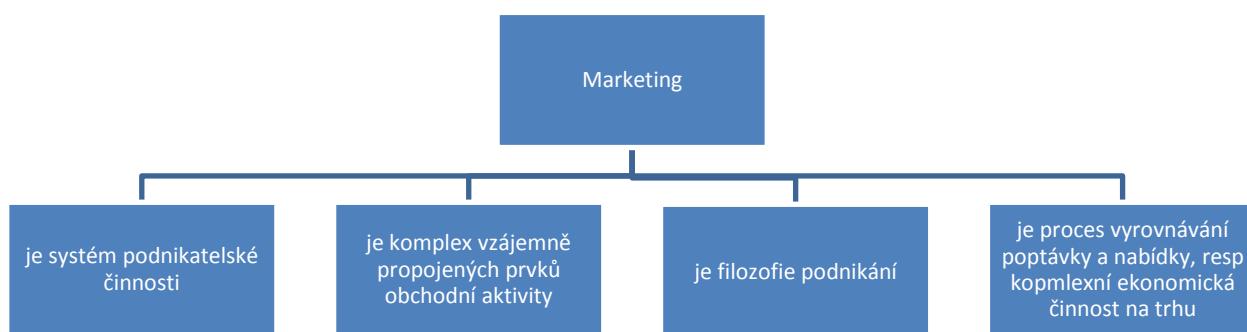
Úvod.....	2
Cíl práce	3
Teoretická část.....	5
Marketing.....	5
Marketingová strategie	6
Motivace	7
Stabilizační benefity	9
Typy zaměstnaneckých benefitů.....	9
Praktická část.....	12
Dotazníkové šetření	12
Návrhy benefitů pro zaměstnance podniku	22
Návrh optik pro spolupráci v rámci stabilizačních benefitů.....	23
Seznam optik ve Znojmě	23
Návrh dne otevřených dveří	24
Program.....	24
Rozpočet	24
Tiskové náklady na brožury.....	25
Projekt školky	27
Základní údaje.....	27
Cenový návrh pro vybavení třídy MŠ.....	28
Závěr.....	29
Seznam použité literatury.....	30

Teoretická část

Marketing

Marketing podle Philipa Kotlera (2005) je věda a umění objevit, vytvořit a dodat hodnotu, která uspokojí potřeby cílového trhu. Podle Antona Krettera (2010) je těžištěm marketingu v systému podnikatelských aktivit systematický marketingový výzkum, prognózování a plánování prodeje a s tím související aktivity, vypracování marketingové strategie podniku a realizace aktivit při prodeji výrobků, jako je komunikace s výrobními a obchodními partnery. Z jednotlivých definic marketingu lze konstatovat, že se každá z nich snaží poukázat a zdůraznit stejnou stránku marketingu. (viz obr. 1)

Obr. 1 Význam marketingu - definice



Zdroj: Rajt, 2000, s. 34.

Marketing dokáže identifikovat nevyplněné potřeby a požadavky lidí. Marketing zahrnuje celou řadu projevů týkajících se produktů, způsobů prodeje a dodání zboží zákazníkovi. Marketing také zahrnuje stanovení ceny, která je oboustranně akceptovatelná. (Foret, 2010, s.9)

Spokojenost zákazníka je jednou z hlavních úloh marketingu. Spokojenost ovlivňuje především produkt, prodejní a poprodejní aktivity a kultura organizace.

Marketing je nejen základním kamenem pro prodej produktu zákazníkovi, ale také pro vedení podniků a organizací. (Rajt, 2000, s. 34)

Marketingová strategie

Slovo strategie přesněji znamená dlouhodobý záměr k dosažení určitého cíle. Marketingová strategie je taktickým procesem pro efektivní rozložení omezených finančních prostředků firmy ke zvýšení prodeje a udržení si konkurenční výhody. Marketingová strategie je důležitá především proto, aby měl podnik větší podíl na trhu, proto musí být jeho marketingová strategie lepší, než u ostatních podniků, důležité je také zaměřit se na potřeby zákazníka. K nejrozšířenějším marketingovým strategiím patří: strategie minimálních nákladů, strategie diferenciací (odlišení) produktu a strategie tržní orientace. (Podnikator.cz, c 2012)

Foret (2010, s. 28) dále uvádí, že základními strategiemi na trhu jsou strategie útočné (ofenzivní) a obranné (defenzivní) vzhledem k současným trhům v celosvětovém a globálním měřítku.

Podle webové stránky [www. managementmania.com](http://www.managementmania.com) marketingová strategie obecně popisuje směr, jak se dostat k vytyčenému cíli. Marketingovou strategii dělí do dvou skupin a to na strategie zaměřené na trh a strategie zaměřené na konkurenci. (ManagementMania, c 2011-2013)

Podle Winera (1999, s. 46) marketingová strategie konkretizuje marketingové cíle a aktivity celkové strategie podniku. Základní obecný rámec vytváření marketingové strategie lze stanovit následujícími kroky:

- Stanovení marketingových cílů, jichž chceme dosáhnout
- Stanovení marketingových strategických alternativ, případně variant
- Stanovení přesných parametrů jednotlivých cílových skupin zákazníků
- Identifikace konkurence
- Vymezení nabízených produktů
- Prezentace podstaty nabídky
- Vypracování marketingového mixu

Motivace

Motivace je jedním ze základních psychických procesů. Motivace je vnitřní pohnutka, která podněcuje jednání člověka. Motivace může být aktivována pomocí různých stimulů (stimulačních či aktivizačních faktorů). Motivace úzce souvisí s výkonností člověka. Motivování je úsilí jednoho lidského jedince nebo jedinců vytvořit u jiného jedince (jiných jedinců) motivaci pro požadované chování a v praxi je nutnou součástí řízení, a vychází z toho, že člověku se z hlediska jeho přirozených pohnutek nechce pracovat, pokud nemá motivaci. (ManagementMania, c 2011-2013)

Sebemotivování je úsilí lidského jedince motivovat sám sebe.

Motivace v praxi: Cílem motivování v organizaci je aktivovat jednotlivé pracovníky, podnítit jejich vnitřní hnací síly a usměrnit jeho chování k dosažení určitého cíle. Pro organizace je motivování jedinců jedním z klíčových faktorů úspěchu. V organizacích se pomocí motivace se vytváří a podněcuje u lidí vnitřní zájem, ochota a chuť se angažovat při plnění jim svěřených úkolů a cílů organizace. Motivace se zjednodušeně vztahuje k dosažení určitého cíle a uspokojení z jeho dosažení. Klíčové je dosažení skutečného vnitřního odhodlání.

Základní rozdělení motivačních faktorů je na: (ManagementMania, c 2011-2013)

- *Pozitivní motivace* - je založena na odměně za lepší výkony:
 - Faktor hmotné zainteresovanosti
 - Faktor morálního ocenění
 - Faktor seberealizace

- *Negativní motivace* - je založena na silových faktorech:
 - Faktor existenční
 - Faktor strachu (obava o práci nebo o pracovní místo)

Podle webu Personalni-marketing.cz ke správné motivaci zaměstnanců vedou následující kroky:

1. *Dodržujte své slovo.* Pokud chcete, aby byli vaši zaměstnanci motivovaní, musíte dodržet minimálně zaměstnanecké standardy – solidní výška platu, zaměstnanecké benefity a bezpečnost práce.

2. *Nepoužívejte strach jako nástroj motivace.* Pokud vaši zaměstnanci pracují pod výhrůžkami, udělají jen nutné minimum a nemůžete od nich čekat žádné vynaložení úsilí navíc.

3. *Dejte prostor jejich kreativitě.* Není žádným tajemstvím, že peníze jsou hlavním motivátorem. Je důležité, aby lidé cítili, že mají prostor na kreativitu při práci na svých projektech. Pokud to jejich náplň nepovoluje, zapojte je občas do netradiční aktivity. Může to být například plánování teambuildingových aktivit.

4. *Prověřte je!* Je dokázané, že společným rysem zaměstnanců, kteří jsou nejvíc žádaní, je jejich touha překonávat překážky, překonávat sebe sama a učit se stále novým věcem. Poskytněte vašim zaměstnancům pocit z překonání sebe samých přímo v práci!

5. *Slevte ze svých pravidel.* Není dobré zaměstnance zahrnout příliš velkým množstvím pravidel. Působí to na ně svazujícím dojmem. Samozřejmě, že pravidla jsou potřebná, ale měli byste se soustředit jen na ty nevyhnutelná. (Spišiaková, Personalni-marketing.cz, [b. r.])

Stabilizační benefity

Zaměstnanecké benefity se obvykle poskytují z důvodů snahy udržet si kvalitní zaměstnance. Jednak by mohli přejít ke konkurenci, kdy hledání jejich náhradníků pro zaměstnavatele znamená další finanční i časové nároky. Druhým důvodem je spokojenost zaměstnanců, která vede k větší motivaci, pocitu sounáležitosti s firmou a také k lepšímu výkonu.

Typy zaměstnaneckých benefitů

Peněžní benefity

Existují dva základní typy benefitů, které firmy nabízejí svým zaměstnancům. Prvním typem jsou benefity poskytované peněžní formou popř. poukázek nebo věcí, které ušetří zaměstnanci peníze. To je také hlavní přínos těchto zaměstnaneckých odměn. Tento typ je nejčastěji používaný. Patří sem: (IPodnikatel.cz, c 2011-2014)

- příspěvek na stravování,
- příspěvek na sport a zdraví,
- příspěvky na kulturu a rekreaci,
- příspěvek na ubytování a dopravu,
- příspěvek k nemocenské,
- zaměstnanecké akcie,
- penzijní a životní připojištění,
- zvýhodněné půjčky,
- vzdělávací kurzy, školení,
- používání automobilu či mobilního telefonu i pro soukromé účely,
- dary k životním i jiným výročím,
- naturálie – produkty firmy aj.

Nepeněžní benefity

Mnohem větší hodnotu pro zaměstnance však mohou mít nepeněžní benefity. Jejich finanční hodnota se nedá přesně určit, protože se většinou jedná o volnou pracovní dobu nebo určitý typ nadstandardní dovolené: (IPodnikatel.cz, c 2011-2014)

- nadstandardní dovolená,
- volno pro zařizování nebo léčení,
- pružná pracovní doba,
- práce z domova aj.

Zaměstnanecké benefity jsou součástí péče o zaměstnance i jako motivační prostředek pro získání nebo udržení zaměstnanců. Je to něco, čím se organizace chce na trhu práce odlišit a zlepšit svoje image. Některé z benefitů jsou uplatňovány plošně na všechny zaměstnance, některé benefity mohou být určeny pouze pro nejvýkonnější nebo klíčové zaměstnance.

V předchozí části jsou benefity rozděleny na peněžní a nepeněžní, zaměstnanecké benefity ale lze rozdělit i do skupin dle zaměření: (ManagementMania, c 2011-2013)

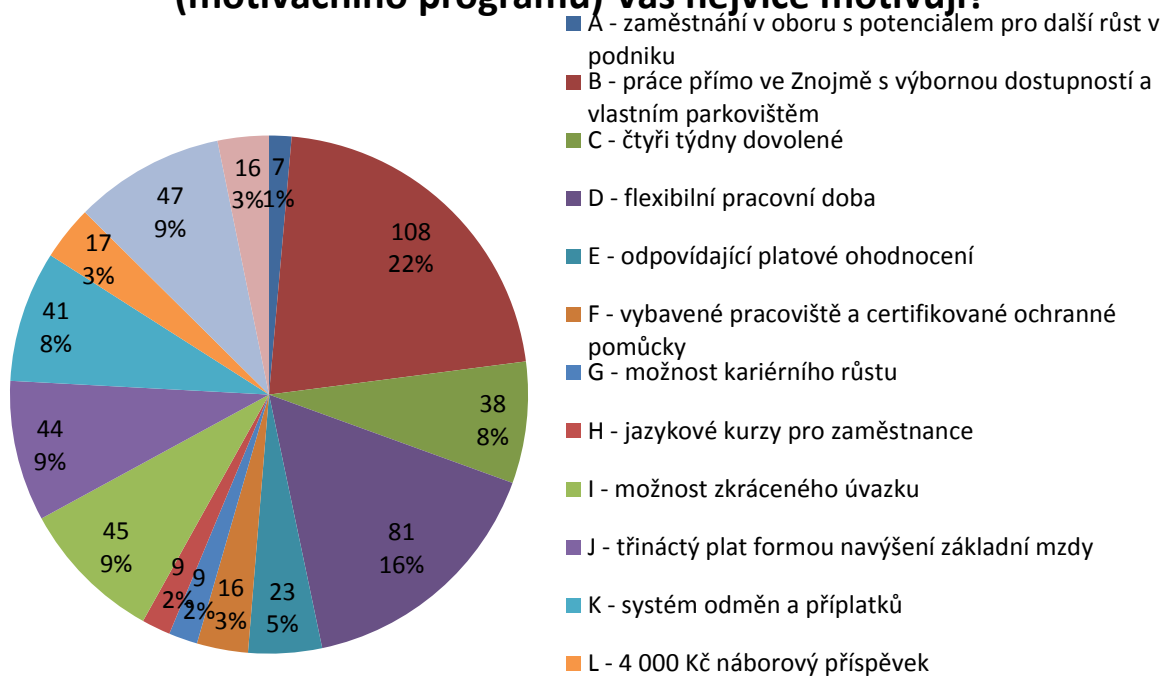
- Zdravotní benefity
 - Příspěvky na nadstandardní zdravotní péči
 - Individuální zdravotní péče
 - Placená krátkodobá nemoc
- Benefity k důchodu Retirement benefits
 - Penzijní připojištění
 - Životní pojištění
- Benefity na pracovišti a v pracovním kolektivu
 - Občerstvení na pracovišti
 - Závodní stravování
 - Placené společenské nebo sportovní akce
 - Dárky od zaměstnavatele
- Benefity pracovního volna a životní benefity
 - Pružná pracovní doba
 - Homeoffice - práce z domova
 - Placená dovolená nad rámec legislativní povinnosti

- Služební vůz i k soukromým účelům
 - Firemní mobilní telefon i k soukromým účelům
 - Placené studijní volno
 - Studijní volno
 - Sportovní aktivity, fitness
- Platové a finanční benefity
 - Třináctý plat
 - Stravenky
 - Příspěvky na bydlení, příspěvky na dopravu
 - Různé příspěvky
- Nadstandardní vzdělávání
 - Jazykové vzdělávání (získání jazykových zkoušek a certifikátů)
 - Odborné kurzy
 - Poskytování nadstandardních služeb (obvykle využívání služeb firmy)
- Vybavení zaměstnanců
 - Firemní notebook pro soukromé účely
 - Firemní internetové připojení pro soukromé účely

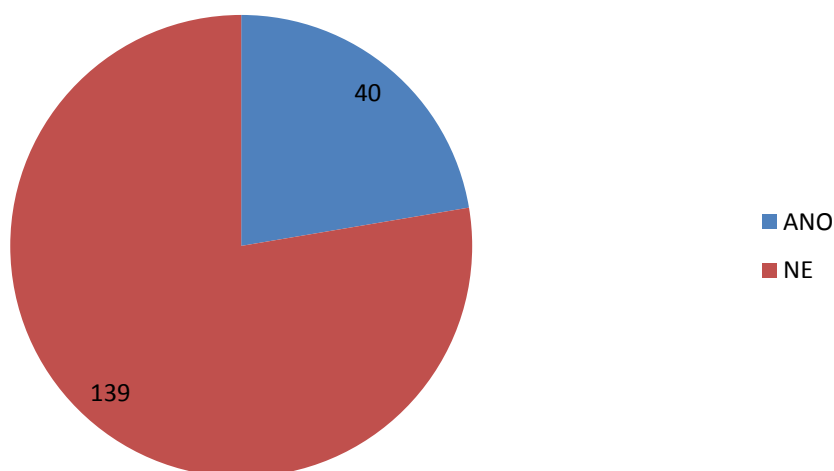
Praktická část

Dotazníkové šetření

Které prvky ze stávajícího systému benefitů (motivačního programu) Vás nejvíce motivují?



Jsou pro Vás všechny motivační prvky dostupné?



Jaký motivační prvek postrádáte? (Co Vám chybí?)	Co byste z motivačního systému vypustil/a:
víc dovolené, víc peněz	
víc dovolené, víc peněz	
70Kč na hodinu	
něco, co by lidé motivovalo, aby se jim lépe pracovalo... Peníze, nárok na více dnů dovolené, nějaké příspěvky	
jistotu placených přesčasů	vcelku nic
peníze	
lepší pracovní ohodnocení, příplatek při práci s chemikáliemi, pár dnů dovolené navíc	nic
dovolená navíc, vyšší mzda	
po 10 letech práce více dovolené	10 000 prémie za nového zaměstnance, nikdo sem nechce jít
navýšení platu	
větší výplata, více dovolené	
vyšší plat	
větší mzda	
vyšší plat	
lepší plat	
dovolená 5 týdnů	
věrnostní prémie, dovolená navíc, příspěvek na dětský tábor	
parkoviště, věrnostní prémie, dovolená navíc	
13. a 14. plat	
mzda za odvedenou práci, chybí mi lepší platové podmínky	všechny, skoro nic mě nemotivuje
zvýšení mzdy, proplácení přesčasů	bod E (odpovídající platové ohodnocení) je v našem případě spíše demotivující
o 5 dní dovolené více	
příspěvek na důchodové připojištění, věrnostní prémie	dvě vařená vejce na tvrdo o Velikonocích
dobré finanční ohodnocení - peníze	
více dovolené, věrnostní prémie	
více dovolené, věrnostní prémie, vyšší plat	
růst mezd	
víc peněz na hodinu, na hale klimatizace, příplatek na dojíždění autobusem, nedoplácet si na stravenky, pořádání zájezdů po ČR nebo výletů, více dní dovolené, poukaz do lékárny na vitamíny, možnost masáží zdarma	
lepší platové ohodnocení	
věrnostní prémie, zdravotní volno (např. 2 dny) příspěvek na masáž či manikúru, parkoviště, příspěvek třeba na tábor pro děti	13. plat formou navýšení měsíční mzdy. Odečtete to z výplaty a neberete ani 10.000,-. Prémie za získání nového pracovníka se nevztahují na všechny pracoviště.
peníze	
příspěvek na penzijní fond, věrnostní prémie	vařená vejce na Velikonoce

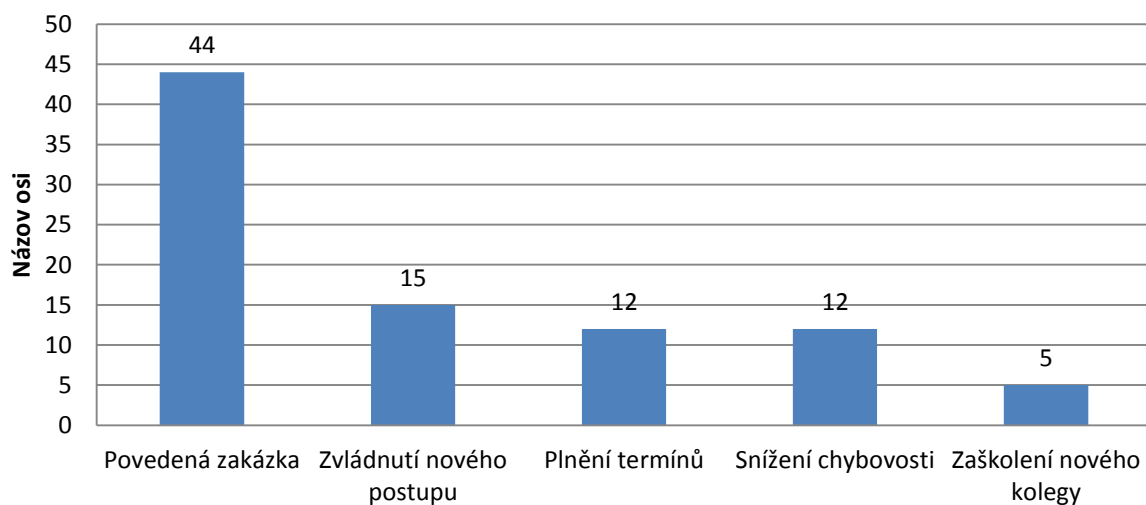
klimatizace! V kanceláři ji mají a my pracovnice ne, nechápu proč, když oni nedělají tak fyzicky náročnou práci jako my!	
příspěvek na dopravu a proplácení přesčasů	jazykové kurzy
málo dovolené, málo financí	
peníze, více dovolené, příplatek za dojíždění	
že za odpracované přesčasy není finanční ohodnocení	Bod B – ti, co parkují v areálu budovy, nemají problém. Ale my ostatní co parkujeme před EGSTONem máme často velké problémy najít místo, obzvláště na odpolední. Parkoviště nehlídané, bez kamer. Obava o poškození auta jiným vozem!
věrnostní program, odměny za odpracované roky, příspěvek na dopravu, 5 týdnů dovolené	
ohodnocení za kvalitní práci	není žádná motivace
lepší platové ohodnocení	
vyšší platové ohodnocení, týden dovolené navíc	
dvousměnný provoz s příplatkem	
příspěvek na důchod; dovolenou + Vánoce = jednorázově, pravidelně rostoucí plat	náborové příspěvky
týden dovolené navíc, platové ohodnocení	prémie za získání nového pracovníka
jazyková výuka všem	
peníze	
nedostatečné finanční ohodnocení, proplácení přesčasů	
odpovídající platové ohodnocení	náborový příspěvek, premie za nového pracovníka
prémie pro jednotlivce za odvedenou práci	
patřičné ohodnocení dobré práce (pochvala)	žádné, na většinu nedosáhneme
zvýšení platu	
lepší uznání za vykonanou práci	nadrženost známým a příbuzným
finance	
více peněz by mě motivovalo	E - odpovídající platové ohodnocení
	prémie za získání nového pracovníka
další týden dovolené, vyšší finanční ohodnocení	
možnosti si zvýšit plat	příplatek za nového pracovníka
dodatková dovolená	nic
nic	
více dovolené	náborový příspěvek, premie za získání nového pracovníka
osobní ohodnocení	
peníze	zaměstnání v oboru s potenciálem pro další
finanční odměna za odpracované roky, dodatková dovolená	
odpovídající platové ohodnocení	
možnost 1-2 denního zájezdu (termální lázně)	1000 Kč příspěvek na brýle, když už tak ve více optikách
po více letech v zaměstnání, nárok ne více dnů dovolené	nic
dodatková dovolená	
dárkové poukazy na masáže	náborové příspěvky
více peněz, více dovolené	prémie za získání nového pracovníka
prémie za bezchybnou práci	

proplácení všech předčasových hodin, 50 % příplatek za sobotu a dovolení ze 4 týdnů na 5	prémie za nového pracovníka, protože ani za 10 000 nikoho do naší firmy nenalákám
Nevím, jaké jsou	
finanční ohodnocení za dlouholetou práci ve firmě	
všechno	vedení
Flexibilní pracovní doba, odpovídající platové ohodnocení, 4 000 Kč náborový příspěvek	Jazykové kurzy
prémie za práci ve špíně, v hlučném prostoru	
vyšší plat	
prémie za odpracované roky, odměna (příp. pochvala) za dobře odvedenou práci - bez chyb, reklamací, včas v termínu apod.	
delší dovolená - min 25 dní, permanentka - např. plavání, lepší finanční ohodnocení	příspěvky za získání nového pracovníka (nesplnitelná podmínka)
vyšší mzda a lepší systém odměn	kariérní růst
odměny za včas udělané zakázky, akorát řvou a vyhrožují	
nic, vyžadují jen stálý plat	
zvýšení platu, lepší přístup vedení, pochvala za odvedenou práci	
všechno nám chybí - peníze, pochopení, radost z práce	
proplácení přesčasových hodin, možnost obědů, v 18 min přestávce si oběd nestíháte vyzvednout natož sníst	prémii za získání nového pracovníka, i kdyby byla větší, svým známým bych tuto firmu nedoporučila
příspěvek na dopravu	odpovídající platové ohodnocení
masáže, příspěvek na dopravu	náborový příspěvek, prémie za nového pracovníka
zvyšování platu po odpracování x let	E - odpovídající platové ohodnocení
klid pro práci	lidi okolo
lepší platové ohodnocení	
vyšší plat	
další dovolená (aspoň 25 dní), vyšší základní mzda, mateřská školka v areálu firmy, nějaké benefity, jako např. poukazy na masáže, plavání apod.	náborový příspěvek, prémie za nového pracovníka - těžko splnitelné podmínky
odměna za odpracované roky ve firmě	flexibilní pracovní doba
zvýšení platového výměru dle odpracovaných let a to se týká i dovolené	Čtyři týdny dovolené
odpovídající platové hodnocení	
finanční	
odpovídající platové hodnocení	
odpovídající platové hodnocení	
víc peněz	nic
příspěvek na dopravu	
peníze	
masáže, plavání	náborový příspěvek
růst mzdy	nic
finanční odměna, malá mzda	
žádné	nic

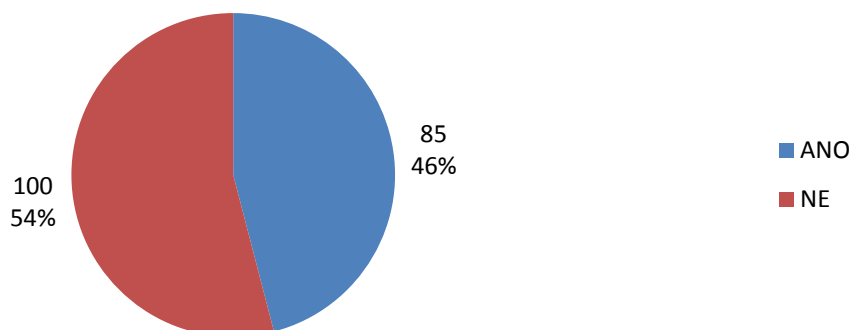
pořádný plat, kdybych neměla přesčasy, tak mám min. mzdu. Průměrný plat v ČR je asi „27 000 Kč“	nenárokové částky
správně zaplacená práce	nenárokové částky
finanční ohodnocení za vykonanou práci - skutečná odměna ne slíbená	
navýšení mzdy	4 týdny dovolené
odpovídající platové ohodnocení podle znalostí a délky odpracovaných roků	4 týdny dovolené - má každý
odpovídající platové ohodnocení, flexibilní pracovní doba atd.	odpovídající platové ohodnocení
odpovídající platové ohodnocení	nic, přidal bych
	dovolená je uzákoněná 4 týdny
spolupráce s vedoucíma (špatná komunikace)	nevím
na co motivační prvky, ženy které jsou tam roky tak se dřou a jsou rády, že mají nějakou korunu, proč tedy nedávají možnost všem?	asi nic
peníze	nevím
komunikace s vyšším nadřízeným	13.plat bych dala 2x ročně (jak byla dříve)
odpovídající platové ohodnocení	
dostatečné parkoviště	13.plat v měsíční mzdě 2x do roka - léto, zima
zvyšování platu po odpracování x let	
odměny za odpracované roky, navýšení dovolené	
vyšší mzdu	
peníze	přesčasy a soboty (ne tolik)
pochvala za dobře vykonanou práci, odpovídající platové ohodnocení	
finanční ohodnocení	
nástroje = kleště pod hladší průběh práce	
osobní ohodnocení	
delší dovolená - alespoň 25 dní, vyšší základní mzda, některé benefity jako např. poukazy na masáže, do lékárny	náborový příspěvek, prémie za nového pracovníka - těžko splnitelné podmínky
kdyby byl vyšší základ mzdy, bylo by to o něčem jiném	
finance	
úprava - ponížení norem dle praxe ve výrobním úseku	
finance	
platové ohodnocení	
odpovídající platové ohodnocení	
platové ohodnocení!!!	
platové ohodnocení	
příspěvek na dopravu (finanční)	
ani jeden prvek mě nemotivuje!	
osobní ohodnocení od nadřízených	4 000 náborový příspěvek
Cokoli co by pro mne firma udělala navíc a ne ze zákona	není co vypouštět
dovolená, klimatizace	
vánoční kolekce	náborový příspěvek
pořádné odpovídající finanční ohodnocení naší	

práce	
navýšení platu	
týden dovolené navíc	
nic mi nechybí	
odpovídající platové ohodnocení	1000 Kč příspěvek na dioptrické brýle
více volna, delší přestávka	nic
týden dovolené navíc	
odpovídající platové ohodnocení pro ty, co jsou zde více let. Nároky na lékařské prohlídky daných ze zákona proplácení	4 týdny -> aspoň 5 týdnů
pořádná odměna za takovou dřinu! 5 týdnů dovolené	
ocenění snahy, když v daném měsíci nemám chyby v zakázkách	10 000 Kč za získání nového pracovníka
finanční ohodnocení	
peníze	
smlouva na dobu neurčitou	nic
systém odměn	
peníze	Sliby, které se nikdy nevyplní
týden dovolené navíc, zlepšení platových podmínek, 13. a 14. plat jednorázově	4 týdny dovolené dané ze zákona
týden dovolené navíc, zlepšení platových podmínek, 13. a 14. plat jednorázově	4 týdny dovolené dané ze zákona
navýšení platu, odměny, 13. plat jednorázově, platové ohodnocení není odpovídající	4 týdny dovolené dané ze zákona
pořádné platové ohodnocení	
odměny podle zásluh, vyšší plat	
výše platu za odpracovaná léta v podniku	jazyky, 13. plat formou navýšení základní mzdy
odpovídající platové ohodnocení - např. vyšší prémie	
peníze	
platové ohodnocení za odvedenou práci (nedostačující)	náborový příspěvek a prémie za získání nového pracovníka
lepší plat! Víc dnů dovolené, bonusy, lepší ohodnocení za výkon, poukázky na masáže, na plavání, lepší ohodnocení dlouhodobějších pracovníků	4.000Kč náborový příspěvek - proč firma odměňuje finančně ty, co pro ni ještě nic neudělali? Proč se nesnaží udržet ty, co z ní postupně odcházejí?
vyšší plat bez přesčasů	
vyšší plat	
navýšení dovolené, odpovídající platové ohodnocení, motivační prvky se týkají více méně zastupujících zaměstnanců, platové ohodnocení víceletých pracovníků, nárok na proplácení návštěvy u lékaře a né si to nadělávat	4 týdny dovolené dané ze zákona
platové ohodnocení, mám plat pořád stejný	jazykové kurzy nejsou přístupné pro pracovníky ve výrobě

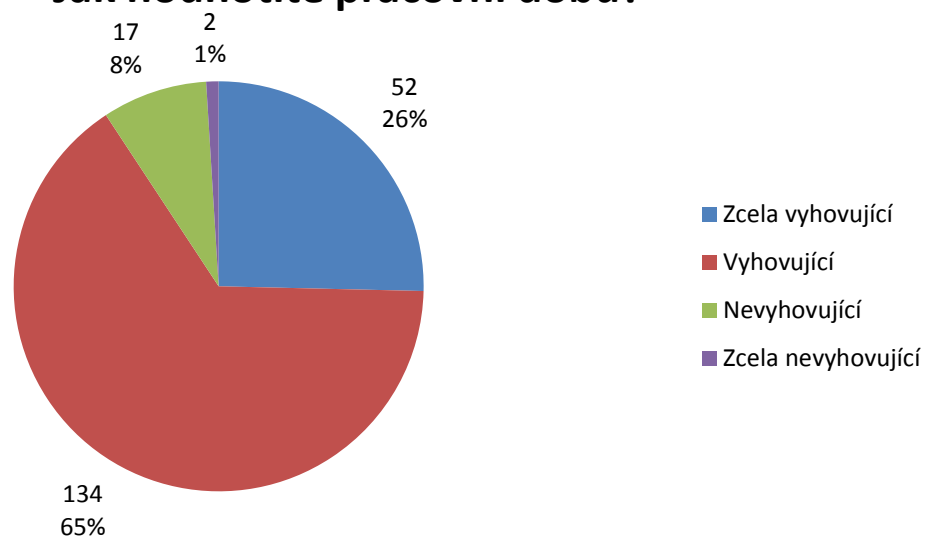
Co považujete za úspěch ve Vaší práci?



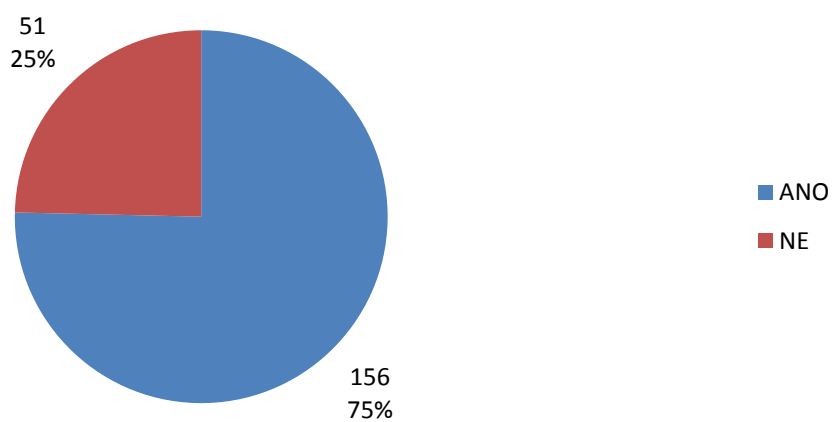
Vnímáte Vaše zaměstnání ve firmě jako stabilní a dlouhodobou záruku jistoty?



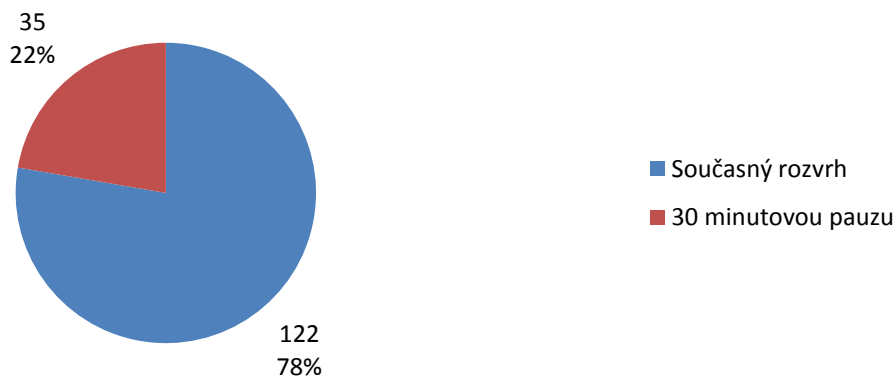
Jak hodnotíte pracovní dobu?



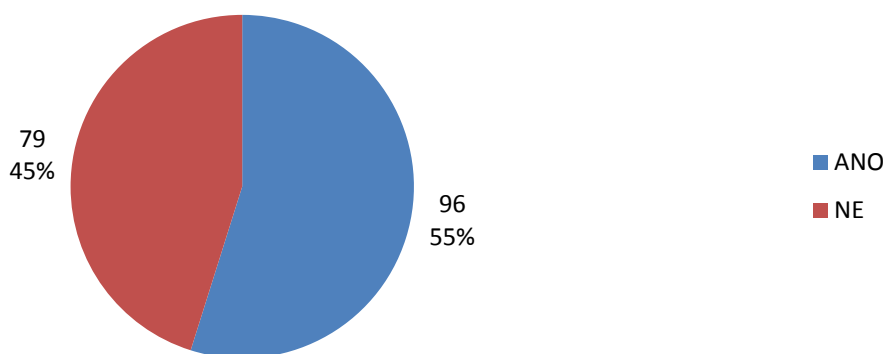
Pracujete ve směnném provozu?



Pokud pracujete ve směnném provozu, uvítal/a byste spíše současný rozvrh přestávek (18, 6, 6) nebo jednu 30 minutovou obědovou přestávku?



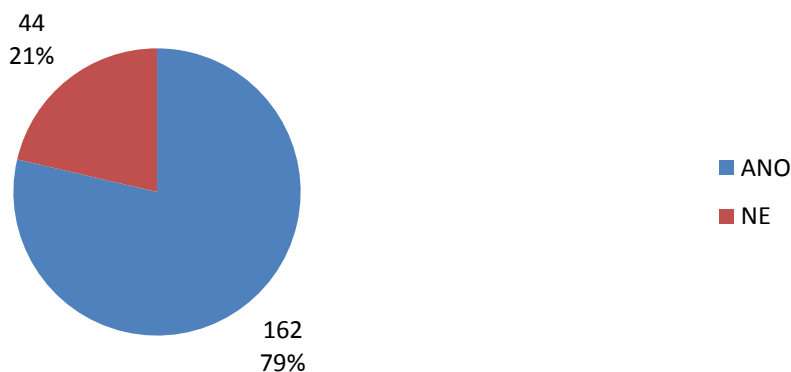
Vyhovují Vám současné možnosti stravování?



Pokud byste měl/a možnost provést libovolnou změnu v EGSTONu, co by to bylo?
chtělo by to větší parkoviště, na odpolední směnu není kde
na odpolední není kde parkovat (parkoviště)
prémie za odpracované roky
přidání dovolené na Vánoce
příspěvek na dopravu
dovolená navíc - za odpracované roky
týden placené dovolené navíc a školku pro své zaměstnance, klimatizace
Reorganizace pracoviště, přehodnocení systému odměn
pokud by to bylo možné, aby bylo pět týdnů dovolené namísto čtyř
aby zrušily rádio a pracovnice mohla mít jen sluchátka a tím nerušila ostatní
zavedla bych příplatky za odpolední směnu. Zvýšila bych mzdu zaměstnancům, kteří tu pracují dlouho - víc jak 5 let
dostatečné finanční ohodnocení všech zaměstnanců, včetně benefitů, a tím zaplatit kvalifikované zaměstnance, mající zájem o práci, ostatních se zbavit - snížit frukuaci

šatny a SPRCHY, rozvoz zaměstnanců na noční (popř. z odpolední)
Hodinová mzda, klimatizace, sprchy, lepší a důkladnější úklid
udělala bych tu klimatizaci
zvětšit parkoviště, klimatizace všude ne jen v kancelářích,
vyměnit více stravenek za peníze, stravenkami se nedají platit účty
klimatizace
zavedla bych prémie, že jsem EGSTONu věrná víc jak 10 let, jako motivaci třeba pro další léta
klimatizace a čistota
o něco víc dovolené, čistota
30 min přestávka na oběd
klimatizace, kantýna, lepší úklid
klimatizace
klimatizace
rozvozy do práce a z práce
motivační platy
o týden delší dovolenou, poukaz na masáž, větší pohodlí při práci
bych toho změnila víc, 13.plat, 5 týdnů dovolené, příspěvek na dojíždění. Tak jak to nabízejí firmy mimo znojemský region
přidání peněz místo stravenek
po 5- letech v podniku dovolenou na 25 dní
školení o benefitech a jejich dostupnost
vysvětlení systému odměn a platu
odměny pro každého
výhody
klimatizace
zpeněžit příspěvek na stravu, místo stravenek peníze
klimatizace, víc parkovacího místa, přes léto je velké teplo – delší přestávka.
zavedení věrnostní odměny
zavedení pátého týdne dovolené
lepší komunikace s vedením, platové podmínky, dovolená navíc
platové podmínky
dovolená navíc
odměny za odpracovaná léta
více prostoru, lepší odvětrávání
možnost příspěvku na pracovní obuv
delší dovolená, bonusy, poukázky, motivování lidí, kteří jsou ve firmě déle

Dojíždíte do práce?



Návrhy benefitů pro zaměstnance podniku

Na základě dotazníkového šetření jsem navrhla tyto benefity:

- 13. případně 14. plat
- Vánoční prémie, dárkové poukazy
- pořádání Vánočního večírku pro zaměstnance – vytvoření příležitosti pro předání Vánočních premií nebo dárkových poukazů
- Den dětí pro děti zaměstnanců / Den rodiny – zaměstnanci mají možnost vzít své děti do práce a ukázat jim, co dokáží vytvořit
- zřízení firemní jídelny - možnost stravování a možnost uplatnění stravenek, které zaměstnanci dostávají
- zajištění mateřské školy pro děti zaměstnanců – vytvořen projekt školka v kapitole Návrhu MŠ
- doprava do zaměstnání – příspěvek na dopravu – tento benefit je vyžadován zaměstnanci dle dotazníkového šetření kvůli nedostatečné kapacitě parkoviště podniku
- příspěvek na pojištění
- příspěvek na dovolenou / prémie před dovolenou – dalo by se to využít formou 13. platu, který by zaměstnanci dostali v průběhu letních měsíců a případný 14. plat před Vánoci
- Sportovní den by byly další aktivity pro zaměstnance – průzkum zájmu o sport – o jaké druhy sportu by měli zaměstnanci zájem, jednalo by se především o kolektivní sporty
- firemní zájezdy – prodloužený víkend, zaměstnanci si zaplatí určenou část z pobytu a zbylou část uhradí podnik

Návrh optik pro spolupráci v rámci stabilizačních benefitů

Do praktické části v rámci stabilizačních benefitů byl zahrnut poukaz na brýle spojený s vyšetřením očí. Podnik tento benefit využívá, ale na základě dotazníkového šetření se ukázalo, že poukaz lze uplatnit pouze u jednoho optika ve Znojmě a nelze jej využít u jiných. Zde je uveden seznam znojemských optik, které lze využít pro případnou spolupráci a tím i pro využití poukazu.

Seznam optik ve Znojmě

Oční optika Luděk Křepela
náměstí Svobody 1548/5, Znojmo
MUDr. Jana Janského 2675/11, Znojmo
www.krepela-optika.cz

FOKUS optik, a.s.
Horní náměstí 166/10, Znojmo
www.fokusoptik.cz

Oční optika Hýblová
Dr. Mareše 1541/3, Znojmo

Optik Frič, s.r.o.
Kramářská 299/8, Znojmo
www.optickysvet.cz

Oční optika Medek
Rudoleckého 857/25, Znojmo
www.optikamedek.cz

OPTIK CENTRUM PLUS, a.s.
Videňská třída 684/69, Znojmo (Hypernova)
www.optik-plus.cz

Optika Šárka Kocandová
Obroková 274/11, Znojmo
www.optikakocandova.cz

Optika K + M
Dr. Milady Horákové 14, Znojmo

Optika U Radnice, spol. s r.o.
Obroková 274/11, Znojmo

Návrh dne otevřených dveří

Den otevřených dveří není jen možnost jak seznámit veřejnost s fungováním podniku a jeho pracovní náplní, ale také možnost pro zaměstnance vzít si do práce rodinu a strávit s nimi den na jejich pracovišti a ukázat jim, co v práci zvládnou vytvořit.

Program

- Přivítání
- „Historie podniku“
- Obdržení brožurky – „Naše firma“ (viz příloha č.)
- Prohlídka zaškolovací místnosti
- Možnost vyzkoušet si nejjednodušší úkony
- Prohlídka jednotlivých oddělení
- Ukázka součástek, které jsou ve firmě vyráběny, a modelů aut, do kterých jsou součástky určeny

V průběhu Dne otevřených dveří bude nachystáno občerstvení pro návštěvníky i pro zaměstnance. Zaměstnanci budou mít možnost sami něco donést.

Přivítání na Dni otevřených dveří proběhne v zaškolovací místnosti. V této místnosti by byla umístěna obrazovka s časosběrným videem nebo prezentací fotografií, kde by se prolínala historie a současnost podniku. Zároveň budou pro návštěvníky připraveny brožurky.

V zaškolovací místnosti budou návštěvníci mít možnost vyzkoušet si jednodušší úkony prováděné zaměstnanci podniku. Poté se odeberou na prohlídku vybraných oddělení. Prohlídka bude zakončena ukázkou součástek a modelů obsahujících tyto součástky.

Rozpočet

Rozpočet na Den otevřených dveří bude obsahovat náklady na pořízení brožurek pro podnik, na občerstvení pro návštěvníky a na materiál spotřebovaný v zaškolovací místnosti.

Tiskové náklady na brožury

Základní parametry pro brožuru byly zvoleny pro formát A5.

Obálka

Typ papíru:	křída lesklá (250g)
Barevnost obálky:	4 barvy (plnobarevný tisk)
Barevnost vnitřku obálky:	4 barvy (plnobarevný tisk)
Povrchová úprava obálky:	bez úprav
Povrchová úprava vnitřku obálky:	bez úprav

Vnitřní blok

Počet stran bez obálky:	16
Typ papíru:	křída matná (135g)
Barevnost:	4 barvy (plnobarevný tisk)
Povrchová úprava:	bez úprav
Knihařské zpracování:	V1 (vazba šitá na 2 skobičky)

Zde jsou předběžné kalkulace u různých tiskařských společností dle zadaných parametrů na určité množství:

Cenytisku.cz

Výsledná kalkulace u webové stránky Cenytisku.cz byly pro jednotlivé množství včetně DPH, ale bez dopravy následující:

Množství	Cena celkem	Cena za kus	Původní cena	Množstevní sleva
1 000 ks	11 117 Kč	11.12 Kč		
2 000 ks	10 860 Kč	5.43 Kč	13 085 Kč	sleva 17%
3 000 ks	12 655 Kč	4.22 Kč	15 247 Kč	sleva 17%

Print24.com

U e-shopu Print24.com je cena pro 1 000 ks nižší, u 2 000 ks vyšší a 3 000 ks nebylo možné zadat.

Množství	bez DPH	s DPH	doprava (s DPH)
1 000 ks	9 018,96 Kč	10 912,95 Kč	494,85 Kč
2 000 ks	13 606,38 Kč	16 463,72 Kč	824,75 Kč

Digitalexpress.cz

U Digitalexpress.cz jsou ceny ve srovnání s předchozími návrhy překvapivě vysoké.

Množství	Cena bez DPH	Cena za kus
1 000 ks	30 255 Kč	30.26,-
2 000 ks	59 854Kč	29,93,-
3 000 ks	89 322 Kč	29,78,-

Pokud se podnik rozhodne tisknout 1 000 ks brožur je lepší využít nabídky e-shopu Print24.com, ale při vyšším počtu brožur je výhodnější objednat tisk na webové stránce Cenytisku.cz, která je serverem pro objednávky u tiskařské společnosti Bario.

Projekt školky

Základní údaje

Mateřská školka

Počet učitelek MŠ	3 - 4 osoby
Průměrný plat učitelky MŠ	17 000 – 20 000 Kč
Maximální kapacita dětí (1 třída)	24
Minimální kapacita dětí	10 – 14
Prostory pro MŠ	v areálu firmy
Náklady na provoz prostorů (voda, el., plyn)	dle smlouvy firmy

Cenový návrh pro vybavení třídy MŠ

MAKRA DIDAKTA s.r.o.

V tabulce je znázorněn rozpočet pro vytvoření jedné třídy mateřské školy, která by byla umístěna v podniku a byla by k dispozici pro děti zaměstnanců.

Označení	Název položky	Cena za kus	Počet ks	Celková cena
	Stoly	1300	5	6500
	Židle	390	30	11700
	Skříňka na hračky a jiné věci	3270	2	6540
	Boxy do skříňky 02F3	330	12	3960
	Boxy do skříňky 02F25	290	6	1740
	Boxy do skříňky 02F2	240	6	1440
	Hračky	-	-	8 000
	Spotřební materiál (papíry, pastelky aj.)	-	-	1000
	Šatna pro 6 dětí	3380	5	16900
	Koupelnová deska na ručníky (14 dětí)	4890	2	9780
	Sociální zařízení - WC	1300	5	6500
	Sociální zařízení - umyvadla	1500	5	7500
	Celkem			81560

Závěr

V této práci byly vysvětleny pojmy jako je marketing, motivace a stabilizační benefity. Dále zde bylo provedeno dotazníkové šetření na jehož základě jsem se snažila navrhnout možné benefity pro zaměstnance a vypracovat určené projekty. Jeden z cílů práce bylo zaměření se na benefity. Podniku byly navrženy vybrané benefity, které byly zmíněny v dotazníkovém šetření a následné rozpracování určených projektů.

Seznam použité literatury

- FORET, Miroslav. 2010. *Marketing pro začátečníky*. 1. akt. vyd. Brno: Computer Press. vii, 178 s. ISBN 978-80-251-3234-0
- FRANĚK, Petr, 2012. *Analýza SWOT – příklady*. In: Filosofie-uspechu.cz [online]. 30. 03. 2012 [cit. 2015-11-20]. Dostupné z: <http://www.filosofie-uspechu.cz/analyza-swot-priklady/>
- KOTLER, Philip, Gary ARMSTRONG. 1999. *Principles of Marketing*. 8. ilustr. vyd. New Jersey: Prentice Hall. 635 s. (s.16) ISBN 9780139570025
- KOTLER, Philip. 2005. *Marketing v otázkách a odpovědích*. Brno: Computer Press. 130 s. ISBN 80-251-0518-0
- KRETTTER, Anton a kolektiv. 2010. *Marketing*. 4. vyd. Nitra: Slovenská zemědělská univerzita v Nitre. 287 s. ISBN 978-80-552-0355-3
- Marketingová strategie*. Podnikator.cz, © 2012 [online]. [cit. 2015-11-20]. Dostupné z: <http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/marketing/n:16414/Marketingova-strategie>
- Motivace, motivování a motivační teorie*. ManagementMania's Series of Management, © 2011-2013 [online]. [cit. 2015-11-20]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/motivace-a-motivovani>
- RAJT, Š. 2000. *Marketing*. Bratislava: SPRINT, 2000, s. 34. 133 s. ISBN 80-8848-62-8
- Role v týmu*. Humanity's Team Plus, © 2008 [online]. 30.04.2008 [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: <http://plus.humanitysteam.cz/news/role-v-tymu/>
- SPIŠIAKOVÁ, Magdaléna. *Máme ty nejlepší zaměstnance. A vy?* [online]. [cit. 2015-11-20]. Dostupné z: <http://www.personalni-marketing.cz/mame-ty-nejlepsi-zamestnance-na-svete-a-vy/>
- WINER, R. S. 1999. *Marketing management*. UK, Harlow: Pearson Education 576 s. ISBN: 9780321014214
- Zaměstnanecké benefity – výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele*. IPodnikatel.cz – portál pro podnikatele, © 2011-2014 [online]. 19. 10. 2011 [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/zamestnanecke-benefity-vyhody-pro-zamestnance-i-zamestnavatele.html>
- Zaměstnanecké benefity (Employee Benefits)*. ManagementMania's Series of Management, © 2011-2013 [online]. [cit. 2015-11-22]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/zamestnanecke-benefity-employee-benefits>

Způsoby komunikace ve firmě. Podnikator.cz, © 2012 [online]. [cit. 2015-11-20]. Dostupné z:
[http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/personalistika/rizeni-lidskych-
zdroju/n:16367/Zpusoby-komunikace-ve-firme-](http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/personalistika/rizeni-lidskych-zdroju/n:16367/Zpusoby-komunikace-ve-firme-)