

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Péče o zaměstnance

Mgr. Markéta Vitoslavská

Zaměstnanci = klíčový zdroj

Úspěšnost firmy je závislá na pracovníci.

Je tedy nutné věnovat pracovníkům náležitou péči (jejich motivaci, spokojenosti, apod.)

Význam péče o pracovníky

Péče o pracovníky je vedle odměňování tou oblastí personální práce, která je nejčastěji pracovníky či potenciálními pracovníky používána k porovnávání organizace s jinými organizacemi.

(Koubek)

Skupiny péče o pracovníky

- Povinná péče (daná zákony a předpisy)
- Smluvní péče (daná kolektivními smlouvami)
- Dobrovolná péče (daná personální politikou dané firmy)

Péče o pracovníky zahrnuje:

- Pracovní dobu a pracovní režim
- Pracovní prostředí
- Bezpečnost práce a ochrana zdraví
- Personální rozvoj pracovníků
- Služby poskytované pracovníkům na pracovišti
- Ostatní služby poskytované pracovníkům a jejich rodinám
- Společenská odpovědnost firem

Pracovní doba a pracovní režim

- Determinuje volný čas pracovníka, jeho životní způsob a životní úroveň
- Zákoník práce stanovuje maximální délku práce i s ohledem na některé skupiny pracovníků (např. mladistvé) a s ohledem na směnný provoz
- Zákonem jsou také upraveny délky přestávek a jejich rozvržení
- Také jsou zákonem upraveny intervaly mezi jednotlivými směny a délka nepřetržitého odpočinku jednou za týden

Pracovní doba - možnosti

- Zkrácená pracovní doba/ částečný pracovní úvazek
- Postupný systém postupného zkracování pracovní doby v předdůchodovém věku/ postupný systém navyšování pracovní doby po mateřské/rodičovské dovolené
- Pružná pracovní doba (den/ týden)
- Sdílení pracovního místa
- Home-office

Pracovní prostředí

- Úroveň pracovního prostředí působí na pracovní pohodu, výkon, ale i zdravotní stav pracovníka

Podmínky práce (jsou stanoveny závazné normy/ příplatky):

- Pracovní ovzduší (teplota, vlhkost, proudění a čistota vzduchu)
- Osvětlení
- Hluk
- Barevná úprava pracovišť
- Prostorové řešení pracoviště (pracovní poloha, pracovní plocha, přístup na pracoviště)

Bezpečnost práce a ochrana zdraví

- Hlavním cílem všech opatření je zabránit vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání
- Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit prevenci, proškolení, dodržování nastavených pravidel a zjišťovat a odstraňovat příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání

X

- Zaměstnanci jsou povinni dodržovat bezpečnostní předpisy, používat ochranné pomůcky, oznamovat nedostatky a závady

Personální rozvoj pracovníků

- Vzděláváním a podporou rozvoje kariér zaměstnavatel pozitivně ovlivňuje motivaci a spokojenost zaměstnanců a jejich vazbu na organizaci

Služby poskytované pracovníkům

- Stravování pracovníků
- Zařízení sloužící osobní hygieně, oddechu, ukládání osobních věcí
- Zdravotní služby
- Poskytování pracovních oděvů a ochranných pracovník pomůcek
- Doprava do zaměstnání
- Služby spojené s využíváním volného času (sport, kultura, koníčky, dovolená)
- Služby spojené se zlepšováním životních podmínek (školka, jesle, připojištění, živelné pohromy, apod.)
- Udržování kontaktů s rodiči na mateřské/ rodičovské dovolené, s důchodci

Služby poskytované pracovníkům

- Poradenské služby pro pracovníky (kariéra, psychologické, právní služby, apod.)
- **outplacement** - je činnost firem, která zahrnuje pomoc nadbytečným pracovníkům při hledání náhradního zaměstnání. Nejde jen o pomoc s hledáním nové pracovní profese, ale také o konzultace, které mají propuštěnému zaměstnanci pomoci vyrovnat se s novou situací.

<https://www.youtube.com/watch?v=uXRUK5L6gbQ>

Co zaměstnance motivuje?

- 60% - jistota práce
- 52% - výše mzdy
- 48% - kolegové
- 41% - smysluplnost práce
- 29% - osobní rozvoj, nové zkušenosti
- 27% - vstřícnost vůči aktuálním potřebám
- 25% - benefity
- 13% - kariérní růst

Co zaměstnanci chtějí?

- Umožnění nastavit si pracovní dobu dle potřeb - má jen 42%
 - Podpora skloubení práce a osobního života - 38%
 - Podpora rozvoje a vzdělávání – 35%
 - Možnost spolurozhodovat kdy a jak budu práci dělat – 32%
 - Možnost ovlivňovat svou pracovní náplň – 27%
 - Spoluvytváření pracovního prostředí – 25%
-
- 60% zaměstnanců tvrdí, že jim zaměstnavatelé vycházejí vstříc (nejspokojenější jsou VŠ, nejméně lidé z výroby)

Proč jsou zaměstnanci nespokojeni?

- Výše mzdy – 59%
 - Nepříjemný šéf, vedení - 50%
 - Náplň práce – 40%
 - Nemožnost kariérního postupu – 36%
 - Potřeba změny – 34%
 - Práce za pandemie – 29%
 - Pracovní kolektiv – 24%
- 75% zaměstnanců má svou práci spojenou s pozitivními emocemi (nejvíce lidí v IT a podnikových službách)
- Nejméně spokojeni jsou pracovníci z výroby a lidé bez maturity. Nejspokojenější vysokoškoláci a mladší generace.

Benefits

Bonusy/prémie	Občerstvení na pracovišti
Příspěvek na stravování	Dovolená 5 týdnů a více
Každoroční revize mezd	Zdravotní volno/ sick days
Vánoční odměny (ne výkonové)	Flexibilní pracovní doba
Možnost práce z domova	13.a 14. mzda

Nejžádanější benefits – bílé límečky

- 1) Bonusy / prémie
- 2) Dovolená 5 týdnů a více
- 3) Flexibilní pracovní doba
- 4) Každoroční revize mezd
- 5) Zdravotní volno / sick days
- 6) Občerstvení na pracovišti
- 7) Firemní stravenky či příspěvky na stravování
- 8) Možnost práce z domova
- 9) 13. a 14. mzda
- 10) Vánoční odměny (jiné než výkonové)

Nejžádanější benefits – modré límečky

- 1) Bonusy / prémie
- 2) Dovolená 5 týdnů a více
- 3) Firemní stravování nebo stravenky
- 4) Vánoční odměny (jiné než výkonové)
- 5) 13. a 14. mzda
- 6) Občerstvení na pracovišti
- 7) Zdravotní volno / sick days
- 8) Příspěvek na penzijní pojištění
- 9) Příspěvek na sport, kulturu, volný čas
- 10) Bonus při životní události nebo výročí ve firmě

Největší rozdíly – bílé límečky

- Dorovnání mzdy při nařízené karanténě - 53% (23% má)
- Vitamíny na podporu zdraví – 47% (19%)
- Testování na COVID 19 – 47% (10%)
- Programy na podporu duševního zdraví – 39% (14%)
- Dorovnání mzdy při ošetřovném kvůli zavřeným školám – 38% (11%)

Největší rozdíly – modré límečky

- Dorovnání mzdy při nařízené karanténě - 65% (20% má)
- Vitamíny na podporu zdraví – 52% (24%)
- Testování na COVID 19 – 48% (9%)
- Dorovnání mzdy při ošetřovném kvůli zavřeným školám – 47% (10%)
- Programy na podporu duševního zdraví – 42% (7%)

Realita flexibility práce

80 % PŘÍTOMNOST NA PRACOVÍŠTI
PO CELOU PRACOVNÍ DOBU

10 % PŘEVÁŽNÁ PŘÍTOMNOST
NA PRACOVÍŠTI

4 % PŘEVÁŽNÁ PRÁCE
Z DOMOVA

2 % PRÁCE
Z DOMOVA

4 % NEVÍ



Hledání flexibility

dle zaměstnavatelů u pozic, které se musí převážně vykonávat na pracovišti:

36 % PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA/
ZKRÁCENÉ PRACOVNÍ TÝDNY

35 % FLEXIBILNÍ ZAČÁTEK/
KONEC PRACOVNÍ DOBY

32 % KOMBINACE PRÁCE NA DÁLKU
A PRÁCE NA PRACOVÍŠTI

Obavy zaměstnavatelů z homeoffice

18 % **PRODUKTIVITA**

14 % **SPOLUPRÁCE**

12 % **WELLBEING**

4 % **FIREMNÍ KULTURA**

2 % **INOVACE**

37 % **ŽÁDNÉ OBAVY**

10 % **NEVÍ**

Další benefity pro podporu homeoffice

- Notebook – 81% poskytuje (11% dalších chce ale nemá)
- Mobil – 62% (18%)
- Data v mobilu – 57% (25%)
- Technika (monitory...) – 54% (31%)
- Stravování – 50% (29%)
- Nábytek – 17% (39%)
- Energie či provozní náklady (obvykle 500,- měsíčně) – 10% (60%)
- Pevný internet – 11% (53%)
- Úklid – 2% (29%)
- Hlídaní dětí – 2% (24%)

Další benefits

- Dovolena navíc (dnes má jen 40%)
- Sabbatical (tvůrčí volno – placené, částečně placené,
- Dítě, mazlíček na pracovišti
- Příspěvky na hypotéku a bydlení
- Pracovní auto i pro soukromé účely
- Odpočívát – 40% chce relax zónu přímo v práci
- Soutěž o zážitek
- Příspěvky na péči o domácnost a děti (chce 33%)