



Lidské zdroje pod lupou

Jak na zaměstnanecké benefity

Během roku jsme v naší personální poradně probrali, jak najít správného zaměstnance, jak jej zapojit do týmu, i specifika jednotlivých generací na trhu práce. Podívejme se dnes na jedno aktuálně velmi diskutované téma. Víte, jak zaměstnance správně motivovat benefity?



Není žádným tajemstvím, že za aktuální příznivé ekonomické situace je na trhu nedostatek kvalitních pracovních sil. Lidé, kteří se dnes poohlížejí po novém pracovním uplatnění, si mohou z nabídek vybírat. Samozřejmě je zajímavá plat, který je schopna firma za jejich specializaci nabídnout, ale zajímají se také o škálu zaměstnaneckých benefitů.

Čím dál více lidí si cení svého volného času a tzv. work-life balance. Jsou ochotni odvést poctivě svou práci, ale požadují také dostatek času pro svůj osobní život a záliby. V řadě oborů je proto ceněná flexibilní pracovní doba, možnosti home-office a sick days. Zákonné čtyři týdny dovolené jsou mnohými považovány za nedostatečné, a ve výhodě proto jsou ti zaměstnavatelé, kteří nabízejí aspoň pětítýdenní placené volno. Zatímco lidé s rodinami nejvíce ocení právě volný čas, mladé lidi můžete zaujmout jinými benefity. Poukázky na sportovní vyžití, kulturní akce, příspěvky na vzdělávání nebo cestování, ale třeba i firemní výuka cizích jazyků a dalších odborných dovedností jsou pro lidi na startu kariéry cennými komoditami.

Nepleťte si zaměstnanecké benefity s pracovními nástroji – firemní telefon a notebook jsou u lidí, kteří v rámci své pracovní činnosti musejí komunikovat a být on-line, samozřejmostí.



Řada provedených průzkumů dlouhodobě prokazuje, že největší oblibě se stále těší stravenky, vysoce ceněná je také možnost používat služební vůz k soukromým účelům. Zajmete samozřejmě i nabídkou 13. platu, případně jednorázových „vánočních“ odměn, oblibu si zachovávají také zaměstnanecké půjčky. Zodpovědnější jedinci ocení i firemní příspěvek na penzijní připojištění nebo nadstandardní lékařská vyšetření. Nepleťte si ovšem zaměstnanecké benefity s pracovními nástroji – firemní telefon a notebook jsou u lidí, kteří v rámci své pracovní činnosti musejí komunikovat a být on-line, samozřejmostí. Je to obdobné, jako byste zedníkovi nabídli coby benefit lžici a teplou vestu i pro jeho soukromé použití.

V benefitech si každá firma může vytvořit systém. Osvědčené je jejich rozdělení na stabilizační a motivační, doplněné o statusové balíčky. Stabilizační benefity jsou zmiňované běžné benefity, které nabízí většina zaměstnavatelů, jako například stravenky. Zaměstnanec si však jimi dle odborníků ve firmě neudržíte. Ke slovu proto přicházejí tzv. motivační benefity. Atraktivní benefity jsou pro zaměstnanec dosažitelné jen při splnění určitého cíle či stanoveného plánu. Ten by však měl být vždy reálně dosažitelný. Zaměstnanci také kladně reagují na statusové „odměny“, které ukazují na status zaměstnanec ve firmě. Jestliže manažer povýší, s čímž souvisí i upgrade firemního manažerského vozu nebo vyšší komfort služebních cest (pětihvězdičkový hotel namísto čtyřhvězdičkového, business class namísto economy class v letadle apod.), věřte, že i toto může být pro jeho loajalitu k firmě a pracovní výkon důležité.

Asi žádný zaměstnavatel nemůže poskytovat všechny uvedené benefity, ale měl by umět namíchat atraktivní mix benefitů dle možností svého oboru. Vysokou oblibu si v posledních letech získává systém tzv. cafeterií, kdy se zaměstnanec sám může podílet na výběru benefitu, který mu bude nejvíce vyhovovat. Zaměstnanecké benefity sice nejsou zdarma, ale spokojený zaměstnanec, který ucítí snahu zaměstnavatele přispět k jeho životní pohodě, se odmění vyšší produktivitou a loajalitou. A právě takoví zaměstnanci jsou podmínkou úspěšného fungování a rozvoje firmy. ■

AUTORKOU TEXTU JE
Ing. Pavla Hodínková,
managing director
Agentura Dream Job s.r.o.
pavla@dream-job.cz
Tel.: +420 602 723 046

