

Tato bakalářská práce se zabývá odměňováním zaměstnanců jako jedním ze způsobů motivace zaměstnanců. Motiv je hybnou silou lidské činnosti a chce-li zaměstnavatel udržet vysokou úroveň výkonu svých zaměstnanců, musí věnovat velkou pozornost různým způsobům motivování a stimulování. Složitost procesu motivace spočívá v tom, že lidé mají různé cíle a potřeby a každý volí jinou cestu, jak těchto cílů dosáhnout.

Práce se věnuje základním motivačním teoriím a zabývá se odpovědí na otázku, proč lidé pracují. Jsou zde uvedené motivační teorie, jimž se dostalo nejširšího uznání a pozornosti: Maslowova hierarchická teorie potřeb, Herzbergova dvoufaktorová teorie, Vroomova teorie očekávání, Adamsova teorie rovnováhy a McClellandova teorie potřeb.

V bakalářské práci rozdělují odměny na vnější a vnitřní. Mezi vnější odměny patří peněžní odměny jako je mzda či plat, které jsou vázány na pracovní místo v organizaci, na význam pracovního místa a pracovníka pro organizaci a mohou být vázány i na výkon pracovníka a také hmotné i nehmotné zaměstnanecké výhody. Mezi vnější odměny jsou pak zařazeny nepeněžní odměny a jsou zde uvedeny i další formy odměn, jako je například vzdělávání nebo vybavení pracoviště.

V závěru práce popisují systém odměňování v Citibank a.s. i to, jak celkový motivační systém podniku a systém odměňování působí na zaměstnance.