

# Mzdová politika podniku- The wage policy of the company

David Kozlík  
Masarykův ústav vyšších studií  
Obor: Řízení a ekonomika průmyslového podniku  
Vedoucí: Ing. Daniel Toth PhD.

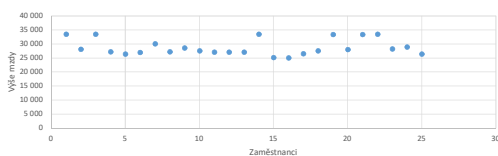
## Úvod

Hlavním výrobním faktorem podniku je lidský kapitál, který je definován jako kapitál souborem znalostí, jak fyzických, tak intelektuálních schopností, který se snaží pomocí práce uspokojit svoje potřeby a proto musí být motivován co k nejvyššímu pracovnímu výkonu. V tomto úsilí o efektivní využití hlavního výrobního faktoru sehrává mzda a mzdová politika podniku, kterou podnik utváří proto, aby mohl pomocí odměňování ovlivnit výkony svých zaměstnanců. Mzdová politika by měla splňovat podmínku účinnosti, která závisí na mnoha faktorech, především na správné volbě formy mzdy.

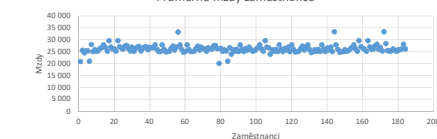
## Pojem Mzda

„Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturní mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“

Průměrné mzdy vedení



Průměrné mzdy zaměstnanců



## Průměrné mzdy:

Podle výpočtů průměrná mzda vedení a zaměstnanců je nepoměrná, podle grafu lze vidět, kde vedoucí zaměstnanci mají v průměru okolo 30 000,- a zaměstnanci mají v průměru okolo 25 000,- což je rozdíl 5000,- mezi vedením a zaměstnanci. Následně by se zaměstnavatel měl snažit dorovnávat průměrné mzdy podle kvartilů a vývoji inflace, kde v různých podnicích se snaží zvyšovat mzdy podle vývoje průměrných mez v kraji

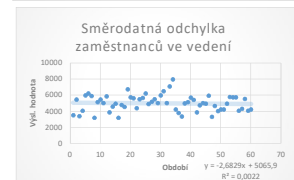
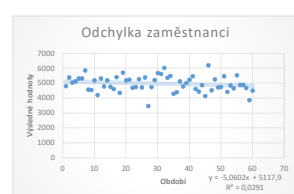
## Cíle Práce

Hlavním cílem v bakalářské práci je správná optimalizace mzdové politiky, která je v podniku špatně nastavena, kde dochází k mnohým negativním věcem, jako například, vysoká fluktuační zapříčiněná vysokým stresem, nedostatečně finančně ohodnocená práce a dalšími negativními jevy, kterou lze pomocí mzdové politiky snížit.

## Organizace bezpečnostní kontroly

Kontrola cestujících při přepravě v letecké dopravě, tím pádem zamezení protiprávních činů v letecké dopravě. Zaměstnanci používají k výkonu práce různé techniky, kterými prozkoumávají zavazadla cestujících a vyhledávají různé zakázané předměty v zavazadlech.

Organizace BEK spravuje kontrolu zavazadel cestujících, dále kontrola cargo nákladu.



## Směrodatná odchylka:

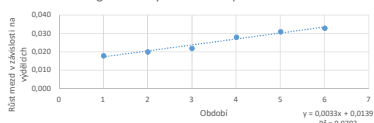
Po výpočtech u směrodatné odchylky docházíme k faktu, že mzdy se často mění a změny se pohybují od 1000-5000,-. To je zapříčiněno nejčastěji pohybem variabilní složky mzdy, kde se nejčastěji objevují srážky ze mzdy zapříčiněné různými druhy srážek ze mzdy, které se nejčastěji projevují. Zaměstnavatel by měl částečně přihlížet k dokončenému vzdělání, zaměstnanci s vyšším vzděláním mají stejné platy, které mají zaměstnanci se středněškolským vzděláním. Tyto zaměstnanci nejčastěji opouštějí zaměstnaní. Dále by se zaměstnavatel měl zaměřit na zlepšení osobních ohodnocení zaměstnanců

## Regresní analýza:

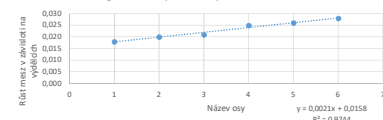
Dle výsledků, které vyšli z regresní analýzy, můžeme konstatovat, že mzdy, rostou závisle na rostoucích hospodářských výsledcích podniku, podle průzkumu od roku 2012 do roku 2016 výdělek podniku vyrostl dvojnásobně, ale to samé nemůžeme říct o mzdách zaměstnanců, které nevzrostli o tolik jako výsledek hospodaření podniku, dokonce můžeme říct, že mzdy rostli velmi málo, jak si můžeme všimnout v grafech je to velice minimální růst.

Zaměstnavatel by měl začít trochu myslet na svoje zaměstnance, kde by se měl snažit motivovat svoje zaměstnance pomocí zvýšením platu, tím pádem by zamezil odchodu zaměstnanců, kteří jsou dlouhodobě zaměstnaní.

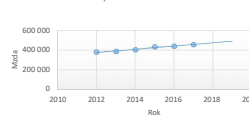
Regresní analýza vedoucích pracovníků



Regresní analýza řadových zaměstnanců



Prognóza vývoje mezd vedoucího pracovníka



Prognóza vývoje mezd zaměstnance



## Lineární trendy:

Dle výpočtů prognózy vývoje ročních mez vedoucích pracovníků se můžeme setkat, že u vedoucích pracovníků nastává roční vývoj mezd o 20000,- To samé lze sledovat u zaměstnanců Letiště Praha, kde se jejich prognózovaná mzda zvýší také o 20000-30000,-Tímto zaměstnavatel může vidět prognózu vývoje mezd, kde by se mohl řídit jejich vývojem a následným možným dalším propočítáváním prognózy na další rok 2018, kde vývoj mezd bude stále růst. Tímto by zaměstnavatel měl přihlížet na výsledné grafy.

## Závěr:

Mzdová politika v podniku není správně nastavená, jak pro podnik, tak i pro zaměstnance. Zvolená forma mzdová forma tolik nemotivuje zaměstnance. Pomocí analýzy mzdové politiky podniku bylo zjištěno, že podnik má vysokou míru fluktuační zaměstnanců, zapříčiněnou nedostatečnou mzdovou politikou podniku, kde zaměstnanci jsou špatně finančně ohodnoceni a nejčastěji zaměstnanci odchází z tohoto důvodu ze zaměstnaní do lépe finančně hodnoceného zaměstnaní, kde se jim nabízí lepší pracovní podmínky a lepší platové ohodnocení. Tímto zaměstnavatel by do roku 2020 měl zlepšit platové podmínky pro zaměstnance, aby nedocházelo k vysoké fluktuační.

Po analytických výpočtech bylo zjištěno, že průměrné mzdy zaměstnanců jsou menší než průměrné mzdy v kraji, kde zaměstnavatel by postupně měl začít vyrovnávat mzdy zaměstnanců na průměrné mzdy v kraji. Zaměstnavatel vůbec nepohlíží na vývoj mezd zaměstnanců, kdy zaměstnavatel, by měl začít pohlížet na vývoj mezd zaměstnanců, jak z pohledu vývoje hospodářského výsledku podnikání, kde zaměstnavatel zvýšil svoje výdělky na dvojnásobek a zaměstnancům mzdy za sledované období vzrostli pouze o 1-2 %. Řešení v problému s růstem mezd by měl zaměstnavatel řešit s odbory, které mohou dohodnout lepší platové ohodnocení zaměstnanců. Následně by zaměstnavatel měl propracovat lépe tarifní mzdy zaměstnanců, kdy mzda se po zvýšení pohybuje +500-1000,- více než na předchozí pozici, což zaměstnance nemotivuje tolik.

Podpora nových zaměstnanců v podobě mzdy není správně nastavená, jelikož nové nastoupivší zaměstnanci mají mzdu 16000,- v průměru, tímto by zaměstnavatel měl zaměřit na podporu nově nastoupivších zaměstnanců.