

# Souvislost mezi mzdovou politikou a výkonností podniku



**JEZZ, s.r.o.**  
**MONIKA TROUPOVÁ**  
**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ**  
**MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ**



## Úvod

Stavebnictví v České republice je jedním z nejvýznamnějších odvětví a na celkové nezaměstnanosti se podílí asi 9 %. Z dlouhodobého hlediska trhu práce však nemá stavebnictví příliš příznivé vyhlídky, a to díky nízké mzdové úrovni a malému zájmu mladých lidí o uplatnění v tomto oboru. Navíc toto odvětví čelí i silnému odlivu pracovních sil do zahraničí, kvůli lepším mzdovým podmínkám. Stavebnictví také bohužel trpí nedostatkem kvalitních řemeslníků, což je způsobeno nedostatkem zájmu o učňovské obory. Vzhledem k preferencím mladé generace, jeví mnohem větší zájem o ekonomické obory. Je však třeba zdůraznit, že stavební odvětví má dlouhodobě mnohem lepší perspektivu než profese v montážních závodech průmyslových podniků a nejsou tak ohrožené přesunem do zemí s levnější pracovní silou. Mezi nedostatkové profese patří zvláště pracovníci s kombinovanými znalostmi a orientací v nových trendech stavebního trhu, např. inteligentní budovy.

Míra nezaměstnanosti v České republice za červenec roku 2017 činí 4,1 %, za rok 2016 průměr činil 5,5 % což svědčí o tom, že zaměstnavatele stále hledají nové pracovní síly. Tyto údaje také vypovídají o tom, že česká ekonomika si drží nejnižší nezaměstnanost v rámci Evropské unie.

Cílem mé bakalářské práce je ověření hypotézy, že mzdová politika má vliv na výkonnost podniku JEZZ, s.r.o. Nikoliv však pomocí finanční analýzy, nýbrž jen pomocí ukazatelů, které se v ní vyskytují.

## Abstrakt

Bakalářská práce se soustředí na problematiku mezd spojenou s výkonností podniku. Jejím cílem je ověření hypotézy, že mzdová politika má vliv na výkonnost podniku JEZZ, s.r.o. pomocí ukazatelů vytažených z finanční analýzy a pomocí ukazatelů využívaných speciálně ve stavebních podnicích. Podnik JEZZ, s.r.o. působí ve stavebním průmyslu, a konkrétně se zaměřuje se na zemní práce a autodopravu. Práce je rozdělena na dvě části, kde v teoretické části jsou uvedené odborné pojmy, související se mzdami a výkonností podniku. V praktické části je představena firma, provedeno dotazníkové šetření a provedena analýza pomocí vybraných ukazatelů finanční analýzy. V závěru je jsou následně vyhodnoceny výsledky a shrnuta doporučení pro firmu.

## Klíčová slova

Mzdy, výkonnost podniku, motivace, absolutní ukazatele, poměrové ukazatele, rozdílové ukazatele, dotazníky

## Metody šetření

V podniku bylo provedeno šetření pomocí dotazníku, abychom zjistili, zda se zaměstnanci, pracující v organizaci, cítí být dostatečně motivováni, a zda by jejich pracovní výkon neposílilo navýšení mzdy, či poskytnutí jiných zaměstnaneckých benefitů.

Dále ve výzkumné fázi byly využity různé analýzy ukazatelů, využívaných při finančních analýzách.

Jako základnu ukazatelů jsem si zvolila:

- Analýzu rozdílových ukazatelů
  - Složení pracovního kapitálu
  - Bilanční pravidla
- Analýzu poměrových ukazatelů
  - Ukazatele rentability, likvidity, aktivity a zadluženosti
- Analýzu absolutních ukazatelů
  - Horizontální analýza
  - Vertikální analýza

Dále byly použity také ukazatele používané speciálně pro stavební podniky:

- Rentabilita mez
- Účinnost mzdových nákladů
- Produktivita práce

## Výsledky

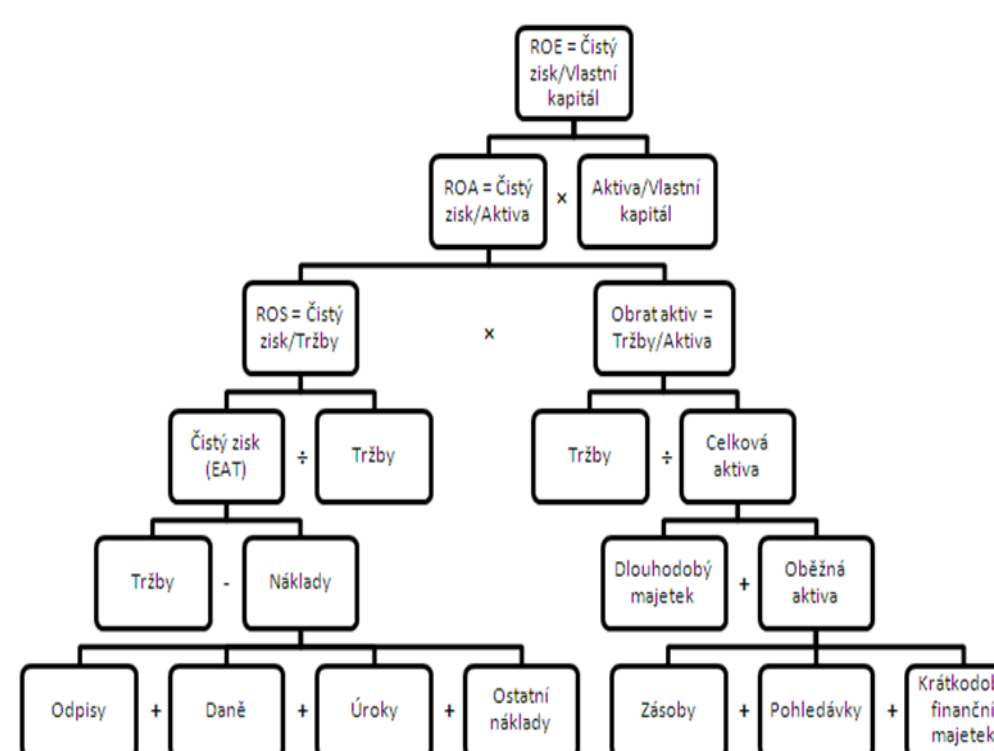
**Dotazníky** podané zaměstnancům podniku odhalily, že 100 %, tedy všechny zaměstnance v podniku, ovlivňuje při jejich pracovním výkonu motivace. Avšak pouze 14 zaměstnanců (46,7%) se cítí být v podniku dostatečně motivováni. Skoro polovina pak uvedla, že zvýšení platu by je více motivovalo k vyšší produktivitě v práci.

**Analýza absolutních ukazatelů** odhalila proměnlivý vývoj jak u pasiv, tak také u aktiv, a ne jinak tomu bylo také u výkazu zisku a ztráty. Nejvíce proměnlivé hodnoty jsme mohli pozorovat v oběžných aktivech u zásob, to je dáno stavební činností podniku, kdy podnik má sice zásoby, ale nepotřebuje jich tolik k výrobnímu procesu.

**Analýza rozdílových ukazatelů** pomocí pracovního kapitálu ukázala, že kvůli vysokým hodnotám krátkodobých závazků vůči krátkodobým pohledávkám a v roce 2012 a 2014 i téměř nulovým zásobám, vyšel pracovní kapitál ve všech sledovaných obdobích záporný. To značí špatné finanční zázemí podniku. U této analýzy se bohužel se mzdovými náklady nepracovalo, tudíž nelze říci, že by se mzdy podílely na pracovním kapitálu.

**Analýza poměrových ukazatelů** nám ukázala velmi nerovnoměrný vývoj položek v čase hlavně v letech 2012 a 2014 a to zvláště v oblasti rentability. Ukazatel rentability vlastního kapitálu ukázal i hodnoty vyšší než 40 % výnosnosti ku vloženému kapitálu. To bylo způsobeno především stoupajícím vlastním kapitálem a výsledkem hospodaření běžného účetního období. Ani tato analýza neprokázala vliv mzdových nákladů na výkonnost firmy.

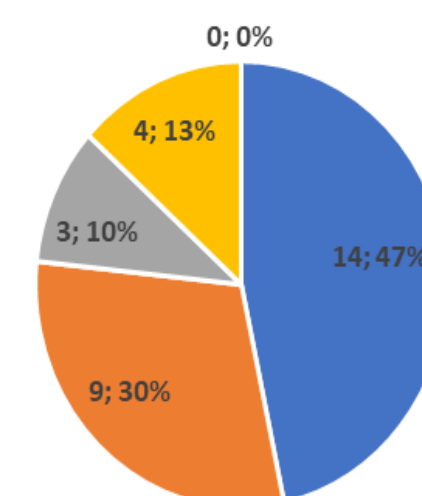
## Du Pont pyramida



## Graf

Motivovalo by Vás zvýšení platu k větší produktivitě v práci?

■ Rozhodně ano ■ Spíše ano ■ Nevím ■ Spíše ne ■ Rozhodně ne



## Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo ověření hypotézy, že mzdová politika má vliv na výkonnost podniku JEZZ, s.r.o. Zhodnotila jsem tedy finanční stav podniku a spokojenost zaměstnanců s jejich mzdovým ohodnocením pomocí ukazatelů používaných ve finanční analýze a pomocí dotazníkového šetření.

Celkově bych podnik JEZZ, s.r.o. ohodnotila jako velmi kolísavě prosperující společnost, kdy se jí v určitých sledovaných obdobích vedlo lépe, a v dalších letech zase hůře. Použité ukazatele odhalily několik nedostatků, zvláště, co se financování svých závazků týče. Nicméně ukazatele také prokázaly, že se finanční situace nezhoršuje, ale naopak pomalu zlepšuje.

Poslední ukazatele sice prokázaly, že podnik může ke zjištění svého finančního stavu vzít úvahu i mzdové náklady, nicméně celý výzkum neprokázal, že by vyšší mzdy v průběhu sledovaných let měly přímou souvislost s větší produktivitou zaměstnanců a tím i výkonností podniku JEZZ, s.r.o. Za nedostatky bych označila zvláště nízkou motivovanost zaměstnanců, kteří se cítí v podniku být nedostatečně ohodnoceni a několik z nich přemýšlí i o změně zaměstnání. Zaměstnavateli bych doporučila po-přemýšlet o zavedení zaměstnaneckých benefitů či zvýšit mzdy, aby byly úměrné pracovním úkolům zaměstnanců. Podniku bych dále doporučila snížení krátkodobých závazků a snížení průměrné doby splatnosti.

## Literární zdroje

1. SEDLÁČEK, Jaroslav. **Finanční analýza podniku**, 1. vydání Brno: Computer press, 2009, 1045 s. ISBN 978-80-251-1830-6, s. 83
2. VEBER, Jaromír. **Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita**. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-274-1.
3. VYBÍHAL, Václav. **Mzdové účetnictví ...: praktický průvodce**. Praha: Grada, 1998. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-0032-3.