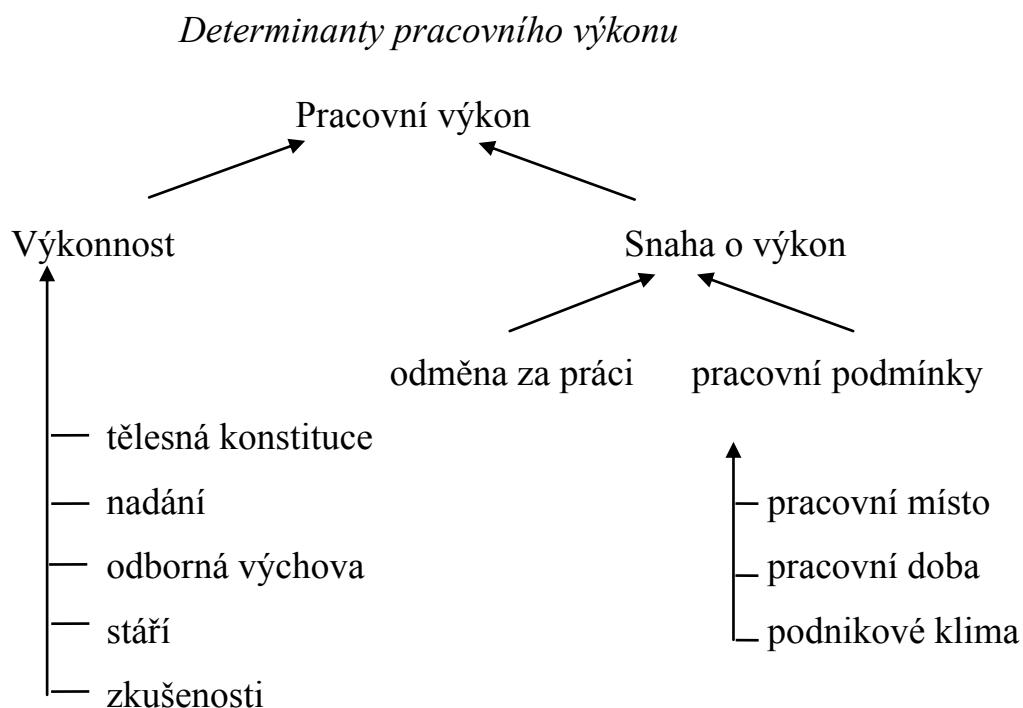


# Ekonomika organizací

## Seminář č. 10

### Příklad 1

Které z veličin uvedených v navazujícím schématu jsou ovlivnitelné podnikovým vedením? Vysvětlete jak a v jaké míře.



### Řešení

Ovlivnitelné podnikovým vedením je především snaha o výkon.

Odměna za práci přitom motivuje krátkodobě, prostřednictvím diferenciací odměny.

Pracovní podmínky zvyšují výkon dlouhodobě, přičemž pracovní místo prostřednictvím vhodných pracovních podmínek a vhodného pracovního systému, pracovní čas prostřednictvím vhodného rozložení a vhodné délky pracovní doby a podnikové klima prostřednictvím spolurozhodování v podniku a dobrovolných sociálních požitků.

Výkonnost je ovlivnitelná pouze při výběru zaměstnanců, s výjimkou odborné výchovy a částečně zkušeností, které lze aktivně ovlivňovat pomocí interního vzdělávacího systému podniku, případně změnou pracovní náplně.

## Příklad 2

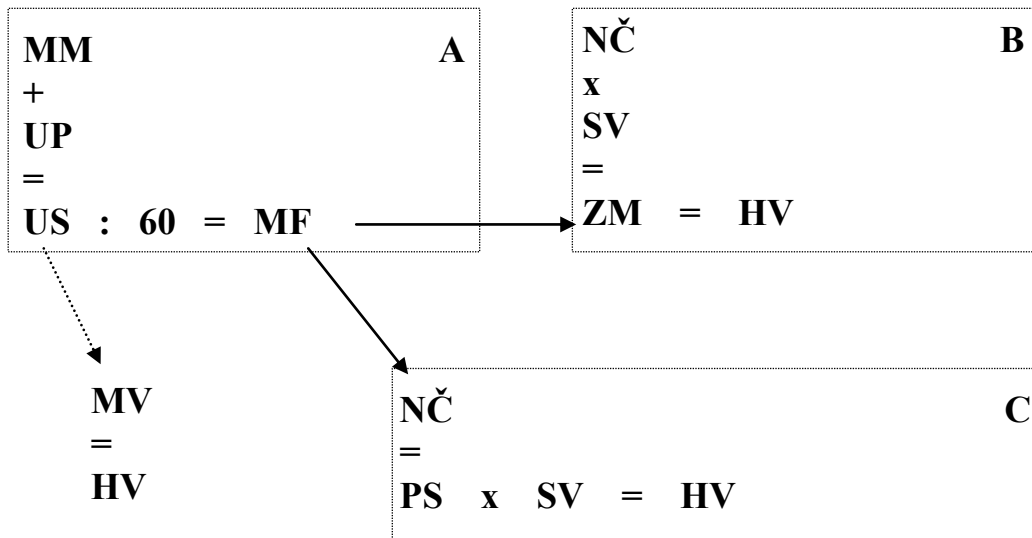
Vymezte pro úkolově odměňovaného pracovníka hodinový výdělek. K jeho vymezení užíjte zadané veličiny:

MM minimální tarifní mzda = 36 Kč/hod.

ÚP úkolová přírážka = 20 %

MV míra výkonnosti = 125 %

SV skutečný výkon = 15 ks/hod.



## Řešení

V podstatě záleží na tom, zda zjišťujeme časovou úkolovou nebo peněžní úkolovou mzdu. Pokud vycházíme z peněžní úkolové mzdy, potom hodinový výdělek (HV) je roven násobku skutečného výkonu (SV) a peněžní sazby (PS). Peněžní sazba je dále násobkem normy času (NČ) a minutového faktoru (MF). Minutový faktor lze zjistit dělením úkolové směrné sazby (US) šedesáti minutami. Oproti tomu normu času lze zjistit jako podíl šedesáti minut a normálního výkonu (NV). Normální výkon je přitom podílem skutečného výkonu (SV) a míry výkonnosti (MV). Konečně úkolová směrná sazba je vyjádřena součtem minimální tarifní (hodinové) mzdy (MM) a úkolové přírážky (ÚP).

Výpočet tedy vypadá následovně:

$$US = MM + ÚP = 36 + 7,20 = 43,20 \text{ Kč / hod.}$$

$$MF = US / 60 = 43,20 / 60 = 0,72 \text{ Kč / min.}$$

$$NČ = 60 / NV = 60 / (SV / MV) = (60 * MV) / SV = (60 * 1,25) / 15 = 5 \text{ min. / ks.}$$

$$PS = NČ * MF = 5 * 0,72 = 3,60 \text{ Kč / ks}$$

$$HV = PS * SV = 3,60 * 15 = 54 \text{ Kč / hod.}$$

Pokud budeme vycházet z časové úkolové mzdy, je hodinový výdělek (HV) roven násobku zúčtovaných minut (ZM) a minutového faktoru (MF). Minutový

faktor přitom zjišťujeme stejně jako v případě peněžní úkolové mzdy (viz. výše). Zúčtované minuty jsou násobkem skutečného výkonu (SV) a normy času (NČ), přičemž normu času opět zjišťujeme stejně jako v případě peněžní úkolové mzdy (viz. výše).

Výpočet tedy vypadá následovně:

$$ZM = NČ * SV = 5 * 15 = 75 \text{ min. / hod.}$$

$$HV = ZM * MF = 75 * 0,72 = 54 \text{ Kč / hod.}$$

### Příklad 3

Závod na výrobu automobilů zaměstnává 11 tisíc dělníků a úředníků. Ve výrobě je činných 9 tisíc zaměstnanců, ve správním úseku jich pracuje 2 tisíce.

Odbory navrhují pro všechny zaměstnance tzv. klouzavou pracovní dobu místo dosavadní pracovní doby od 7<sup>00</sup> do 15<sup>00</sup> má být zavedena rovněž 8 hodinová denní pracovní doba v následujícím časovém rozpětí:



9<sup>00</sup> – 13<sup>00</sup> – časové jádro (doba povinné účasti na pracovišti)

6<sup>30</sup> – 9<sup>00</sup> a 13<sup>00</sup> – 18<sup>00</sup> – klouzavá doba (časové rozmezí pro odpracování zbytku denní pracovní doby)

Které argumenty ze strany podniku hovoří pro a které proti zavedení klouzavé pracovní doby v celém závodě?

### Řešení

Klouzavá pracovní doba není příliš vhodná u výkonných dělníků, neboť by narušila pásovou výrobu. Proto je možné klouzavou pracovní dobu zavést jen u pracovníků správního úseku.