

Komplexne vysvetlite problematiku mzdovej politiky a riadenia miezd (miesto a zásady mzdovej stimulácie v kontexte celkovej motivácie pracovníkov, druhy a formy miezd, metódy hodnotenia práce a tvorba miezd).

Finančná odmena je veľmi dôležitá tak z ekonomického, ako aj z psychologického hľadiska. Bez nej nie je možné kupovať výrobky či služby, zvyšovať životnú úroveň. Mnohí zamestnanci sú citliví na výšku odmeny, ktorú dostávajú, ako aj na to ako je porovnateľná s tou, ktorú dostávajú v podniku iní. Odmena môže silno ovplyvňovať motiváciu pracovníkov. Na to, aby odmena pôsobila dostatočne motivujúco, musia ľudia veriť, že za svoj čas, úsilie a výsledky, ktoré poskytujú organizácii, budú spravodlivo odmeňovaní.

Systém odmeňovania je spôsob stanovenia miezd a platov, prípadne zamestnaneckých výhod pracovníkov. Systém odmeňovania slúži najmä ako prostriedok kompenzácie pracovníkov za vykonanú prácu, ale plní aj ďalšie funkcie, ako napr:

- odmena pracovníkov za lojalitu
- motivácia pracovníkov
- stimuluje k zvyšovaniu kvalifikácie...

Podľa „Zákona o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o primeranom zárobku“ je **mzda** peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Dojednáva sa v pracovnej, kolektívnej alebo inej zmluve a jej výška musí minimálne dosahovať úroveň minimálnej mzdy.

Vnútro podnikové mzdovotvorné faktory:

- Faktory súvisiace s úlohami a požiadavkami na dané pracovné miesto – zdrojom info je opis a špecifikácia daného pracovného miesta, hodnotenie práce daného pracovného miesta.
- Pracovné správanie pracovníka, výsledky jeho práce, vedomosti, schopnosti – zdrojom info je hodnotenie pracovníkov
- Pracovné podmienky na danom pracovnom mieste, ktoré môžu mať negatívny dopad na zdravie pracovníka.

Hodnotenie práce

Hodnotenie práce je systematické určovanie hodnoty každej práce alebo pracovného miesta vo vzťahu k iným prácam alebo iným pracovným miestam v podniku. Neurčuje konkrétnu výšku odmeny, len zaisťuje, aby sa požiadavky, náročnosť a zložitosť práce odrazili v diferenciácii odmeny pracovníkov.

Hodnotenie práce využíva 4 základné metódy:

1. **Odstupňovanie** – najjednoduchšia, ale aj najmenej presná metóda hodnotenia. Odborníci posúdia info získané pracovnou analýzou a potom zaradia jednotlivé práce podľa ich relatívnej dôležitosti.
2. **Klasifikácia** – známkovanie. Známkou určuje normovaný opis, ktorý najlepšie zodpovedá opisu príslušnej práce

3. **Porovnávanie** – porovnávajú sa jednotlivé kľúčové faktory daného zamestnania (sú spoločné všetkým zamestnancom – zodpovednosť, kvalifikácia, duševná námaha...) Týmto spôsobom možno určiť relatívnu hodnotu každého zamestnanca.
4. **Bodovacia metóda** – najpoužívanejšia. každá práca sa rozdelí na rad kľúčových faktorov a subfaktorov. Každému z faktorov a subfaktorov sú pridelené body, ktoré odrážajú ich relatívnu dôležitosť pre danú prácu. Do úvahy sa berú aj vzťahy jednotlivých faktorov a subfaktorov (faktory, napr. kvalifikácia, námaha, subfaktory, napr: vzdelanie, jazykové znalosti. námaha - duševná a fyzická) Súčet získaných bodov predstavuje relatívnu hodnotu zamestnania a základ na zatriedenie do mzdovej tarify.

Konkrétna výška odmeny v nadväznosti na hodnotenie práce určuje finančné ocenenie práce. Najznámejšie metódy, ktoré umožňujú prevod hodnoty práce sú:

- metóda poradia
- klasifikačná metóda

Mzdové formy:

Úlohou je oceniť výsledky práce pracovníka, oceniť všetky aspekty jeho výkonov s prihliadnutím na tie mzdové faktory, ktoré sú pre podnik dôležité. Mzdové formy sa v praxi realizujú ako základné formy miezd a doplnkové formy miezd.

Základné mzdové formy sú:

- **časová mzda** – stanovuje sa ako hodinová, týždenná či mesačná. Je jednoduchá, pre pracovníkov zrozumiteľná a administratívne menej náročná. Nevýhodou je, že nestimuluje pracovníkov ku zvyšovaniu výkonu.

- **individuálne odmeňovanie založené na výkone** – používa sa, ak sa dá merať práca každého jednotlivca, pričom pracovník musí mať možnosť ovplyvňovať tempo práce, musí byť zabezpečená plynulosť práce.

- **odmeňovanie založené na skupinovom výkone** – ak je ťažké stanoviť podiel jednotlivca na výkone. Skupina by nemala byť veľká, aby sa nestratil motivačný účinok . Môže viesť k vyššej spokojnosti pracovníkov, zlepšeniu tímovej práce, na druhej strane vyžaduje ustavičnú kontrolu a môže viesť k zhoršeniu medziľudských vzťahov.

System odmeňovania založený na výkone nadobúda v praxi nasledovné formy:

úkolová mzda – priamo závisí od skutočného výkonu, je vhodná na odmeňovanie robotníkov.

akordná mzda – je druhom úkolovej mzdy. Používa sa v skupine, kde sú pracovníci odmenení za ucelenú časť výrobku alebo diela, s uvedením termínu ukončenia práce. Zárobok sa rozdeľuje podľa vopred dohodnutých pravidiel.

podielová mzda – uplatňuje sa v obchodných činnostiach, alebo v niektorých službách. Závisí od predaného množstva alebo poskytovanej služby, určí sa % vopred.

zmiešaná mzda – kombinácia časovej a úkolovej, resp. časovej a podielovej mzdy.

zmluvná mzda - (manažérska) dohodnutá mzda medzi zamestnávateľom a zamestnancom

naturálna mzda – umožňuje ju zákon o mzde, poskytuje sa len so súhlasom zamestnanca. Časť mzdy je hradená formou výrobku, služby...

Dodatkové mzdové formy sú:

prémie – viažu sa na splnenie určitého ekonomického ukazovateľa, majú vopred danú sadzbu. Môžu byť individuálne/skupinové.

odmeny – sú poskytované k časovej alebo úkolovej mzde, buď periodicky alebo jednorazovo. poskytujú sa za splnenie menovitých úloh.

osobné ohodnotenie - % základnej mzdy alebo platu, na základe hodnotenia výkonu pracovníka

podieľ na HV – najčastejšie podiel na zisku po uzavretí výsledkov hospodárenia podniku.

zamestnanecké akcie – doplnková forma, zvyšuje sa ňou výkon pracovníka, lebo je motivovaný na výsledkoch firmy.