

MZDOVÉ SYSTÉMY V OBCHODĚ A PRACOVNÍ MOTIVACE



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**

OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

Ing. Lucie Vavrušková

25. 4. 2023

CÍL SEMINÁŘE



SLEZSKÁ
UNIVERZITA
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

1. Procvičení stávajících poznatků k **mzdovým systémům v obchodě a výpočet odhadu počtu pracovníku prodejny.**
2. **Diskuze** ke cvičení orientovanému na mzdové systémy



ODHAD POČTU PRACOVNÍKŮ PRODEJNY

1. Odhad plánu obratu

O_{PL}

2. Zjištění potřebného fondu pracovní doby na realizaci tržeb (F_{PPD}) (vydělením obratu normou výkonů).

$$F_{PPD} = O_{PL} / S_V$$

3. Zjištění potřebného počtu obsluhujících s plným úvazkem (L) - vydělením potřebného fondu pracovní doby počtem hodin práce pracovníka při plném úvazku za rok – pracovní kapacita ($F_{PD/1 \text{ prac.}}$).

$$L = F_{PPD} / F_{PD/1 \text{ pracovníka}}$$

ZADÁNÍ PŘÍKLADU ZAMĚŘENÉHO NA VÝPOČET ODHADU POTŘEBNÉHO POČTU PRACOVNÍKŮ PRODEJNY



SLEZSKÁ
UNIVERZITA
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

Příklad č. 1

Prodejna s pultovou formou obsluhy prodávající luxusní textilní zboží plánuje obrat na příští rok ve výši **25 mil. Kč**. Standard výkonu byl stanoven na **4 000 Kč na 1 pracovníka/za hod.**

Rok 2023 má celkem 250 pracovních dnů, tedy 2000 pracovních hodin, při 8 hodinové pracovní době.

Vypočítejte, kolik bude prodejna potřebovat pracovníků pro rok 2023.

VÝPOČET PRVNÍHO PŘÍKLADU



SLEZSKÁ
UNIVERZITA

Výpočet:

$$1. O_{PL} = 25\,000\,000 \text{ Kč}$$

$$2. F_{PPD} = O_{PL} / S_V$$

$$F_{PPD} = 25\,000\,000 / 4\,000 = 6\,250 \text{ hod.}$$

$$3. L = F_{PPD} / F_{PD/1 \text{ prac.}} = 6\,250 / 2\,000 = 3,125$$

Odp. Prodejna bude v průměru potřebovat cca 3 pracovníky na plný úvazek + brigádník?

(!!! Pozor na sezónní výkyvy v poptávce !!! Sv možno stanovit za období bez větších sezónních výkyvů a v době nárůstu poptávky přijmout sezónní pracovníky – trend)

POŽADAVKY NA MZDOVÝ SYSTÉM



SLEZSKÁ
UNIVERZITA
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

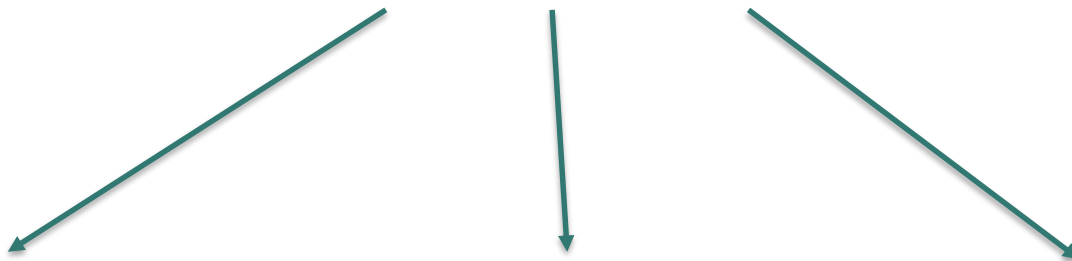
Jak by měl být konstruován systém odměňování v obchodní organizaci?

Propracovaný mzdový systém by měl splňovat určité cíle. Uveďte příklady těchto cílů.

MZDOVÉ FORMY V OBCHODĚ



SLEZSKÁ
UNIVERZITA
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ



Uved'te, jak třídíme mzdové formy v obchodě.

ZPŮSOBY MOTIVACE PRODEJČŮ – MZDOVÉ FORMY V OBCHODĚ



SLEZSKÁ
UNIVERZITA
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

A) PŘÍMÁ STIMULACE (PENĚŽNÍ)

Jaké mzdové systémy se v obchodě používají?

???

Kdy volíme pevnou mzdu v obchodě?

- Rámcový odhad mezd
- Nepřímé ovlivňování mzdy
- Velké sezónní výkyvy



SYSTÉM PEVNÉ TARIFNÍ MZDY



SLEZSKÁ
UNIVERZITA
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

VÝHODY???

NEVÝHODY???

Uved'te výhody a nevýhody systému pevné tarifní mzdy.



SYSTÉM PROVIZÍ



SLEZSKÁ
UNIVERZITA
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

V ČEM SPOČÍVÁ POZITIVUM PROVIZE?

Přesnější odhad mezd a menší sezónní výkyvy, možnost diferenciacce mezd.

JAK SE PROVIZE VYPOČÍTÁVÁ?

% z dosaženého obratu, pevná částka za jednotku prodaného množství, % z tzv. krycího příspěvku

VÝHODY???

NEVÝHODY???

Uved'te výhody a nevýhody odměňování zaměstnanců pomocí systému provizí.

KOMBINOVANÝ SYSTÉM



SLEZSKÁ
UNIVERZITA
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

JAK MŮŽE VYPADAT KOMBINOVANÝ SYSTÉM?

???



PRÉMIE



SLEZSKÁ
UNIVERZITA
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

Za jaké aktivity může poskytnout zaměstnavatel prémie?

???



ZPŮSOBY MOTIVACE PRODEJČŮ – MZDOVÉ FORMY V OBCHODĚ



SLEZSKÁ
UNIVERZITA
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

B) NEPŘÍMÁ PENĚŽNÍ A NEPENĚŽNÍ STIMULACE

Uveďte příklady nepřímé peněžní a nepeněžní stimulace.

JAK ÚSPĚŠNĚ MOTIVOVAT?



SLEZSKÁ

Motivace zaměstnanců je odpovědností jejich nadřízeného. V pracovní morálce zaměstnanců a jejich vztahu nebo přístupu k práci existují pochopitelně značné individuální rozdíly podmíněné osobními vlastnostmi či zkušenostmi. Pokud jsme si však zaměstnance vybrali (a/nebo nemáme možnost získat jiné) není svalování viny za nízkou motivaci na jejich vlastnosti příliš produktivní. Výzkumy navíc dokládají, že **největší vliv na motivaci zaměstnanců mají jejich manažeři**: jejich schopnost přímo a otevřeně jednat, spravedlivě hodnotit a odměňovat, vytvářet příznivé pracovní prostředí, přispívat k pocitu smysluplnosti práce, vytvářet týmovou atmosféru apod.

Pro motivaci zaměstnanců platí tři důležitá pravidla:

Prvé říká, že zaměstnanci se zpravidla chovají podle toho, co jejich nadřízení „odměňují“. Druhé hovoří o tom, že k dosažení vyššího výkonu zaměstnanců slouží lépe „**pozitivní motivační metody**“ než metody „negativní“. Třetí pravidlo zdůrazňuje, že motivace je vždy do určité míry **individuální**: co motivuje jednoho zaměstnance, nemusí motivovat ostatní.

CVIČENÍ ORIENTOVANÉ NA MZDOVÉ SYSTÉMY



SLEZSKÁ
UNIVERZITA

Představte si situaci, že jste majitelé specializovaného maloobchodu, zaměřujícího se na prodej biopotravin a zdravých potravin vhodných pro lidi trpící celiakií a diabetiky. V tomto obchůdku zaměstnáváte **speciálně vyškolené 2 prodavačky a 2 prodavače, kteří se střídají na dvě směny** (ranní a odpolední). Tito zaměstnanci mají **hrubou mzdu ve výši 24 000,- Kč měsíčně**. Z dosavadní praxe víte, že na pracovišti vznikají neshody vzhledem k nevykonnosti některých pracovníků, kteří tak negativně ovlivňují vaše tržby. Vaším cílem je **navrhnout nový systém odměňování**, který by tyto problémy pomohl vyřešit, avšak negativně neovlivnil služby (poradenství v oblasti zdravé výživy) poskytované Vašim zákazníkům. Při svém řešení jste omezeni maximálními náklady na celkové mzdy ve výši 100 000,- Kč měsíčně.

Postupujte v těchto krocích:

- 1) Uveďte, **jaký systém odměňování nyní uplatňujete** (na základě zadání lze specifikovat).
- 2) **Navrhněte nový systém odměňování a jeho cíle.**
- 3) **Vysvětlete, proč si myslíte, že Váš nový návrh bude více odpovídat potřebám obchodu.** (Buďte kreativní, avšak nezapomeňte, že Váš nový návrh musí odpovídat současné legislativě! Tedy berte v úvahu také výši zaručené mzdy)



Máte dotazy?



Děkuji za pozornost
