

Manažment spoločnosti, zamestnanci

Inovačné podnikanie

Ing. Branislav Mišota, PhD.

Ústav manažmentu STU,

Ľudské zdroje - pracovná sila

Pracovná sila

- predstavuje zapojenie **fyzických a psychických vlastností človeka** na realizáciu **podnikových cieľov**
- jeden z **nevyhnutných predpokladov**, ktoré aktívne pôsobia pri **poskytovaní služieb a výkonov**

Ľudské zdroje - pracovná sila

- Na aktiváciu pracovnej sily a na jej pracovné výsledky vplýva množina faktorov:
 - vlastné **schopnosti** človeka,
 - **kvalifikácia**,
 - **povaha** vykonávanej práce
 - **ocenenie** práce,
 - **organizácia** práce,
 - pracovné a mimopracovné **podmienky**,

Plánovanie počtu pracovníkov:

- plánovanie potreby pracovníkov, ich počtu, profesijnej a kvalifikačnej štruktúry a ich rozmiestnenie je súčasťou riadenia ľudských zdrojov
- vzhľadom na veľký podiel živej práce v podnikoch a vysoké náklady na pracovníkov je treba venovať plánovaniu pracovníkov veľkú pozornosť

Metódy plánovania pracovníkov

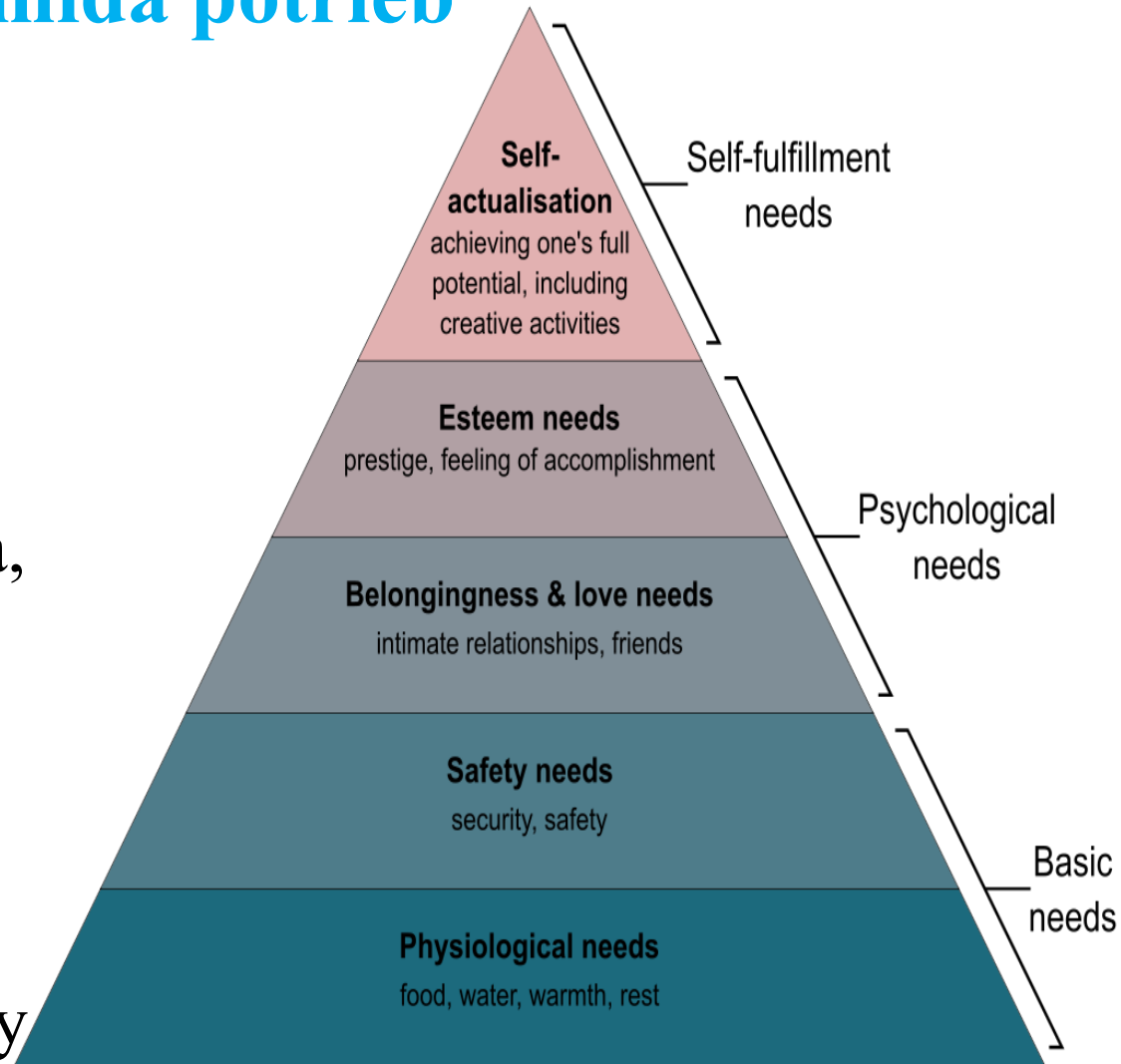
1. Metóda funkčných miest
2. Metóda produktivity práce
3. Normovanie práce a stanovenie potreby pracovníkov

System stimulácie pracovníkov

- **stimulácia** pracovníkov je založená na ich motivácii
- **motív** – pohnútka, popud, podnet, dôvod konania človeka
- **motivácia**- ako zariadiť, aby sme z ľudí dostali nielen čo najlepší výkon, ale aby aj samotní zamestnanci chceli podávať najlepší pracovný výkon

Maslowova pyramída potrieb

1. Potreba sebarealizácie
2. Potreba uznania, úcty
3. Potreba lásky, prijatia, spolupatričnosti
4. Potreba bezpečia a istoty
5. Základné telesné, fyziologické potreby



System stimulácie pracovníkov

Motivácia človeka k práci závisí od viacerých faktorov. V praxi sa vymedzujú štyri faktory motivácie k práci:

- výber ľudí
- pracovné podmienky
- podnikové sociálne služby
- výška mzdy a spôsob odmeňovania.

System stimulácie pracovníkov

Odmeňovacie stimuly

- hmotné (finančné, naturálne)
- nehmotné

Základným hmotným - finančným stimulom je mzda.

Mzdové formy

- mzda v trhovej ekonomike - cena práce,
- mzda je odmena za prácu jednotlivých pracovníkov podniku
 - je cenou výrobného podnikového faktora,
- mzda ovplyvňuje výšku nákladov, a tým tvorbu hospodárskeho výsledku,
- mzda je výdavok podniku; časť mzdy vyplácaná na základe pracovných zmlúv je nezávislá od výnosov podniku (časová mzda, úkolová mzda, mzdové príplatky).

Druhú časť mzdy tvoria odmeny, ktorých výplata je viazaná na plnenie niektorého z podnikových ukazovateľov, napr. zisku.

Funkcie mzdy

Podstata mzdy sa premieta do jej funkcií:

- **ekonomická funkcia** - nákladová, stimulačná (motivačná)
- **sociálna funkcia** - sociálna politika, sociálny zmier.

Mzdové faktory

Základnými mzdovými faktormi sú:

- pracovná funkcia v podniku
- pracovný výkon a správanie
- ohodnotenie mimoriadnych okolností
- situácia na trhu práce.

Formy miezd

Sústavu mzdových foriem tvoria:

1. základné
2. doplnkové formy miezd.

Formy miezd

1. Základné mzdové formy:

- a) časová mzda,
- b) úkolová mzda,
- c) podielová mzda
- d) kombinovaná (zmiešaná) mzda.

Formy miezd

2. Doplnkové mzdové formy:

- prémie,
- odmeny,
- príplatky ku mzde,
- osobné ohodnotenie,
- podiely na hospodárskom výsledku.

Sociálna politika podniku

predstavuje súhrn zásad a nástrojov starostlivosti o zamestnancov:

- starostlivosť o: zdravie, stravovanie, kultúru, pracovné podmienky, medzil'udské vzťahy na pracovisku ...
- nástroje: ekonomické (na náklady podniku, sociálny fond)
- neekonomické (etické vzťahy).

Sociálny fond podniku

Tvorba SF fondu:

- a) zo mzdových nákladov podniku (0,6 resp. 1 %)
- b) z rozdelenia zisku

Použitie:

- a) stravovanie
- b) kultúra, šport, relax,
- c) príspevok na náklady na cestovanie do zamestnania ap.

Výpočet mzdy

Zdravotné poistenie spolu (4% / 10%):**Sociálne poistenie :**

Nemocenské poistenie (1,4%/1,4%):

Starobné poistenie (4%/14%):

Invalidné poistenie (3%/3%):

Poistenie v nezamestnanosti (1% / 1%):

Garančný fond (0%/0,25%):

Rezervný fond (0%/4,75%):

Úrazové poistenie (0%/0,8%):

Sociálne poistenie spolu (9,4%/25,2%):**Odvody spolu (13,4%/35,2%):****Daň z príjmu:**

Mesačný základ dane:

Mesačná nezdaniteľná časť základu dane
NZČD r2022 381,60€/mes 4579,20€/rok

Mesačný základ dane pred danením:

Daň z príjmu (19%/25%):

Daňový bonus na dieťa do 6 rokov:

Daňový bonus na dieťa nad 6 rokov:

Čistá mesačná mzda:

Mzdové náklady zamestnávateľa na zamestnanca:

Mzdové náklady zamestnávateľa

	Zamestnanec		Zamestnávateľ	
Zdravotné poistenie spolu (4% / 10%):	40,00	EUR	100,00	EUR
Sociálne poistenie :	1 000,00			EUR
Nemocenské poistenie (1,4%/1,4%):	14,00	EUR	14,00	EUR
Starobné poistenie (4%/14%):	40,00	EUR	140,00	EUR
Invalidné poistenie (3%/3%):	30,00	EUR	30,00	EUR
Poistenie v nezamestnanosti (1% / 1%):	10,00	EUR	10,00	EUR
Garančný fond (0%/0,25%):	0,00	EUR	2,50	EUR
Rezervný fond (0%/4,75%):	0,00	EUR	47,50	EUR
Úrazové poistenie (0%/0,8%):	0,00	EUR	8,00	EUR
Sociálne poistenie spolu (9,4%/25,2%):	94,00	EUR	252,00	EUR
Odvody spolu (13,4%/35,2%):	134,00	EUR	352,00	EUR
Daň z príjmu:				
Mesačný základ dane:	866,00	EUR		
Mesačná nezdaniteľná časť základu dane NZČD r2022 381,60€/mes 4579,20€/rok	381,60	EUR		
Mesačný základ dane pred danením:	484,40	EUR		
Daň z príjmu (19%/25%):	92,03	EUR		
Bonus:				
Daňový bonus na dieťa do 6 rokov:	0,00	EUR		
Daňový bonus na dieťa nad 6 rokov:	0,00	EUR		
Čistá mesačná mzda:				
Čistá mesačná mzda:	773,97 €	EUR		
Mzdové náklady zamestnávateľa na zamestnanca:				
Mzdové náklady zamestnávateľa			1 352,00	EUR

DÚ 7:

4 Model podnikania a jeho testovanie (1 s)

4.1 Model podnikania

- K15 Návrh modelu podnikania
- Ponuka -> blok Ponuka hodnoty pre zákazníkov
 - použiť metodiku Value Proposition Canvas

DÚ 7:

4 Model podnikania a jeho testovanie (1 s)

4.2 Získanie platiaceho zákazníka (1 s)

- K12 Rozhodovacia jednotka zákazníka - popis
- K13 Postup získania platiaceho zákazníka - popis

DÚ 8:

5 Manažment spoločnosti, organizač. štruktúra a zamestnanci (1-2 str.)

5.1 Vlastníci a manažment spoločnosti

– odborná kvalifikácia,

- skúsenosti a vlastnosti osôb z hľadiska úspechu podnikania,
- rozdelenie funkcií manažmentu,
- organizačné schéma.

5.2 Zamestnanci

Plán potreby pracovníkov - aké prac. pozície budete potrebovať a v akom počte, napr. plný úväzok, skrátený úväzok, brigádnici, príp. práce na dohodu... (plán potreby pracovníkov spracujte pre súčasnosť aj pre plánov. stav neskôr v budúcnosti pre roky 3 - 5, príp. neskôr).

Navrhните systém odmeňovanie vo firme:

Na základe výsledkov plánu potreby pracovníkov na určite výšku platov a miezd podľa pozície ako pomôcku použite

Prieskum platov a miezd podľa pozície

<https://www.platy.sk/platy>

5.2 Zamestnanci

Platy v regiónoch Slovenska

<https://www.platy.sk/partner/region-list>

Následne určite koľko Vás každý zamestnanec bude stáť na
mzdových nákladoch (zistite cenu práce - Superhrubá
mzda = hrubá mzda x 1,352)

ako pomôcku použite

<https://www.platy.sk/vypocet-mzdy/vysledky>

Spočítajte celkové mzdové (osobné) náklady za všetkých
zamestnancov pre súčasnosť aj pre plánov. stav neskôr v
budúcnosti pre roky 3 - 5, príp. neskôr).