

OBSAH

1. Funkce mzdy v systému řízení podniku ✓	5
1.1 Systém odměňování a cíle personální politiky podniku	5
1.1.2 Specifika uplatňování systémů odměňování v podmínkách české ekonomiky	6
1.1.3 Uplatňování výkonnostně a sociálně orientovaného přístupu k řízení lidských zdrojů	7
1.2 Ekonomické funkce mzdy	8
1.3 Teorie pracovní motivace a stimulace jako východisko pro určení úlohy mzdy v systému řízení	11
1.4 Postavení a funkce mzdy v systému pracovní motivace	21
1.4.1 Mzdový systém a jeho motivační účinnost v systému řízení	24
1.4.2 Postavení mzdy v systému pracovní motivace	30
2. Kategorie mzdy a její vývoj v ekonomické teorii	33
2.1 Teorie mzdy	33
2.2 Vývoj názorů na podstatu a funkci mzdy v teorii mzdy	34
2.3 Klasická škola politické ekonomie	34
2.4 Neoklasická teorie a marginalistický přístup k determinaci mzdy	37
2.5 Další vývoj teorie mezd po neoklasickém období	42
2.6 Teorie modelu kolektivního vyjednávání	44
3. Mzdový systém podniku a jeho tvorba ✓	49
3.1 Mzdová strategie firmy a faktory, které ji ovlivňují	49
3.1.1 Cíle mzdové politiky podniku	53
3.1.2 Mzdotvorné faktory	54
3.2 Nástroje mzdového systému	55
3.3 Tvorba mzdového systému a jeho rozvíjení	58
3.3.1 Životní cyklus firmy a jeho vliv na odměňování	58
3.3.2 Požadavky kladené na mzdový systém	60
3.3.3 Rámcový projekt mzdového systému	62
4. Hodnocení práce ✓	67
4.1 Sumární metody	69
4.2 Analytické metody	71
5. Tarifní soustava ✓	81
5.1 Funkce tarifní stupnice	81
5.2 Charakteristika vybraných tarifních stupnic	82
5.3 Volba tarifní stupnice	86
5.4 Stanovení mzdových tarifů	86

6. Mzdové formy	89
6.1 Pojem a funkce mzdových forem	89
6.2 Zásady pro uplatňování mzdových forem	90
6.3 Druhy mzdových forem	92
• 6.4 Časová mzda	95
• 6.5 Úkolová mzda . t. PODOLOVA, SNIČENA'	97
6.6 Provizní mzda	101
6.7 Mzda za očekávané výsledky práce	102
6.8 Jednorázová mzdová zvýhodnění	104
6.8.1 Prémie	106
6.9 Účast na hospodářském výsledku	108
7. Hodnocení účinnosti mzdového systému	111
7.1 Východiska a cíle metod hodnocení účinnosti mzdových systémů	111
7.2 Hodnocení účinnosti mzdových forem	112
7.2.1 Působivost mzdové formy	112
7.2.2 Rentabilita mzdové formy	113
7.2.3 Efektivnost mzdové formy	113
7.3 Metody komplexního hodnocení účinnosti mzdových systémů firmy	114
8. Měření pracovního výkonu /	117
8.1 Činitele ovlivňující pracovní výkon	117
8.2 Standardní (normální) výkon	117
8.3 Podklady pro měření pracovního výkonu	118
8.4 Měření pracovního výkonu pomocí norem času	119
8.4.1 Normy času stanovené rozborovou metodou	119
8.4.2 Způsob vyjádření normy času, stanovené rozborovou metodou a výpočet počtu odpracovaných normohodin	121
8.4.3 Normy času stanovené sumární metodou	123
8.4.4 Výpočet průměrného plnění norem	124
8.4.5 Vliv nepřesnosti norem na pracovní výkon	124
8.5 Měření pracovního výkonu pomocí ukazatelů	124
8.6 Měření výkonu pracovních skupin, normy obsluhy a normy počtu	125
8.6.1 Stanovení norem obsluhy	126
8.6.2 Stanovení norem počtu	127
8.7 Současné problémy měření pracovního výkonu	128
9. Právní úprava tvorby mzdových systémů a kolektivního vyjednávání v podnikatelské sféře	129
9.1 Základní východiska úpravy pracovněprávních vztahů	129
9.2 Právní základna odměňování v podnikatelské sféře	130
9.3 Další vývoj právní úpravy z hlediska potřeb rozvoje tržní ekonomiky a harmonizace s právním systémem Evropského společenství	133
9.4 Individuální a kolektivní pracovní vztahy, Průmyslové vztahy	137
9.5 Principy a cíle kolektivního vyjednávání ¹⁾	138
9.6 Realizace principu kolektivního vyjednávání v našich podmínkách	139
9.7 Princip tripartity v průmyslových vztazích	141
9.8 Tripartita v České republice	143
Literatura	145