

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
ZEMĚDĚLSKÁ FAKULTA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Studijní obor: Obchodní podnikání

Katedra: Ekonomiky

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Analýza hospodaření vybraného podnikatelského subjektu
s ohledem na analýzu produktivity práce**

E9615 46/2006

Knihovna JU - ZF



3114700388

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Zdeněk Kučera, Ph.D.

Autor:

Martin Lavička

2006

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zemědělská fakulta
Katedra ekonomiky
Akademický rok: 2004/2005

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

méno a příjmení: **Martin LAVIČKA**
tudijní program: **B6208 Ekonomika a management**
tudijní obor: **Obchodní podnikání**

závez tématu: **Analýza hospodaření vybraného podnikatelského subjektu
s ohledem na analýzu produktivity práce**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

em práce je zhodnotit úroveň produktivity práce v řešeném podniku. Zjištěné výsledky
ovnat s normativy a průměrnými hodnotami příslušného odvětví a na základě této
mparace odhalit případné rezervy.

nova:

Ekonomický přehled řešené problematiky analýzy produktivity práce
Charakteristika řešeného podniku
Charakteristika jednotlivých přístupů ekonomického hodnocení produktivity práce
Rozbor výsledků hospodaření podniku a jednotlivých výrobních z hlediska produktivity práce
Analýza finančních ukazatelů
Analýza ukazatelů produktivity práce
rovnání řešeného podniku s průměrem ČR a výrobními standardy
hodnocení výsledků a návrh opatření

Rozsah práce: 40

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

Král, B.: Vnitropodnikové účetnictví. Praha, Trizonia 1994.

Neplechová, M., Novák, J.: Účetnictví a kalkulace nákladů v zemědělství. Praha, Bilance 1996.

Normativy zemědělských výrobních technologií: pěstební a chovatelské technologie a normativní kalkulace, 4. vydání, Praha: ÚZPI, 2003.


Periodikum Zemědělská ekonomika.

Cramer, Gail, L.: Agricultural Economics and Agribusiness, 8th edition, New York: John Wiley&Sons, 2001.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Zdeněk Kučera, Ph.D.
Katedra ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce: 1. března 2005

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2006


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.

děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZEMĚDĚLSKÁ FAKULTA
studijní oddělení
Studentská 13 12
370 05 České Budějovice

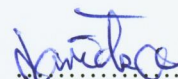

doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.

vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 1. března 2005

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: „Analýza hospodaření vybraného podnikatelského subjektu s ohledem na analýzu produktivity práce“ vypracoval samostatně, na základě vlastního zjištění a materiálů uvedených v seznamu literatury.

V Českých Budějovicích dne 15. 4. 2006



Chci tímto poděkovat p. Ing. Kármovi, Ph.D., vedoucímu bakalářské práce za odbornou konzultaci a podněty pro vypracování této bakalářské práce.

Obsah

1. Úvod	1
2. Pojetí produktivity práce	7
2.1. Měření produktivity	7
2.2. Statistika produktivity	11
2.3. Pojetí produktivity tržní ekonomiky	12
2.4. Měření vývoje produktivity práce v ekonomické vývoji	16
2.5. Produktivita práce ve VHD	17
2.6. Produktivita práce v ČR a porovnání s EU	19
3. Metodická část	23
4. Metodika práce	26
5. Charakteristika vybraných podniků	28
6. Finanční analýza	30
7. Analýza produktivity práce ve vybraném podniku	31
8. Závěr	38
9. Seznam použité literatury	40
10. Seznam příloh	41

Chtěl bych poděkovat p. Ing. Kučerovi, Ph.D., vedoucímu bakalářské práce za odbornou konzultaci a podklady pro vykonání této bakalářské práce.

1. Úvod.....	1
2. Pojetí produktivity práce.....	5
2.1. Měření produktivity.....	7
2.2. Statistika produktivity.....	11
2.3. Pojetí produktivity tržní ekonomice.....	12
2.4. Měření vývoje produktivity práce v různorodé výrobě.....	16
2.5. Produktivita práce ve světě.....	17
2.6. Produktivita práce v ČR a porovnání s EU.....	19
3. Personální řízení.....	23
4. Metodika práce.....	26
5. Charakteristika vybraného podniku.....	28
6. Finanční analýza.....	30
7. Analýza produktivity práce ve vybraném podniku.....	33
8. Závěr.....	38
9. Přehled použité literatury.....	40
10. Seznam příloh.....	41

1. Úvod

Produktivita se ve výrobě a distribuci věcí-v průmyslové výrobě, zemědělství, hornictví, stavebnictví a dopravě - v průběhu posledních 125 let stoupala ročně o 3 až 4 procenta a v průmyslově vyspělých zemích se zvýšila celkem pětačtyřicetkrát. O tuto expanzi produktivity se v těchto zemích opírá zvýšení jak životní úrovně, tak kvality života. Umožnila obrovský nárůst pohotových příjmů a kupní síly. Třetina až polovina jejich plodů byla vybrána ve formě volného času, něčeho, co bylo před rokem 1914 známo pouze aristokratům a nebo zahálčivým bohatcům. Všichni tehdy pracovali minimálně 3000 hodin ročně, dnes ani Japonci nepracují více jak 2000 hodin ročně, Američané 1800, Němci 1650. Explozivní zvýšení produktivity vedlo k desetinásobné expanzi školství a ještě většímu skoku ve zdravotní péči. Produktivita se stala "bohatstvím národů". Exploze produktivity byla snad nejvýznamnější sociální událostí posledního sta let, událostí, která neměla v dějinách obdoby. Bohatí a chudí existovali vždycky. Avšak teprve kolem roku 1850 na tom chudí v Číně nebyli o nic hůř než lidé v chudinských čtvrtích kdekoliv jinde. A průměrný příjem v nejbohatší zemi roku 1910 byl maximálně třikrát vyšší než průměrný příjem nejchudších zemí: nyní je dvacetkrát až čtyřicetkrát vyšší, a to ještě nepočítáme volný čas, vzdělávání nebo zdravotní péči. Před explozí produktivity trvalo nejméně padesát let než se země stala "vyspělou", avšak Jižní Korea to dokázala za dvacet let. Tento radikální obrat v tom, co bylo od nepaměti normou, je důsledkem revoluce produktivity, která začala ve Spojených státech kolem roku 1870.

Je danou skutečností, že kapitál nemůže nahradit pracovní sílu v duševní práci a ve službách. Ani nová technologie sama o sobě nevytváří v takové práci vyšší produktivitu. Zda kapitál a technologie produktivě pomáhají anebo zda jí škodí, závisí na tom, co s nimi lidé dělají, na účelu jakému slouží a na schopnostech uživatele. Před třiceti lety se věřilo, že počítač bude mít za následek masivní snížení administrativních sil. Investice do zařízení na zpracování dat nyní soupeří s investicemi do technologie na zpracování materiálů - tj. v konvenčním strojírenství, přičemž většina z nich míří do oblasti služeb. A přesto se od zavedení informační technologie počet administrativních pracovníků zvýšil daleko rychleji než tomu bylo kdykoli předtím. Ke zvýšení produktivity práce ve službách přitom prakticky nedošlo.

K tomu může dojít jedině budeme-li pracovat "chytřeji". Ať se tomu říkalo "vědecké řízení, průmyslové řízení, mezilidské vztahy, efektivní inženýrství nebo úkolová studie", chytřejší přístup k práci byl hlavní silou, která způsobila explozi produktivity. Kapitálové investice a technologie byly právě tak vydatné v průmyslově rozvinutých zemích v prvních sto letech průmyslové revoluce jako ve sto letech, které následovaly. Ale teprve když chytřejší přístup začal přinášet první ovoce, začala produktivita ve výrobě a distribuci věcí stoupat do závratných výšin. Přesto je chytřejší přístup ve výrobě pouze jedním klíčem ke zvýšené produktivitě. V duševní práci a práci ve službách je však klíčem základním. [1]

Když Frederick Taylor začal v osmdesátých letech minulého století to, z čeho později vzniklo vědecké řízení, pozorným sledováním házení písku lopatou, nikdy ho nenapadlo zeptat se: "Co je úkolem?, Proč se to má udělat?". Položil si pouze jedinou otázku: "Jak se to dělá?". Takřka o padesát let později se Elton Mayo z Harvardovy univerzity pustil do likvidace vědeckého řízení a nahradil ho tím, čemu se později začalo říkat "mezilidské vztahy". Ale ani on si nepoložil otázku: "Co je úkolem?, Proč se to má udělat?". Zeptal se pouze "Jak to nejlépe udělat?". Při výrobě a distribuci věcí je úkol vždy považován za samozřejmý. [1]

Avšak první otázkou při zvyšování produktivity v duševní práci a práci ve službách musí znít: "Co je úkolem?, O co se budeme pokoušet?, Proč to vůbec máme dělat?". Nejsnadnější, ale také možná největší zvýšení produktivity v takové práci pochází z předdefinování úkolu a zejména eliminace zbytečných úkolů. [1]

Duševní práce a práce ve službách se může nakonec podobat práci, při které se vyrábějí nebo distribuují věci - tj. "pouhá práce", abychom použili starého hesla z vědeckého řízení. Toto je alespoň stanovisko radikálnějších zastánců umělé inteligence, Taylorových opravdových následovníků. Avšak prozatím se duševní práce a práce ve službách nesmí považovat za pouhou práci: nemůže se předpokládat, že je homogenní. Musí se považovat za činnost, která spadá do výrazných kategorií. Každá vyžaduje jinou analýzu a jinou organizaci. Při výrobě a distribuci věcí je ohnisko zvýšení produktivity zaostřeno na práci. U duševní práce a ve službách a ve službách musí být zaostřeno na výkon. [1]

Zvyšování produktivity v duševní práci a práci ve službách není pouze otázkou definování úkolu, koncentrace na určitý úkol a definování výkonu. Dosud nevíme jak

analyzovat proces produktivity u pracovních činnostech, u nichž výkon znamená především kvalitu. Potřebujeme se zeptat: "Co se osvědčí?". U pracovních činnostech, u nichž výkon znamená jak kvalitu, tak kvantitu, potřebujeme udělat obojí: položit si otázku, co se osvědčí a analyzovat proces krok za krokem a operaci za operací. U výrobních činnostech, kde nejvíce záleží na kvantitě, potřebujeme definovat normy kvality zabudovat je do procesu, avšak skutečné zlepšení produktivity se potom dostavuje prostřednictvím konvenčního průmyslového inženýrství, tj. prostřednictvím úkolové analýzy, po níž následuje poskládání jednotlivých jednoduchých operací do celé "práce". [1]

Ty tři kroky - definování úkolu, soustředění se na úkol a definování výkonu - však samy o sobě produkují podstatný růst produktivity - snad největší, jakého lze vůbec kdy dosáhnout. Tyto otázky je nutno znovu a znovu propracovávat - možná po každých třech až pěti letech. [1]

Frederick Taylor byl často kritizován za to, že se ani jednou nezeptal dělníků, jejichž práci zkoumal; pouze jim řekl, co a jak mají dělat. Ani Elton Mayo se nikdy neptal - také on je poučoval. Taylor prostě sdílel víru své doby v moudrost odborníka. Domníval se, že jak dělníci, tak vedoucí jsou "tupí oslové". Mayo, o čtyřicet let později, měl vedoucí ve velké úctě, avšak dělníky považoval za "nezralé" a "nepřizpůsobivé" a domníval se, že potřebují odborné vedení psychologa. [1]

Při výrobě a distribuci věcí je však partnerský vztah s odpovědným dělníkem pouze nejlepším způsobem - koneckonců to, že jim Taylor řekl co a jak, a neptal se, se také osvědčilo a docela dobře. V duševní práci a ve službách je partnerský vztah s odpovědným dělníkem způsobem jediným; nic jiného nemá šanci na reálný úspěch. [1]

Dvě další ponaučení, o nichž Mayo ani Taylor nevěděli: zvýšená produktivita vyžaduje neustále se učit. Nestačí pouze práci nově navrhnout a potom dělníka zaškolit - což je to co dělal a učil Taylor. Zde učení začíná a nikdy nekončí. Je skutečně pravda, že největší přínos průpravy netkví v naučení se novému, nýbrž v tom, vést si lépe, když už si vedeme dobře. Neméně důležité je proniknutí do podstaty posledních několika let: lidé, jejichž práce se opírá o znalosti, a lidé pracující ve službách, se naučí nejvíc, když vyučují. Za nejlepší způsob, jak zlepšit produktivitu, se v posledních letech považuje, když necháme, například prodavače, promluvit o "svém tajemství úspěchu" na oborovém sjezdu prodavačů. Chirurg zlepšuje svůj výkon tak, promluví-li o něm na setkání lékařské

společnosti. Ošetřovatelka zkvalitní svůj výkon tak, že bude učit své kolegyně. Často se říká, že v informačním věku se každý podnik musí stát institucí, v níž se lidé učí. Musí se také stát institucí, kde se vyučuje. [1]

Rozvinuté ekonomiky se ocitnou před stagnací, nezvýší-li produktivitu duševní práce. Zvyšování produktivity duševní práce a práce ve službách se tedy musí stát pro rozvinuté země ekonomickou prioritou. Ta zemi, které se jako první podaří jí vyhovět, bude ekonomicky dominovat příštím století. A klíčem je zvýšení produktivity duševní práce a to na všech úrovních. [1]

Avšak nutnost zvýšit produktivitu práce ve službách může být ještě větší. V průmyslově rozvinutých zemích je společenskou prioritou, pokud se jí průmyslově vyspělý svět nepodřídí, čeká ho sociální napětí, polarizace a radikalizace. [1]

Ve společnosti opírající se o duševní práci se přístup k příležitostem, k pracovní kariéře a služebnímu postupu omezuje na lidi s vyšším vzděláním, lidi, kteří mají kvalifikaci pro duševní práci. Takoví lidé však budou vždy v menšině. Vždycky je počtem převyší lidé, kterým chybí kvalifikace na všechno kromě málo kvalifikované práce ve službách. V jejich společenském postavení je možno je přirovnat k dávným proletářům: špatně vzdělaným, nekvalifikovaným masám, které se ve velkém množství valily explodujícími průmyslovými městy a proudily do továren. [1]

Jak se ukázalo, Marx se mýlil ve svém proroctví "zbídačení" proletariátu, které nevyhnutelně povede k revoluci. Když však tato proroctví pronášel, připadala jeho dobře informovaným a vysoce inteligentním současníkům nesmírně racionální. To, co Marxe a marxismus nakonec udolalo, byla zvýšená produktivita výroby a distribuce věcí, tj. v zásadě práce, kterou začal Frederick Taylor. Dala proletariátu produktivitu, která mu umožnila pobírat středostavovský příjem i přes nedostatek kvalifikace a vzdělání. Do doby velké hospodářské krize ve třicátých letech, kdy podle Marxe a marxistů měla rozhodně zvítězit proletářská revoluce, se z proletáře stal buržoa. [1]

Úkol - zvýšení produktivity je známý a proveditelný a velmi naléhavý. Zvýšit produktivitu práce ve službách naprosto nelze zásahem vlády nebo politickým rozhodnutím. Je to úkol řídicích pracovníků v podnicích a nevýdělečných organizacích. Je první společenskou zodpovědností řízení ve společnosti, která se opírá o duševní práci. [1]

2. Úvod do problematiky produktivity práce

Produktivita práce měří využití pracovní síly. Je-li analyzován trend jejího vývoje, pomáhá předpovědět budoucí poptávku po práci. Ukazatel produktivity práce obecně zjišťujeme jako podíl výstupu ke vstupu, tj. k práci vynaložené na tento výstup. Práce může být vyjádřena ve fyzických jednotkách (odpracované hodiny, počet pracovníků) nebo hodnotově v penězích. [2]

Produktivita práce ve fyzickém vyjádření poměruje homogenní výstup (v t, kg, m, km apod.) k odpracovaným hodinám nebo počtu pracovníků. Použitím odpracovaných hodin dostaneme přesnější ukazatel zejména pro situaci, kde:

- je podstatný objem přesčasové práce,
- je značný počet pracovníků zaměstnán na zkrácený pracovní úvazek, na dobu určitou nebo na základě dohod. [2]

Pokud je pracovní doba odpracovaná převáděna na přepočítaný počet pracovníků, pak je lhostejné, zda vynaloženou práci vyjadřují odpracované hodiny nebo počet pracovníků. [2]

Při uplatnění počtu odpracovaných hodin je nutné vybrat si, zda se bude počítat s placenými hodinami nebo hodinami strávenými v práci. Finanční ukazatele směřují k výpočtu s placenými hodinami, protože jsou dobře evidované z důvodu odměňování. Vyjádření práce v hodinách strávených na pracovišti se dává přednost při stanovení produktivity práce ve fyzických jednotkách, aby se posoudilo spíše „zdraví“ organizace než, co se v uplynulém období vykonalo. Přesnější by bylo nahradit hodiny strávené na pracovišti skutečně odpracovanými hodinami po vyloučení časů přestávek a prostoje. Bývají ovšem obtížně měřitelné a jakýkoliv pokus kvantifikovat je se střetává s nesouhlasem i odporem zaměstnanců, kteří to interpretují jako nadměrný projev kontroly ze strany manažerů. [2]

Počet pracovníků lze snadněji kalkulovat a vysvětlit než odpracované hodiny. Vykazujeme fyzický počet pracovníků nebo počet přepočítaný na plný pracovní úvazek. Hodí se jako ukazatele vstupu práce tam, kde postačí jen odhad, nebo tam, kde většina zaměstnanců není odměňována časovou mzdou s hodinovým mzdovým tarifem, tedy kde není snadné kalkulovat objem odpracovaných hodin. [2]

Každý ukazatel produktivity práce musí být interpretován v daném kontextu. V ideálním případě ve vztahu k ostatním ukazatelům, které vyjadřují využití materiálů, energie, výrobní kapacity, kapitálu aj., nebo dokonce ve vztahu k souhrnnému ukazateli produktivity. [2]

Analýza trendu produktivity práce počítané pomocí počtu pracovníků umožňuje předpovědět budoucí poptávku po pracovní síle. Východiskem je zjistit, jaký ukazatel výkonnosti nejtěsněji koreluje s podnikovou pracovní silou z hlediska jejího počtu a struktury. Pak je určen trend závislosti mezi tímto ukazatelem a počtem pracovníků za uplynulých nejméně pět let. Z toho se projektuje budoucí trend a předpovídá budoucí poptávka po pracovní síle. [2]

Časová řada produktivity práce charakterizuje trend, v němž se mohou vyskytovat změny. Pro realistickou předpověď je nutné:

- posoudit, jaké příčiny způsobily změnu,
- uvážit, jaké vlivy mohou působit v budoucnosti,
- odhadnout, nakolik minulé i budoucí změny ovlivní predikci potřeby pracovní síly.

Přesnost predikce závisí na:

- délce období, na které se odhad provádí,
- spolehlivosti minulých dat, na jejichž podkladě je projekce zpracována,

- zkušenosti a intuici těch, kteří posuzují budoucí vlivy. [2]

V prostředí, kde zaměstnavatel může kalkulovat a flexibilní pracovní silou a může ji snadno získat, nejsou nutné přesné předpovědi. [2]

Finanční ukazatel produktivity práce poměruje výstup v Kč (např. obrat, přidanou hodnotu) k objemu vyplacených mezd v Kč. Pro analýzu trendů má být výstup a vstup vyjádřen ve stejném roce ve stálých cenách, resp. Mzdami očištěnými od úprav podle vývoje spotřebitelských cen. Vstup práce může obsahovat mzdy za vykonanou práci nebo mzdy doplněné o zaměstnanecké výhody. Benefity představují přímé náklady na pracovní sílu. Do analýzy trendu produktivity práce v hodnotovém vyjádření jsou zahrnovány tehdy, pokud se v čase mění procentní podíl benefitů v celkových příjmech zaměstnanců. Pokud je jejich procentní podíl stálý, neovlivní to ukazatel produktivity práce, a není tudíž opodstatněné s benefity počítat. Při porovnání trendů je nutné zachovat konzistentnost, tj. aby ukazatel vstupu byl konstruován přesně a vypovídal o realitě. Může se stát, že práce obvykle vykonávána zaměstnanci je jednorázově zajištěna externí dodávkou a místo mzdových nákladů dostaneme náklady na pořízení služby. Někdy organizace rozvažují, zda příležitostné dodávky „práce ve mzdě“ zahrnout do analýzy produktivity práce. Pro konzistenci trendu se doporučuje započítat stejné položky do všech období časové řady. [2]

2.1. Měření produktivity

Produktivita zahrnuje používání zdrojů. Každý, kdo vlastní nějakou firmu nebo určité množství materiálu a má k dispozici pracovníky nebo jen kapitál, snaží se využít tyto zdroje pro dosažení zisku nebo alespoň svěřit peníze bankám, které by to obstarali za něj. Jinak dochází ke snižování hodnoty zdrojů fyzickým zastaráváním a u peněz inflací. Obecně se jako ukazatel úspěšnosti využívání zdrojů užívá měření produktivity, což je poměr výstupů a vstupů. [3]

Produktivita = $VSTUPY / VÝSTUPY$

Produktivita je ukazatelem relativním, takže má smysl používat tento ukazatel pro porovnání situace v různých firmách nebo různých časových obdobích nebo ho srovnávat s určitými podnikovými normami. [3]

Každá firma či organizace se musí o dosažení vysoké úrovně produktivity, což je poměr tržní hodnoty výrobků k nákladům na všechny zdroje, které byly pro uvedenou výrobu zapotřebí. Jinými slovy - produktivita je mírou efektivnosti. [3]

Celková produktivita zahrnuje jako vstupy náklady na práci, materiál, kapitál, energii a některé další vstupy. [3]

Někdy se produktivita vyjadřuje jako množství výstupu na hodinu práce nebo dělníka za určitou dobu, ale to vyjadřuje pouze produktivitu práce. Protože stále více společnosti se zabývá službami a využívá vysoce kvalifikované práce, automatizuje výrobu, snižuje počet výrobních pracovníků, produktivita práce se stává příliš úzkým ukazatelem pro posouzení, jak efektivní je firma. [3]

Je dosud běžné v menších dílnách a výrobních jednotkách, že se produktivita práce neměří jako poměr výstupů k počtu dělníků nebo odpracovaných hodin, ale jako poměr nákladů na výrobu k počtu dělníků nebo odpracovaných hodin, přestože tyto menší výrobní jednotky samy nevyrábějí celý výrobek, ani ho samy neprodávají. Takto upravený ukazatel ale umožňuje zaznamenat vzrůst produktivity práce i v těch případech, když vzrostou náklady na materiál, energii, práci, zatímco počet vyrobených kusů zůstane stejný a to není žádoucí. Z tohoto důvodu se doporučuje používat ukazatel produktivity, který je založen na výši přidané hodnoty. [3]

Produktivita může být měřena jako:

- Celková produktivita (celkové výstupy / celkové vstupy)
- Vícefaktorová produktivita (celkové výstupy / skupině vstupů)
- Dílčí produktivita (celkové výstupy / pouze jeden vstup) [3]

Přidaná hodnota jako výstup nahrazuje hodnotu prodeje výroby a zahrnuje pouze skutečný příspěvek firmy pro výrobu daného výrobku. Proto je výhodnější používat tento ukazatel místo hodnoty prodeje. [3]

Přidaná hodnota = prodeje – (cena nakoupeného materiálu, služeb dodavatelů, energie).

Ukazatel celkové produktivity:

$P_c = \text{vyprodukované zboží a služby} / \text{všechny použité zdroje}$

Dílčí ukazatele produktivity:

$P_d = \text{výstup} / \text{práce}, \text{výstup} / \text{kapitál}, \text{výstup} / \text{materiál}, \text{výstup} / \text{energie}$

Multifaktorový ukazatel produktivity:

$P_m = \text{výstup} / \text{práce} + \text{energie}, \text{nebo} = \text{výstup} / \text{práce} + \text{kapitál} + \text{materiál}$ [3]

Normování výkonu

Výkonová norma stanovuje požadovaný výkon pracovníka. Lze ji vyjádřit dvojitým způsobem, jako:

Normu času - tj. normovaný čas na jednotku výkonu (1 kus, 1 km, 1 t),

Normu množství - tj. požadovaný výkon za určitou časovou jednotku (nejčastěji za 1 h, 1 směnu). Norma množství je reciproční hodnotou normy času. [3]

Časové a pohybové studie

Cílem časové a pohybové studie je především odhalit ztrátové časy a rezervy v práci. Lze ji použít pro pozorování jednotlivce nebo většinou pro skupinu dělníků. Výsledky

měření jsou dobrým předpokladem pro změny v řízení a organizaci. Z toho důvodu je třeba provádět časovou studii alespoň po dobu celé směny, lepší je delší období. [3]

Časové studie

Momentkové pozorování

Slouží převážně ke zjištění jedné (nejdůležitější) složky času směny pracovníků v průběhu delšího období – např. času vlastní práce nebo ztrátových časů. Záznam se provádí pouze v náhodně vybraných dnech sledovaného období a v těchto dnech opět jen v náhodně vybraných okamžicích. Výsledný čas bude zatížen určitou chybou, jejíž výše se volí předem a která závisí na počtu pozorování. [3]

Výhody momentkového pozorování jsou:

- Hodnověrnější údaje než, jaké lze získat jednodenním pozorováním
- Pozorovatel se sám může účastnit pracovního procesu. Záznam si dělá jen během krátkého období.

Mezi další metody patří ještě například hromadný snímek.

Pohybové studie

Pohybová studie je technikou záznamu pohybu pracovníka, materiálu, stroje nebo dvou či tří těchto faktorů dohromady. Cílem je odhalit prostoje, které by bylo možné odstranit. Ušetří-li se pohyb ušetří se čas. Pohyb je primární parametr, čas je druhotný, závislý na délce pohybu. [3]

Obrysový záznam činnosti

Znázorňuje pouze sled hlavních činnosti a jejich větvení při výrobě určitého výrobku (služby). Je obdobou kusovníku v průmyslu a slouží k rychlému získání přehledu o zkoumaném procesu. [3]

2.2. Statistika produktivity

Indexy produktivity, průměrných příjmů z práce (výdělků zaměstnanců a osobních příjmů samozaměstnaných) a jednotlivých mzdových nákladů práce mají v tržní ekonomice při rozboru nezastupitelné postavení. Syntetickou povahu mají TFP (= total factor productivity) indexy jako indikátory změn vícefaktorové produktivity, faktorem je vedle lidské práce (uvažované nejvhodněji počtem odpracovaných hodin zaměstnanci) kapitál (jako nositel výrobní kapacity). Jestli že se vezme zřetel ještě na spotřebovanou energii, materiál a služby, jde o tzv. KLEMS indexy: indexy produktivity práce tedy mají povahu indexů dílčí produktivity. [4]

Ukazatelem výsledků hospodářské činnosti na národohospodářské úrovni pro účely měření produktivit je reálný hrubý domácí produkt, na nižších úrovních (agregace odvětví, odvětví) může být reálná hodnota přidaná zpracování aproximována jinými ukazateli (obsahujícími případně i celou mezispotřebu). Podstatné je to, že tyto aproximace (vynucené možnostmi praktického zjišťování reálného produktu. Jsou hodnoceny s přihlédnutím k jejich možnému vychýlení, tedy nikoliv jako svébytné charakteristiky umožňující jiný pohled. [4]

Ideálním ukazatelem vynaložené lidské práce jsou odpracované hodiny, jejich zjišťování je však náročné. (v ČR se nyní zjišťují odpracované hodiny všech pracovníků v rámci výběrových šetření pracovních sil, jsou však přiřaditelné ukazatelům produkce zjištěným podle činnostních jednotek, které zatím nejsou k dispozici v plném rozsahu.) Počty zaměstnanců tvoří sice podstatnou, avšak jen část celkového počtu pracovníků: počty samozaměstnávajících osob (živnostníků, farmářů, advokátů, lékařů aj.) nelze opomíjet. Pro měření produktivity je žádoucí používat ukazatele průměrných počtů osob, pro ukazatele kapitálu (průměrné stavy), spotřebované energie, materiálu a služeb platí, že

nemají být závislé na měnící se cenové hladině (tak že má jít o reálné hodnoty, tj. ve srovnatelných cenách). [4]

Propočty jednotkových mzdových nákladů práce u hrubého domácího produktu jsou vlastně vedlejším produktem měření produktivity práce a průměrných nákladů práce na pracovníka (= zaměstnance a sebezaměstnané). Znalost vývoje jednotkových nákladů práce v jednotlivých odvětvích umožňuje usuzovat na změny jejich konkurenční schopnosti [v souvislosti s dynamikou prodejů (vč. Exportu) a vývojem cen]. [4]

2.3. Pojetí produktivity v tržní ekonomice

Produktivitou se rozumí vztah mezi výstupem – produkcí a na něj vynaloženými vstupy, kterými jsou použité výrobní činitele, jež se uvažují v rozsahu jejich spotřeby nebo vázanosti (účasti, přítomnosti). Vzhledem k tomu, že vždy jde o větší počet činitelů než jeden a že výstup – produkci nelze bez použití předpokladů rozčlenit na části, o něž se “zasloužily” jednotlivé činitele, přiměřené řešení vyžaduje, aby se s produkcí poměřovaly najednou všechny použité činitele. [4]

Obecná ekonomická teorie považuje výrobní činitele (lidskou práci, kapitál, půdu, podnikatelskou iniciativu) činné v kterémkoliv hospodářském odvětví (tj. i ve službách včetně státní správy) za tvůrce zboží z hlediska věcného i hodnotového. Praktické potíže se společným vyjádřením potenciálu lidí a ostatních výrobních činitelů se překonávají tím, že dynamika produktivity všech faktorů (Total Factor Produktivity Index = A_t/A_{t-1}), se vypočítává pomocí indexů produktu (Y), kapitálu (K) a práce (L), nikoliv pomocí ukazatelů hypotetické průměrné úrovně, čili

$$\frac{A_t}{A_{t-1}} = \frac{Y_t}{Y_{t-1}} \left(\frac{K_t}{K_{t-1}} \right)^{-\alpha} \left(\frac{L_t}{L_{t-1}} \right)^{-\alpha}$$

kde:

Y_t/Y_{t-1} je index reálného produktu (hodnoty přidané zpracováním ve srovnatelných cenách),

K_t/K_{t-1} je index reálné hrubé zásoby kapitálu,

L_t/L_{t-1} je index počtu odpracovaných hodin resp. průměrného počtu pracovníků,

αK_t je aritmetický průměr z podílů hrubého zisku (včetně odpisů) na úhrnu nákladů na výrobní činitele v základním a běžném období,

αL_t je aritmetický průměr z podílů mzdových nákladů na úhrnu nákladů na výrobní činitele v základním a běžném období ($\alpha K_t + \alpha L_t = 1$). [4]

Ukazatelem výsledku hospodářské činnosti na národohospodářské úrovni pro účely měření produktivit je reálný hrubý domácí produkt, na nižších úrovních (agregace odvětví) může být reálná hodnota přidaná zpracováním. Ideálním ukazatelem vynaložené lidské práce jsou odpracované hodiny, jejich zjišťování je však náročné. Pro měření produktivity se proto používají ukazatele průměrných počtů osob, pro ukazatele kapitálu (průměrné stavy). [4]

Při rozboru reálné ekonomiky můžeme použít také ukazatel, který poměří náhrady zaměstnancům (tj. hrubé mzdy a platy zvětšené o sociální, penzijní a podobné pojistné placené zaměstnavateli) a hrubý domácí produkt ve stálých cenách. Tento ukazatel bývá označován také jako ukazatel jednotkových pracovních nákladů. Vyjadřuje národohospodářskou mzdovou nákladovost produktu ve stálých cenách. Znalost vývoje jednotkových pracovních nákladů v jednotlivých odvětvích umožňuje usuzovat na změny jejich konkurenční schopnosti (v souvislosti s dynamikou prodejů a vývojem cen). [4]

Z hlediska potřeby zvýšit konkurenceschopnost tuzemských producentů lze požadovat pokles jednotkových pracovních nákladů, který lze zapsat jako:

$$\frac{C_1}{Y_1} < \frac{C_0}{Y_0}$$

(C představuje náhrady zaměstnancům a Y hrubý domácí produkt). Po jednoduché úpravě dostáváme:

$$\frac{C_1}{C_0} < \frac{Y_1}{Y_0},$$

což znamená, že v rámci zvýšení konkurenceschopnosti je pozitivní pomalejší růst náhrad zaměstnanců respektive průměrných výdělků než produktu. Jestliže obě strany nerovnosti vydělíme indexem zaměstnanosti (L_1/L_0), dostáváme po algebraické úpravě:

$$\frac{C_1}{L_1} : \frac{C_0}{L_0} < \frac{Y_1}{L_1} : \frac{Y_0}{L_0}$$

Jde vlastně o požadavek, aby průměrné náhrady zaměstnancům rostly pomaleji než průměrná produktivita práce. Vzhledem k tomu, že uvažované pojistné má mít stálou relaci k výdělkům, jde vlastně o to, aby průměrné výdělky rostly pomaleji než průměrná produktivita práce.[4]

Produktivitu práce (v) představuje známý poměr: $v = q:L$,

Kde:

q je produkce ve srovnatelných cenách, též reálný produkt

L je doba odpracovaný zaměstnanci i sebezaměstnanými v hodinách

který se zjistí pro dané odvětví zvláště v běžném a základním období na základě poměru sumarizace hodnot produkce a sumarizace odpracovaných hodin. Srovnání indexů produkce s indexy hodin odpracovanými zaměstnanci i sebezaměstnanými dává ekvivalentní výsledky. [4]

Odpracované hodiny se zjišťují buď za dělníky nebo za všechny zaměstnance. Pokud se používají ukazatele počtu dělníků nebo zaměstnanců, jde o průměrný počet zjištěný za dané období z denních stavů. Počty odpracovaných hodin mají úzký vztah k proplaceným mzdám a jsou většinou snadno zjistitelné. Naproti tomu zjišťování průměrných počtů osob sebezaměstnaných i jimi odpracovaných hodin jsou složitá, a proto se používají odhady vycházející z výsledků výběrových šetření pracovních sil. Případné zúžení charakteristik odpracované doby na dobu odpracovanou zaměstnanci je přípustné tehdy, když můžeme oprávněně předpokládat, že dynamika doby odpracované zaměstnanci reprezentuje i dynamiku doby odpracované sebezaměstnanými. (Od roku 1990 do roku 1995 se podíl zaměstnanců na celkovém počtu pracovníků v ČR snížil z 95 na 62,3 %, takže ztotožnění dynamik počtů sebezaměstnaných a zaměstnanců není myslitelné.) [4]

Kromě hodnoty přidané zpracováním se produkce charakterizuje i jinými ukazateli. Tak např. Úřad statistiky práce USA vypočítává a zveřejňuje jako tradiční míru produktivity práce poměr tzv. reálného hrubého produktu vzniklého v daném sektoru k počtu hodin odpracovaných dělníky. Reálný hrubý produkt představují finální dodávky zboží a služeb ze sektoru, oceněné srovnatelnými cenami. Termín "hrubý" vyjadřuje to, že není

odpočítána ani kapitálová spotřeba ani nákupy investičního zboží. Na druhé straně však nejsou započítány meziodvětvové dodávky pro výrobní spotřebu, tj. mezipotřebu. Zmíněné indexy produktivity práce se zveřejňují za veškeré podnikání, za nezemědělské podnikání, za nefinanční korporace, celkem za zpracovatelský průmysl a za jeho části vyrábějící jednak předměty dlouhodobé spotřeby, jednak předměty krátkodobé spotřeby. [4]

Výchozími mírami jsou indexy produktivity práce na hodinu odpracovanou zaměstnancem, v obchodě a ve službách se vzhledem k velkému významu malých živností uvažují všechny odpracované hodiny (tj. nejen zaměstnanců, ale i majitelů a jejich rodinných příslušníků, pokud pomáhají). [4]

Produkce se měří pomocí naturálních ukazatelů nebo deflovaných hodnot produkce při využití stálých vah. Naturální ukazatele jsou v nejširším rozsahu dostupné z průmyslových cenů: z nich se vypočítávají rámcové indexy. Pro intercenzální roky se používají peněžní ukazatele s vyloučením vlivem cenových změn, jestliže naturální ukazatele nejsou dostupné (jde např. o hodnoty prodejů, dodávek či tržeb ve srovnatelných cenách). [4]

Jestliže určité odvětví produkuje jediný druh výrobku, potom index produktivity zaměstnance lze vyjádřit takto:

$$I_v = \frac{q_1}{q_0} \cdot \frac{L_1}{L_0} = \frac{q_1(q_0 t_0)}{q_0(q_1 t_1)} = \frac{t_0}{t_1} = \frac{v_1}{v_0}$$

Kde q = množství produkce a t = pracnost a index produktivity práce (V_1/V_0) se rovná reciprokému indexu pracnosti (t_0/t_1). Je to dáno tím, že produktivita práce (v) a pracnost (t) jsou navzájem reciproké: jestliže ukazatel produktivity práce nás informuje o tom, kolik produkce připadá na jednotku vynaložené práce, potom ukazatel pracnosti vypovídá o tom, kolik práce (v v hodinách, odpracovaných měsících atp.) bylo třeba vynaložit na jednotku produkce. [4]

Široce rozšířené je zejména měření a sledování produktivity práce, která je určena množstvím produkce vyrobené za jednotku času nebo může být vztažena na jednoho pracovníka. Zvyšování produktivity práce je v období intenzivního rozvoje ekonomiky

stěžejním zdrojem ekonomického růstu. Hlavní způsob jejího zvyšování je substituce práce kapitálem, kdy se neustále zvětšuje množství použitého kapitálu připadající na jednoho pracovníka. Úroveň produktivity práce může být též pozitivně ovlivněna zaváděním inovací a zlepšením managementu. Obdobným způsobem lze vyjádřit také produktivitu kapitálu. Kapitál je nositel výrobní kapacity a vyjadřuje se hodnotou hrubé zásoby fixního kapitálu. [4]

2.4. Měření vývoje produktivity práce v různorodé výrobě

Daleko častěji se v jednom odvětví produkuje více druhů výrobků a potom se požaduje, aby zjištěná změna produktivity práce nezahrnovala vliv změny složení produkce. Jinak lze říci, že se má zjistit, jaká změna by nastala, kdyby se v obou srovnávaných obdobích vyráběl stejný kompozit, tj. fixovaný soubor výrobků. Tomuto požadavku lze vyhovět dvěma způsoby, z nichž první se opírá o soubor výrobků z běžného období a druhý o soubor výrobků ze základního období, tedy

1. $\sum t_0 q_1 : \sum t_1 q_1$
2. $\sum t_0 q_0 : \sum t_1 q_0$

Vyjádříme-li index produkce jednou pomocí pracností ze základního období (Laspeyresův objemový index) a jindy pomocí pracností z běžného období (Paascheho objemový index), zjistíme, že:

Laspeyresův objemový index / index zaměstnaneckých hodin = Paascheho index produktivity

$$\sum \frac{t_0 q_1}{t_0 q_1} : \sum \frac{t_1 q_1}{t_0 q_0},$$

kdežto

Paascheho objemový index / index zaměstnaneckých hodin = Laspeyresův index produktivity

$$\sum \frac{t_1 q_1}{t_1 q_0} : \sum \frac{t_1 q_1}{t_0 q_0} = \sum \frac{t_0 q_0}{t_1 q_0}$$

Podobně jako v případě samotných cenových souhrnných indexů a indexů fyzického objemu i zde platí, že prakticky je pro vedení časové řady příhodnější dát přednost použití Laspeyresova indexu, který lze představit i ve formě harmonického průměru, tj.

$$\sum t_0 q_0 : \sum t_1 q_0 = \sum L_0 : \sum \frac{L_0}{\frac{t_0}{t_1}},$$

ve kterém se srovnávají pracnosti opačným způsobem, takže jde o indexy produktivity práce.

Paascheho index produktivity lze rovněž představit v průměrové formě, a to

$$\sum t_0 q_1 : \sum t_1 q_1 = \sum \frac{t_0}{t_1} t_1 q_1 : \sum L_1 = \sum \frac{v_1}{v_0} L_1 : \sum L_1$$

[4]

2.5. Produktivita práce ve světě

V každé zemi jsou odvětví, kde je produktivita vysoká a naopak odvětví, ve kterých zaostává za ostatními zeměmi. Všeobecně můžeme říci, že vysoká produktivita práce je ve všech zemích v telekomunikacích, pojišťovnictví, peněžnictví a obchodování s realitami. Ale co ostatní?[5]

Dosahovaná produktivita práce je důležitým ekonomickým ukazatelem o vyspělosti jednotlivých zemí. Nejvyšší produktivitu práce mají nejvyspělejší země světa s nejvyšší životní úrovní obyvatel. V zemích s vysokou produktivitou práce jsou i nejvyšší mzdy. Totéž platí o jednotlivých odvětvích národního hospodářství. Vyšší mzdy jsou samozřejmě v odvětvích s vyšší produktivitou práce. Nízká produktivita práce je u živností, obchodu a podnikových služeb. [5]

Pro porovnání hodinové produktivity práce mezi jednotlivými členskými zeměmi OECD je jako výchozí hodnota použita produktivita práce ekonomicky nejvyspělejší země světa – Spojených států Amerických (USA = 100). Pět evropských zemí se může pochlubit vyšší průměrnou hodinovou produktivitou práce než USA (Norsko, Lucembursko, Francie, Belgie a Irsko). Z nejproduktivnějších deseti zemí odpracují však občané ve Spojených státech nejvíce hodin za rok. Navíc na prvních místech, s výjimkou Francie, jsou malé evropské země. Ve Spojených státech jsou státy s nejvyšší produktivitou práce na světě (Kalifornie, New York či Florida). Díky nižší produktivitě některých vnitrozemských států (Iowa, Alabama, Nebraska, Idaho) je celková produktivita práce nižší než v uvedených čtyřech zemích. [5]

Zaměstnanci v Evropě pracují mnohem méně než v ostatních vyspělých zemích světa. V asijských zemích (Malajsie, Thajsko či Japonsko) se odpracují zaměstnanci více než 2000 tisíce hodin za rok. Nejvíce času v práci stráví zaměstnanci v Jižní Koreji - 200 hodin za měsíc. Ve více než dvou třetinách členských zemích Evropské unie pracují občané v průměru méně než 40 hodin týdně (počítá se pouze pracovní doba – mimo přestávek na oběd...). Vždyť ve Francii je zákonem stanovená týdenní pracovní doba dokonce 35 hodin a i v dalších evropských zemích docházelo v minulých letech ke snižování zákonné pracovní doby. Při snížení státem uzákoněné pracovní doby musí zaměstnavatel přijmout nové zaměstnance, aby byly splněny termíny zakázek. Dochází tak ke snižování nezaměstnanosti v zemi. Na druhou stranu rostou zaměstnavatelům mzdové náklady a ztrácí tak v boji s konkurencí na světových trzích. Během posledních let došlo téměř ve všech členských zemích Evropské unie k poklesu pracovní doby. V průměru nejméně hodin v práci stráví Nizozemci (113 hodin za měsíc), Francouzi (120 hodin) a Dánové (123 hodin). V Nizozemí je to především proto, že zde více než 40% občanů pracuje na zkrácené pracovní úvazky, ženy dokonce z necelých 80%. [5]

Zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek tedy sice pracují denně pouze okolo 4 hodin, ale zato pracují velice rychle, přesně a soustředí se na práci po celou dobu. Produktivita práce je tedy u zaměstnance na zkrácený úvazek mnohem vyšší než u zaměstnance na plný úvazek. Zkrácené pracovní úvazky umožňují podnikatelům vyšší flexibilitu v přijímání zakázek, současně mohou lépe optimalizovat počet zaměstnanců, čímž si snižují své mzdové náklady. Naopak nejvíce času v práci stráví Východoevropané. Delší pracovní doba je jednou z konkurenčních výhod těchto zemí.

Navíc produktivita práce je v nových členských zemích Evropské unie výrazně podprůměrná. [5]

Meziroční průměrný nárůst produktivity práce v České republice je vyšší než v mnoha členských zemích OECD, od roku 2000 do roku 2004 se zvýšila o 13,1%. Jedná se však o relativní výhodu, a ta nedokáže vyrovnat nižší ekonomickou úroveň. Produktivita práce v českých firmách je srovnatelná s ostatními středoevropskými zeměmi – Maďarskem a Polskem. V oblasti produktivity práce jsou i v České republice velké rozdíly mezi jednotlivými průmyslovými odvětvími. Vyšší produktivitu práce mají společnosti pod zahraniční kontrolou či zahraniční účastní a firmy, které se orientují na vývoz svých výrobků do zahraničí. [5]

Protože v posledních měsících mají mnohé velké západoevropské firmy problémy s konkurencí na světových trzích především díky vysokým mzdovým a daňovým nákladům, očekává se mírné zvyšování pracovní doby. Ve Francii a Německu již několik firem ohrozilo stěhováním do jiného státu, pokud zaměstnanci nebudou pracovat za stejnou mzdu každý týden o něco déle. Sociální vymoženosti, pracovní ochrana je v zemích Evropské unie na vysoké úrovni, což je pro všechny členské země finančně náročné. Pro udržení nastavených sociálních výhod je nezbytně nutné zvyšovat produktivitu práce, vzdělanost v zemi, podporovat evropské podnikatele a především investovat do výzkumu a vývoje. [5]

2.6. Produktivita práce v ČR a porovnání s EU

Vývoj produktivity práce od roku 1997 ukazuje tabulka č. 1. Příčinou snížení produktivity práce v letech 1996 - 1998 byly problémy spojené s poklesem výkonnosti ekonomiky. Od roku 1998 se produktivita práce opět zvyšuje. Vývoj přírůstků produktivity práce koresponduje s vývojem přírůstků HDP, proto bylo nejvyšších hodnot dosaženo v letech růstu ekonomiky (1999 - 2001). [6]

Tabulka č. 1: Vývoj produktivity práce

Rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Vývoj (v %)	-0,9	1,2	5,5	4,4	2,2	0,0	4,7	4,6

Pramen: ČSÚ

U české ekonomiky, stejně jako u ostatních ekonomik nových členských zemí, existuje obrovský rozdíl v hodinové produktivitě práce vzhledem ke "starým" zemím EU. Zcela zřejmě jde stále ještě o důsledek technologické zaostalosti vzniklé v období centrálně plánované ekonomiky vlivem neefektivní alokace výrobních faktorů. Transformace, privatizace a restrukturalizace ekonomiky, vytváření institucí tržní ekonomiky, transfer technologií a adaptace ekonomických subjektů na nové podmínky vytvořily prostředí umožňující **postupné zmenšování difference v úrovni produktivit**. Hodinová produktivita v české ekonomice se tak zvýšila z 41 % průměru eurozóny v letech 1995 i 2000 na 47 % v roce 2003. [6]

Navrhované reformy zejména na mikroekonomické úrovni by měly napomoci udržení či případné akceleraci této pozitivní tendence. Růst produktivity práce by měl být stimulován investicemi do výzkumu a vývoje a inovací, modernizací a rozvojem dopravní, informační a komunikační infrastruktury a kultivací podnikatelského prostředí. [6]

ČR dosahuje z hlediska **využití práce** ve srovnání s eurozónou stále ještě vysoce nadprůměrných výsledků, i když dochází k poměrně razantnímu snižování dané relace. Rozložíme-li relativní ekonomickou úroveň na vliv hodinové produktivity práce a vliv počtu odpracovaných hodin na obyvatele, byl průměrný počet odpracovaných hodin oproti EU-12 v roce 2003 o cca 36 % vyšší (proti 52 % v roce 1997). [6]

Významným, byť pouze dočasným, faktorem vyššího využití práce v české ekonomice je z ekonomického pohledu příznivá **demografická struktura**. Zatímco v průměru zemí EU se podíl populace ve věku 15 - 64 let dlouhodobě pohybuje okolo 67 %, podíl obyvatel v produktivním věku v ČR vzrostl z 68 % v roce 1995 na 71 % v roce 2004. [6]

Při úvahách o budoucím vlivu na ekonomiku je však nutné si uvědomit, že tento vývoj je důsledkem vysoké porodnosti v sedmdesátých a osmdesátých letech minulého století. Propad porodnosti v devadesátých letech, kdy úhrnná plodnost spadla z 1,94 v roce 1988 na 1,13 v roce 1999 (v současnosti se pohybuje okolo 1,20), a postupně rostoucí střední délka života způsobí, že vrcholu pozitivního působení demografického faktoru bude pravděpodobně dosaženo (podle metodiky Eurostatu) v roce 2008. Od této doby se v ekonomice začnou projevovat důsledky stárnutí populace. Vypořádání se s předvídatelnými efekty tohoto jevu je výzvou pro současné i budoucí fiskální a strukturální politiky. [6]

Dalším faktorem nadprůměrného využití práce v ČR je vysoký **počet odpracovaných hodin na zaměstnanou osobu**. Skutečná průměrná délka pracovní doby je v české ekonomice tradičně poměrně vysoká. Navíc je u nově vzniklých podnikatelských subjektů (převážně podnikatelů bez zaměstnanců) průměrná obvyklá i skutečná odpracovaná doba podstatně vyšší než u osob v zaměstnaneckém poměru. Počet zkrácených pracovních úvazků je v české ekonomice výrazně nižší, než je tomu zvykem ve "starých" zemích EU. I délka dovolené a počet svátků je v Česku pod průměrem EU. [6]

Nárůst průměrné délky pracovní doby se v české ekonomice nedá v budoucnosti očekávat. S růstem ekonomické úrovně bude pravděpodobně, stejně jako v minulosti v ostatních vyspělých zemích, docházet v posunu individuálních preferencí od spotřeby materiálních statků ke zvýšení hodnoty volného času pro rozvoj osobnosti. [6]

Značná část poklesu relativního využití práce proti zemím EU vychází z vývoje **míry participace**. V EU, a zejména v zemích eurozóny, míra participace (podíl pracovní síly na populaci ve věku 15 - 64 let) dlouhodobě roste, a to převážně vlivem politik zaměřených na zpružnění trhu práce a zahrnutí okrajových skupin do pracovní síly. Vývoj v ČR je opačný. Vedle pozitivních jevů, jako je zvýšení podílu mladých lidí, kteří se účastní sekundárního a terciárního stupně vzdělávání, se zde projevují i jevy negativní - stále ještě příliš vysoké využívání možností předčasného odchodu do starobního důchodu či závislost některých skupin obyvatelstva na pobírání sociálních dávek. Změna tendencí u míry participace, a zejména u míry zaměstnanosti, je úkolem nastavení politik trhu práce. Podmínkou je rozšíření flexibility trhu práce, rozvoj vzdělávání a podpora sociálního začleňování znevýhodněných skupin populace na trhu práce. [6]

Zejména v období po roce 1995 se na poklesu relativního využití práce podílel skokový nárůst **nezaměstnanosti**. V průběhu významných strukturálních změn v ekonomice ve druhé polovině devadesátých let se míra nezaměstnanosti dostala na úroveň srovnatelnou s průměrem eurozóny i EU 25. Rozdíl vůči eurozóně ve výši 0,6 procentního bodu v roce 2004 lze připsat příznivější cyklické pozici české ekonomiky. Ke snížení strukturální nezaměstnanosti by měla přispět opatření ve směru zvýšení flexibility trhu práce a zlepšení stimulačního účinku přímých daní a dávek. [6]

3. Personální řízení

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.

Doba odpočinku je doba, která není pracovní dobou.

Směna je část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. [7]

Dvousměnný pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. **Třisměnný pracovní režim** je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají v rámci 24 hodin po sobě jdoucích ve třech směnách. **Nepřetržitý pracovní režim** je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v nepřetržitém provozu zaměstnavatele; nepřetržitý provoz je takový provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po sedm dnů v týdnu. [7]

Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. [7]

Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovávali-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. [7]

Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně.

Délka pracovní doby zaměstnanců

a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,

b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,

c) s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodiny týdně,

d) mladších 16 let činí nejvýše 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout šest hodin. [7]

Zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pod rozsah stanovený v předchozích bodech povoluje Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví a po projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem a příslušnou organizací zaměstnavatelů. [7]

Další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený podle předchozích bodů lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu. [7]

Rozvržení pracovní doby

O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby přihlíží zaměstnavatel k možnostem zabezpečení plynulé dopravy zaměstnanců do zaměstnání, zásobování elektřinou, plynem, topnou parou a k tomu, aby rozvržení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdravé práce a se zájmy obyvatelstva a aby nebyla narušena činnost navazujících zaměstnavatelů. [7]

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny se stanovená týdenní pracovní doba rozvrhuje tak, aby délka směny nepřesáhla devět hodin. [7]

Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, může zaměstnavatel po projednání s příslušným

odborovým orgánem rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně na určité období sjednané v kolektivní smlouvě, popřípadě nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dohodnout se zaměstnancem. Týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. [7]

Délka směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 12 hodin.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak. [7]

4. Metodika práce

Úkolem bakalářské práce je analýza produktivity práce v řešeném podniku. Zjištěné výsledky porovnat s normativy a průměrnými hodnotami příslušného odvětví a na základě této komparace odhalit případné rezervy. Informace pro hodnocení budou čerpány z rozvahy a výkazu zisků a ztrát.

Při hodnocení produktivity práce bude rozhodující na jedné straně přidaná hodnota jako výstup, aby byl vyjádřen pouze skutečný příspěvek firmy k danému výrobku a na straně druhé vstupy ve formě použitých zdrojů. Jako další ukazatel bude použit poměr přidané hodnoty a počtu pracovníků. Vyjádřena tedy bude hodnota příspěvku jednoho pracovníka na přidané hodnotě.

Dále také bude použit tradiční způsob hodnocení ve formě použitých zdrojů k výstupům ve formě výkonů.

Pro komparaci s průměrem v ČR bude vycházeno ze zemědělské účetní datové sítě (dále jen FADN), kde bude zjištěn podíl osobních nákladů (na ha) z přidané hodnoty (na ha) u ziskových právnických subjektů v zemědělství a tato hodnota bude srovnávána s obdobným ukazatelem daného podniku.

Pro zhodnocení produktivity práce jednotlivých výrobních jednotek bude použit podíl objemu vyrobených užitkových hodnot ve formě tržeb za vlastní výrobky a služby, a počtu pracovníků v dané výrobě. Tento ukazatel znázorňuje absolutní úroveň produktivity práce a účinnost vynaložené práce v daných výrobních jednotkách. Pro zjištění produktivity v jednotlivých provozech bude použit poměr tržeb (Kč/100 KD) a osobních nákladů (Kč/100 KD).

Využita budou data z let 2001 až 2004 a to za účelem snahy porovnání vývoje produktivity práce v jednotlivých letech.

Budou použity tyto vzorce:

$$P1 = \frac{Q}{T}$$

kde:

P1 = celková produktivita

Q = přidaná hodnota

T = množství vstupů ve formě nákladů na materiál, služby, energie, odpisy a osobních nákladů

$$P2 = \frac{Q}{T}$$

kde:

P2 = celková produktivita

Q = výkony

T = množství vstupů ve formě nákladů na materiál, služby, energie, odpisy a osobních nákladů

Přidaná hodnota na pracovníka = přidaná hodnota / počet zaměstnanců

Přidaná hodnota na osobní náklady = přidaná hodnota / osobní náklady

Produktivitu práce na úrovni jednotlivých výrob budu počítat pomocí:

$$P3 = \frac{T}{Q}$$

kde:

P3 = produktivita práce

Q = objem vyrobených užitkových hodnot ve formě tržeb v dané výrobě

T = množství spotřebované společensky vynaložené práce ve formě počtu zaměstnancův dané výrobě

Produktivita práce v provozu dojníc = tržby / mzdové a osobní náklady

5. Charakteristika vybraného podniku

Akciová společnost, která si nepřeje být jmenována, vznikla v roce 1991. Hlavní činností společnosti je zemědělská výroba, zabývá se jak rostlinou, tak i živočišnou. Podnik má k dispozici 1 000 ha zemědělské půdy.

Činnost rostlinné výroby (dále jen RV) se dá dle rozměru rozdělit takto:

- zajištění krmiv pro živočišnou výrobu
- produkce obilovin, řepky
- množitelské porosty trav na semeno a svazenky
- ostatní (kukuřice, apod.)

Hlavním a nejdůležitějším úkolem RV je produkce kvalitních objemných krmiv, které jsou základem úspěchu ve výrobě mléka. K tomu přináleží také produkce obilí a také pro zajištění slámy – asi 130 ha, pro vlastní potřebu živočišné výroby.

Živočišná výroba je zaměřena na produkci mléka. Průměrný stav dojnic je okolo 500 ks. Společnost má uzavřený obrat stáda. Telata – býčky zhruba ve 14 dnech po narození prodává. Odchov jalovic je celý soustředěn na specializovaném středisku. Všechny jalovice jsou od počátku května do října na pastvinách.

Dojnice jsou ustájeny na dvou střediscích:

- Mléčná farma – 410 ks
- Kravín – 90 ks.

Na mléčné farmě je volné bezstelivové ustájení krav s volnou porodnou, rybinovou dojrnou 2 x 12 a kejdovým hospodářstvím. Kravín je vazné ustájení. Všechny dojnice jsou od konce dubna do konce října na pastvě celý den a do stáje se vrací jen na dojení.

Systematickou prací jak na úseku zootechnickém, krmivářském i plemenářském se společnosti daří dosahovat velmi dobrých výsledků v užitkovosti.

Společnost má tyto orgány:

Valnou hromadu – je nejvyšším orgánem společnosti. Skládá se ze všech na ní přítomných akcionářů.

Představenstvo – je statutárním orgánem společnosti jmenovaným valnou hromadou. Řídí společnost, zastupuje ji vůči třetím osobám, před soudem a před jinými orgány.

Dozorčí radu – ta je kontrolním orgánem společnosti jmenovaným valnou hromadou. Je oprávněna ověřovat postup ve věcech společnosti, nahlížet do účetních dokladů a spisů společnosti a zjišťovat stav společnosti. Stojí v čele společnosti a odpovídá představenstvu za činnost společnosti.

Ředitele společnosti – je jejím výkonným orgánem jmenovaným představenstvem. Řídí společnost a jedná jejím jménem z hlediska realizace cílů stanovených valnou hromadou a představenstvem společnosti v rozsahu pravomocí udělených mu představenstvem.

6. Finanční analýza

Cílem této části práce je poskytnout informace o vývoji hospodaření podniku. Jedná se pouze o nastínění vývoje základních ukazatelů.

Zadluženost

Míra zadluženosti podniku = celkové závazky / celková aktiva [8]

Tabulka č. 1: Míra zadluženosti

Rok	2001	2002	2003	2004
Míra zadluženosti	64%	70%	69%	48%

Pramen: vlastní výpočty

V roce 2001 byla zadluženost, do značné míry ovlivněna tím, že stav celkových aktiv byl nejvyšší za sledované období. Nárůst zadluženosti v následujícím roce byl způsoben navýšením krátkodobých závazků a snížením stavu hmotného investičního majetku. Mírný pokles v roce 2003 byl vyvolán snížením krátkodobých závazků. Rapidní pokles zadluženosti v roce 2004 byl důsledkem rozsáhlého úbytku dlouhodobých závazků.

Rentabilita

Rentabilita celkového kapitálu = zisk / celkový kapitál [8]

Tabulka č. 2: Rentabilita celkového kapitálu

Rok	2001	2002	2003	2004
Rentabilita celkového kapitálu	-3,7%	-3,27%	-0,24%	21,07%

Pramen: vlastní výpočty

Na rentabilitu v prvním roce sledovaného období měla vliv největší ztráta, které podnik za toto období dosáhl. V roce 2002, mělo zvýšení mimořádných výnosů za následek mírné zlepšení rentability. Obrat k lepšímu byl zaznamenán v roce 2003, především poklesem provozních nákladů, což pomohlo podniku snížit ztrátu. Ziskovosti společnost dosáhla, až

v posledním roce vybraného období, výrazným nárůstem obdržených dotací, mimořádných výnosů a také zvýšením aktivity.

Aktivita podniku

Rychlost obratu zásob = tržby / zásoby [8]

Tabulka č. 3: Rychlost obratu zásob

Rok	2001	2002	2003	2004
Rychlost obratu zásob	1, 2	0, 99	1, 28	1, 47

Pramen: vlastní výpočty

Rychlost obratu zásob má vzestupný trend díky každoročně se snižujícímu stavu zásob, kromě roku 2002, kdy mělo zvýšení stavu zvířat za následek pokles rychlosti obratu.

Likvidita

Pohotová likvidita = (oběžná aktiva – zásoby) / krátkodobé závazky [8]

Tabulka č. 4: Pohotová likvidita

Rok	2001	2002	2003	2004
Pohotová likvidita	1, 33	0, 61	1, 29	2, 00

Pramen: vlastní výpočty

V roce 2001 byla likvidita ovlivněna poměrně nízkým stavem krátkodobých závazků. Její pokles v roce 2002 byl vyvolán výrazným nárůstem těchto závazků. Opětovné zlepšení v následujícím roce 2003 bylo důsledkem snížení stavu zásob. Výrazný nárůst likvidity v posledním roce vybraného období tj. 2004, byl zapříčiněn jednak snížením stavu zásob a hlavně také zvýšením ostatních oběžných aktiv. Je také třeba zdůraznit, že výše likvidity se týká pouze jednoho dne, proto záleží, v jakém období se zrovna podnik nachází a výše likvidity může být v jednotlivých obdobích různá.

Pokud jde o výši ukazatele pohotové likvidity, na rozdíl od ukazatele běžné likvidity, nevytvořilo se určité bezpečnostní kritérium, i když někdy se uvádí, že pohotovou likviditu

podniku lze považovat za dobrou, je-li hodnota ukazatele alespoň 1:1. V takovém případě je podnik schopen se vyrovnat se svými závazky, aniž by musel prodávat své zásoby. [8]

Odpisy / výnosy

Tabulka č. 5: Podíl výnosů na odpisech

Rok	2001	2002	2003	2004
Podíl výnosů na odpisech	15%	13%	14%	8%

Pramen: vlastní výpočty

Jak je patrné z této tabulky, v roce 2001 dosahoval podíl odpisů z výnosů optimální úroveň, tj. 15%. Tento stav byl určen hlavně nejvyšší částkou odpisů za celé období, pokles v následujícím roce byl způsoben snížením této částky. Rok 2003 ovlivnil pokles výnosů a stagnující stav odpisů. Rapidní snížení ukazatele v roce 2004 bylo zapříčiněno, jak nárůstem výnosů, tak i současným úbytkem odpisů. Tento stav naznačuje určité problémy v technologické části podniku.

7. Analýza produktivity práce ve vybraném podniku

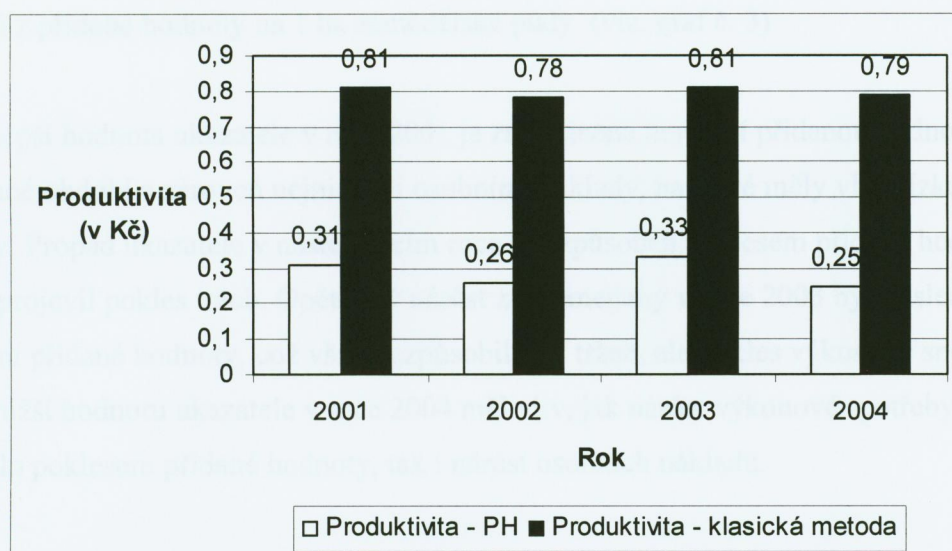
Jako první byla počítána produktivita za použití vzorce P1. Tzn. jako poměr přidané hodnoty a vstupů. (viz. graf č. 1)

Dále byla vypočítána produktivita klasickou metodou pomocí vzorce P2. Tzn. jako poměr výkonů a vstupů. (viz. graf č. 1)

Při porovnání obou metod zjistíme, že při výpočtu první metodou jsou patrnější rozdíly v produktivitě mezi jednotlivými lety, naopak při použití klasické metody nejsou výkyvy v produktivitě tak patrné. Což je způsobeno očištěním výkonů o výkonovou spotřebu při výpočtu pomocí přidané hodnoty a proto v hodnocení budu vycházet z metody P1. Vývoj produktivity v jednotlivých letech je poměrně kolísavý. V roce 2001 v porovnání s ostatními roky, byla produktivita na poměrně dobré úrovni, což bylo způsobeno vyšší přidané hodnoty, na kterou měly vliv příznivé tržby. V roce 2002 měly na pokles produktivity do značné míry vliv povodně, které zapříčinily pokles tržeb, který měl za následek pokles přidané hodnoty a tím i celého ukazatele. V dalším roce, tj. 2003 se opět podařilo navýšit přidanou hodnotu, snížením výkonové spotřeby. Toto bylo zároveň doprovázeno poklesem vstupů ve formě poklesu spotřeby materiálu a energie, což vedlo k nejpříznivější hodnotě daného ukazatele za období. V posledním roce 2004, ačkoliv společnost měla nejvyšší výkony, zaznamenala nejnižší hodnotu produktivity, jakožto následek neúměrného nárůstu výkonové spotřeby, tak i nepatrného nárůstu mzdových nákladů. Toto navýšení mezd však není důsledkem zvýšení počtu zaměstnanců, naopak počet zaměstnanců byl snížen, ale větším zatížením stávajících pracovníků nebo zvýšením jejich mezd.



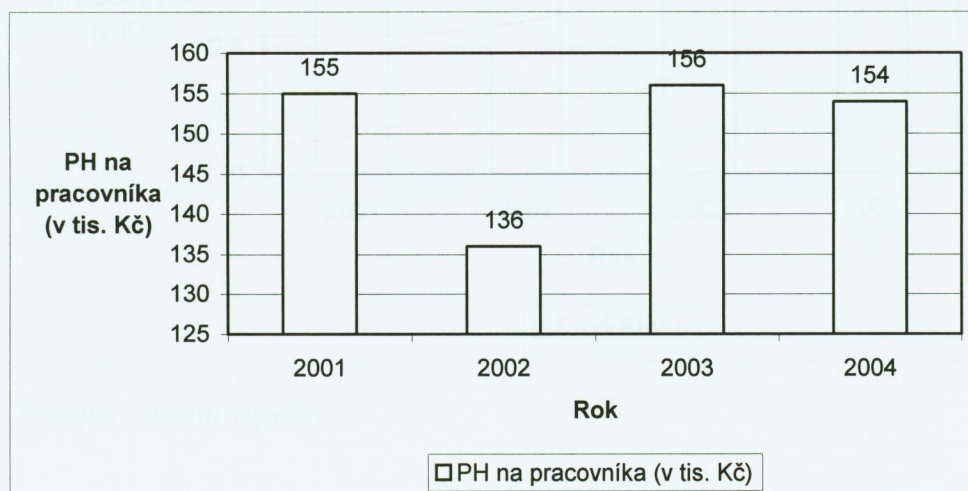
Graf č. 1: Celková produktivita metodami P1 a P2



Pramen: vlastní výpočty

Jako další ukazatel byla použita přidaná hodnota na počet pracovníků. V prvním roce sledovaného období tj. 2001, byla poměrně vysoká úroveň produktivity dána výší přidané hodnoty, přestože počet pracovníků byl nejvyšší za období. Značný pokles v roce 2002 byl vyvolán úbytkem přidané hodnoty, její nárůst však zapříčil opětovné zvýšení ukazatele v roce následujícím tj. 2003, ačkoliv počet zaměstnanců vzrostl o jednoho. Mírné snížení v roce 2004 bylo zapříčiněno růstem výkonové spotřeby, což se projevilo na poklesu přidané hodnoty a tím i celého ukazatele, tento pokles však mohl být mnohem výraznější, kdyby ho nedoprovázelo výrazné snížení počtu zaměstnanců. (viz. graf č. 2)

Graf č. 2: Přidaná hodnota na pracovníka



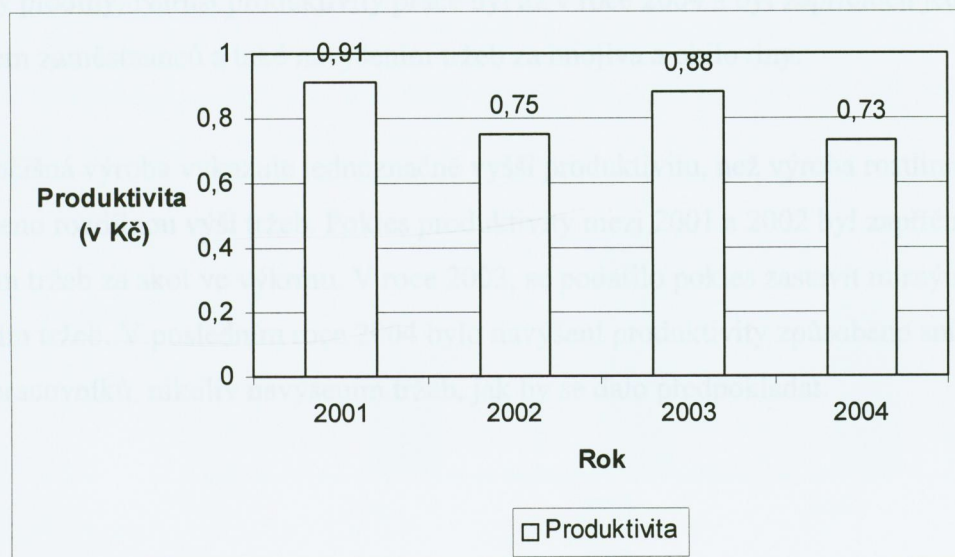
Pramen: vlastní výpočty

Pro porovnání se ziskovými podniky příslušného odvětví byl zvolen podíl osobních nákladů z přidané hodnoty na 1 ha zemědělské půdy. (viz. graf č. 3)

Nejlepší hodnota ukazatele v roce 2001 je zapříčiněna nejvyšší přidanou hodnotou za sledované období a zároveň nejnižšími osobními náklady, na které měly vliv nízké mzdové náklady. Propad ukazatele v následujícím roce byl způsoben poklesem přidané hodnoty, kde se projevil pokles tržeb. Opětovný nárůst zaznamenaný v roce 2003 byl důsledkem navýšení přidané hodnoty, což však nezpůsobil růst tržeb, ale pokles výkonové spotřeby. Na nejnižší hodnotu ukazatele v roce 2004 měl vliv, jak nárůst výkonové spotřeby, což se projevilo poklesem přidané hodnoty, tak i nárůst osobních nákladů.

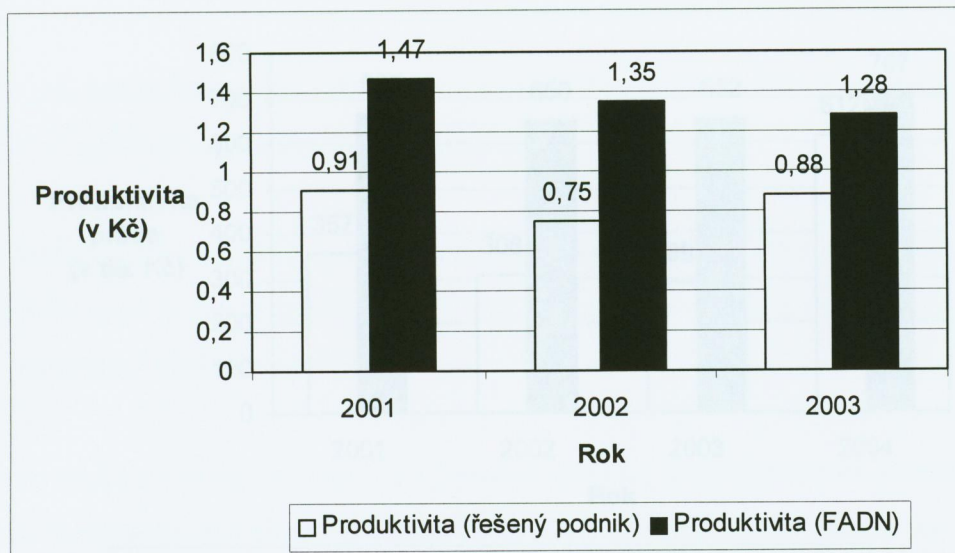
V komparaci s průměrnou přidanou hodnotou na 1 ha zemědělské půdy ku osobním nákladům na 1 ha u ziskových právnických subjektů v zemědělství, podnik značně zaostává a to hlavně díky nižší přidané hodnotě, ale i vyšším osobním nákladům, jak je zřejmé z grafu č. 4. Snížení rozdílu v roce 2003 zapříčinil růst přidané hodnoty, vlivem poklesu výkonové spotřeby ve sledovaném podniku, jak již bylo řečeno v předchozím odstavci a zároveň poklesem ukazatele za odvětví, na který mělo vliv snížení přidané hodnoty, ale i navýšení osobních nákladů.

Graf č. 3: Výpočet podílu osobních nákladů z přidané hodnoty



Pramen: vlastní výpočty

Graf č. 4: Porovnání podílu osobních nákladů z přidané hodnoty s FADN



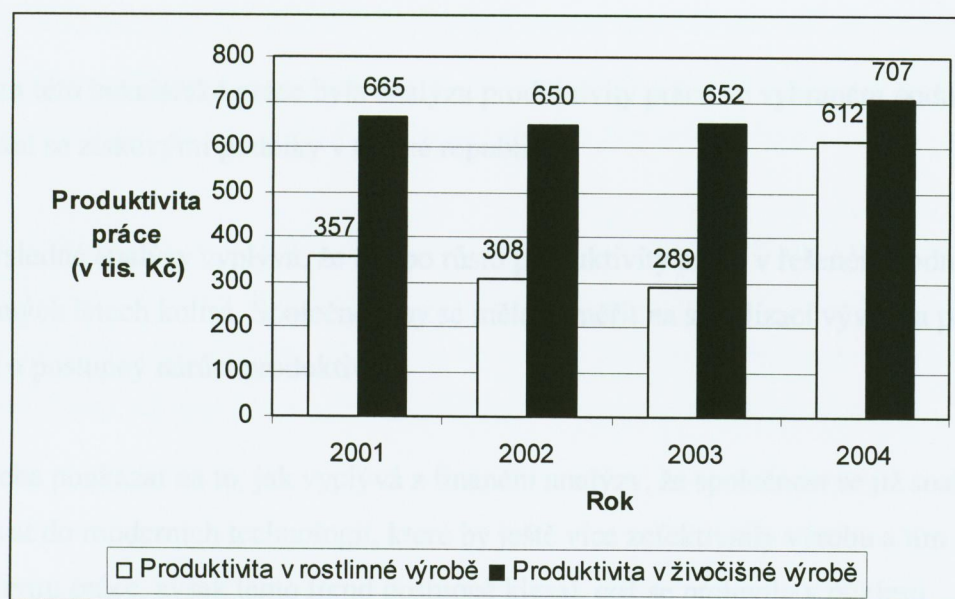
Pramen: vlastní výpočty na základě podkladů FADN

Pro výpočet produktivity práce v jednotlivých výrobcích tj. rostlinné a živočišné, byl zvolen vzorec P3, tedy pomocí poměru tržeb a počtu pracovníků. (viz. graf č. 5)

Úroveň produktivity práce v rostlinné výrobě v roce 2001, byla dána vyšší tržeb, jejichž pokles v roce 2002 zapříčinil také snížení produktivity v tomto roce, sníženy byly hlavně tržby za pšenici ozimu. Pokles pokračoval i v roce 2003, kdy opět klesaly tržby a téměř za všechny plodiny. Nárůst produktivity práce byl až v roce 2004 a byl zapříčiněn jednak poklesem zaměstnanců a také navýšením tržeb za hnojiva a obiloviny.

Živočišná výroba vykazuje jednoznačně vyšší produktivitu, než výroba rostlinná, což je způsobeno rozdílnou výší tržeb. Pokles produktivity mezi 2001 a 2002 byl zapříčiněn úbytkem tržeb za skot ve výkrmu. V roce 2003, se podařilo pokles zastavit mírným zvýšením tržeb. V posledním roce 2004 bylo navýšení produktivity způsobeno snížením počtu pracovníků, nikoliv navýšením tržeb, jak by se dalo předpokládat.

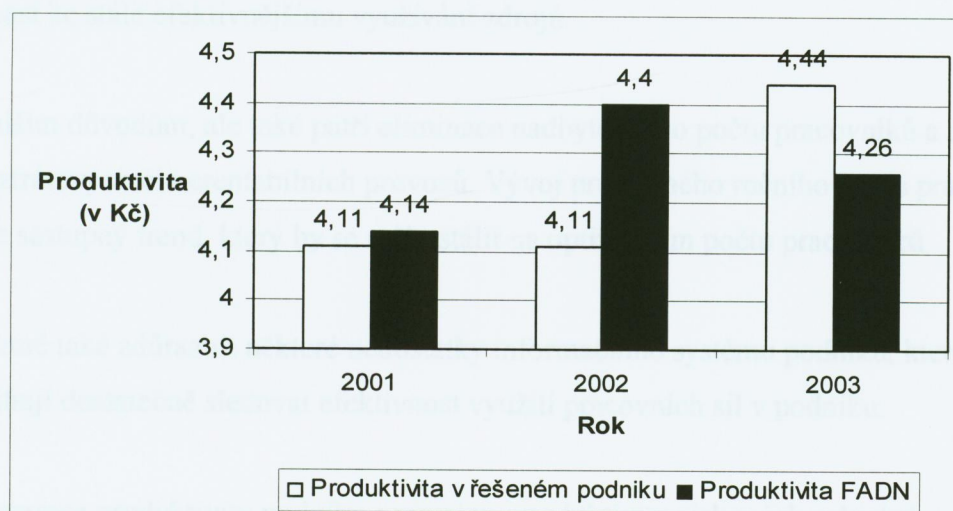
Graf č. 5: Produktivita práce z hlediska jednotlivých výrobních odvětví



Pramen: vlastní výpočty

Dále byla z hlediska jednotlivých výrobních odvětví porovnána produktivita v provozu dojnic s průměrnou výší stejného ukazatele u právnických subjektů. (viz. graf č. 6) Tento provoz byl vybrán, protože je v podniku stěžejní a má nejvyšší podíl na celkových tržbách. V prvním roce období podnik zaostával pouze mírně vlivem nízkých mzdových nákladů. V následujícím roce 2002 se ovšem rozdíl zvýšil růstem tržeb v odvětví. V posledním roce tj. 2003 naopak podnik průměr odvětví předstihl a to hlavně díky nárůstu tržeb.

Graf č. 6: Porovnání produktivity živočišné výroby (dojnic) s FADN



Pramen: vlastní výpočty na základě podkladů FADN

8. Závěr

Cílem této bakalářské práce byla analýza produktivity práce ve vybraném podniku a její porovnání se ziskovými podniky v České republice.

Z výsledné analýzy vyplývá, že tempo růstu produktivity práce v řešeném podniku ve sledovaných letech kolísá. Společnost by se měla zaměřit na stabilizaci vývoje a poté se pokusit o postupný nárůst produktivity.

Je třeba poukázat na to, jak vyplývá z finanční analýzy, že společnost se již snažila investovat do moderních technologií, které by ještě více zefektivnily výrobu a tím zvýšily produktivitu práce, avšak tento trend postupně klesal, což se projevilo v poklesu produktivity v posledním roce sledovaného období. Z hlediska produktivity práce by bylo zapotřebí, aby se společnost snažila tento trend zvrátit a obnovit investice do nových technologií.

Společnost se snaží v zásadních oblastech dokončit restrukturalizaci, dořešit neproduktivní provozy a činnosti, o racionalizaci prostředků a pracovních sil a tím samozřejmě o zlepšení celkové ekonomické, výrobní i finanční situace.

Jedním z hlavních důvodů, proč nemělo snížení počtu pracovníků zásadní vliv na výkonnost podniku, je rostoucí tlak konkurence, jak české tak i zahraniční, který nutí společnost ke stále efektivnějšímu využívání zdrojů.

K dalším důvodům, ale také patří eliminace nadbytečného počtu pracovníků a odstraňování ztrátových či nerentabilních provozů. Vývoj průměrného ročního počtu pracovníků má stále sestupný trend, který by se měl ustálit na optimálním počtu pracovníků.

Je nutné také zdůraznit některé nedostatky informačního systému podniku, které neumožňují dostatečně sledovat efektivnost využití pracovních sil v podniku.

Komparace produktivity podniku s vývojem produktivity ziskových subjektů zemědělského odvětví naznačuje, že podnik značně zaostává za průměrem odvětví. Lehký

pokles tohoto rozdílu v závěru sledovaného období je dán snižující se produkcí celého odvětví, na kterou má vliv nestabilní a nelehká situace českých zemědělců. Na zlepšení celkové situace bude mít také zásadní vliv, zda se podniku podaří úspěšně dokončit všechny očekávané změny a tím i nastartovat stabilní růst produktivity.

Ekonomika ČR v porovnání s Evropskou unií vykazuje nižší produktivitu respektive méně dokonalé vybavení fixním kapitálem. Statistiky hovoří o zvyšování produktivity práce v republikovém průměru, na kterém se podílejí zejména podniky se zahraničním kapitálem, které zabezpečují náskok produktivity práce před nárůstem mezd.

9. Přehled použité literatury

- [1] – anonym, www.ekonom.cz
- [2] – KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., ŠUBRT, B. Řízení lidských zdrojů. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001. 264 s. ISBN 80-7179-389-2.
- [3] – VANĚČEK, D. Organizace výroby a práce. 1. vydání. Č. Budějovice: DTP, 2000. 122 s. Učební texty vysokých škol; JČU - České Budějovice – fakulta zemědělská. ISBN 80-7040-465-5.
- [4] – JÍLEK, J., aj. Úvod do sociálněhospodářské statistiky. Dotisk přepracovaného vydání. Praha: VŠE, 1998. 205 s. Učební texty vysokých škol: VŠE Praha – fakulta informatiky a statistiky. ISBN 80-7079-651-1.
- [5] – Gola P., www.mesec.cz
- [6] – anonym, www.mfcr.cz
- [7] – Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- [8] – VALACH, J., aj. Finanční řízení podniku. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Ekopress, 1999. 324 s. Učebnice vysokých škol. ISBN 80-86119-21-1.