



Študentská vedecká aktivita

Motivačné faktory zamestnancov rôznych príjmových skupín

Ivan Džadoň

Sekcia: Inštitút manažérskych systémov Poprad

Konzultant: Ing. Marcela Kovaľová, PhD.

Banská Bystrica

2017

OBSAH

OBSAH	2
ZOZNAM POUŽITÝCH GRAFOV	3
ÚVOD	4
1. PRÁCA Z POHLADU MIKROEKONÓMIE	5
1.1. Práca ako výrobný faktor	5
1.2. Dopyt po práci	5
1.3. Ponuka práce	6
1.3.1. Substitučný efekt	6
1.3.2. Dôchodcovský efekt	6
2. MOTIVAČNÉ FAKTORY Z POHLADU MANAŽMENTU ĽUDSKÝCH ZDROJOV	8
2.1. Motivačná stratégia	8
2.2. Motivačné faktory	9
3. PRAKTICKÁ ČASŤ- SPRACOVANIE VÝSLEDKOV Z DOTAZNÍKA Error! Bookmark not defined.	
Záver	16
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	17
PRÍLOHY	18

ZOZNAM POUŽITÝCH GRAFOV

Graf 1	Individuálna krivka ponuky práce.....	6
Graf 2	Proces motivácie a výkonnosti.....	9
Graf 3	Prehľad mzdových skupín - obe pohlavia.....	11
Graf 4	Prehľad mzdových skupín - muži	12
Graf 5	Prehľad mzdových skupín – ženy	12
Graf 6	Ochota pracovať viac – obe pohlavia.....	13
Graf 7	Ochota pracovať v jednotlivých pracovných skupinách.....	13
Graf 8	Dôvody pri (ne)ochote pracovať	14

ÚVOD

Na začiatku práce použijeme teóriu z pohľadu mikroekonómie. Opíšeme si substitučný a dôchodcovský efekt. Z pohľadu manažmentu ľudských zdrojov priblížime motivačné faktory a motivačnú stratégiu ako takú. Podľa hypotézy, ktorú naformulujeme vytvoríme dotazník, ktorým budeme chcieť danú hypotézu potvrdiť. Zistíme či sú zamestnanci ochotní ostať vo svojom zamestnaní dlhšie a pracovať dlhšie pri motivácii väčšieho finančného ohodnotenia.

1. PRÁCA Z POHLĎADU MIKROEKONÓMIE

V našej práci sa opierame o dva pohľady: mikroekonomický pohľad a pohľad zo strany manažmentu ľudských zdrojov. Začneme s pohľadom od mikroekonómie, kde definujeme prácu, ponuku práce a jej efekty.

1.1. Práca ako výrobný faktor

Práca patrí medzi výrobné faktory (práca, pôda, kapitál). Skoro pre všetky domácnosti znamenajú odmeny za prácu buď jediný alebo jediný významný zdroj príjmov, preto sa kladie na rozbor trhu práce veľmi veľký dôraz. Odmena za prácu sa nazýva mzdová sadzba. Podnik sa snaží aj v prípade tohto faktora maximalizovať svoje zisky (budú teda najímať prácu do vtedy, kým sa príjmy získané pomocou poslednej jednotky práce vyrovnajú nákladom na nájom tejto práce) (Marasová, 2005).

„Práca, z hľadiska definície podľa politickej ekonómie, je tvorivá činnosť človeka vykonávaná za odmenu. Je to súhrn intelektuálnych a manuálnych činností človeka pri výrobe ekonomických statkov a služieb. Teória segmentácie trhu práce je jednou z teórií, vysvetľujúcich trvalý charakter nezamestnanosti, (navzdory znižovaniu miezd), a to na základe diskriminácie. Táto teória teda neguje jednotný trh práce, na princípe pružnosti výšky mzdy. Definuje:

- primárny trh práce (kvalifikovaná pracovná sila, stabilná, chránená, lepšie platená),
- sekundárny trh (opačné charakteristik, často ženy, mládež, prisťahovalci).

Pracovnú silu teória segmentácie rozdeľuje na:

- chránenú – kolektívna zmluva, verejná funkcia),
 - nechránenú – vystavenú neistote, na dobu určitú, na zástup, externisti“
- (<http://www.promeda.sk/3245/>).

1.2. Dopyt po práci

Dopyt po práci je také množstvo práce, ktoré podnik najíma pri rôznych úrovniach mzdovej sadzby. Podnik najíma len toľko pracovnej sily, pri ktorej sa hraničný produkt rovná hraničným nákladom na prácu (mzde). Dopyt teda značne ovplyvňuje produktivita práce,

ktorá je ovplyvnená kvalitou práce, množstvom a kvalitou kooperujúcich faktorov, technológiou a manažmentom (Marasová, 2005).

1.3. Ponuka práce

Pod ponukou práce sa rozumie počet odpracovaných hodín v rôznych podnikoch. Práca je výrobný faktor, ktorej nositeľom je človek. Človek sa preto rozhoduje, či zarobené peniaze sú adekvátne k času strávenému v práci a či pre neho nie je lepšie využiť voľný čas (deň sa v tomto prípade delí na čas strávený v práci a voľný čas). Cieľom spotrebiteľa je maximalizácia úžitku. Maximálny úžitok bude dosiahnutý až vtedy, keď medzi úžitok dodatočnej jednotky času je v oboch alternatívach využitý rovnako (Marasová, 2005).

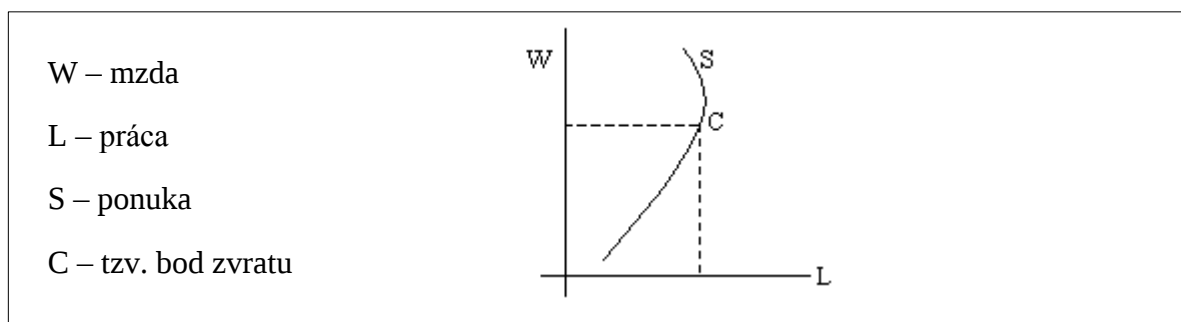
S ponukou práce súvisia tieto dva efekty: substitučný efekt, dôchodcovský efekt.

1.3.1. Substitučný efekt

„Pri vyššej mzde prináša každá hodina práce vyšší zárobok, ktorý môže spotrebiteľ použiť k získaniu väčšieho počtu výrobkov a služieb. To vedie k tendencii pracovať dlhšie a to na úkor voľného času. V tomto prípade nahrádzame voľný čas prácou“ (Marasová, 2005, s. 132).

1.3.2. Dôchodkový efekt

Pri vyššej mzde sa dostáva k tzv. dôchodkovému efektu, teda nositeľ výrobného faktoru pri vyššej mzde nahrádza prácu voľným časom. Tento efekt sa tvorí preto, lebo nositeľ výrobného faktoru má už dostatočný dôchodok a tak chce viac voľného času (Marasová, 2005). Graf 1 zobrazí individuálnu krivku ponuky práce, ktorá je v určitej časti zakrivená späť.



Graf 1 Individuálna krivka ponuky práce

Prameň: vlastná tvorba

V grafe 1 sme videli individuálnu krivku ponuky práce, ktorá sa v určitej časti vracia späť (bod C). Táto situácia je spôsobená práve dôchodkovým efektom. Zamestnanec pri vyššej mzde neskôr preferuje prácu pred voľným časom, ale keď sa jeho mzda zvýši nad určitú úroveň, snaží sa odpracovať menej hodín a mať viac voľného času.

V práci sa budeme venovať najmä dôchodcovskému efektu, ktorý nasimulujeme v meste Kežmarok. Týmto zistíme, do ktorého momentu budú zamestnanci pracovať dlhšie a kedy (pri akej mzde) sa to otočí a budú chcieť viac voľného času.

2. MOTIVAČNÉ FAKTORY Z POHLADU MANAŽMENTU ĽUDSKÝCH ZDROJOV

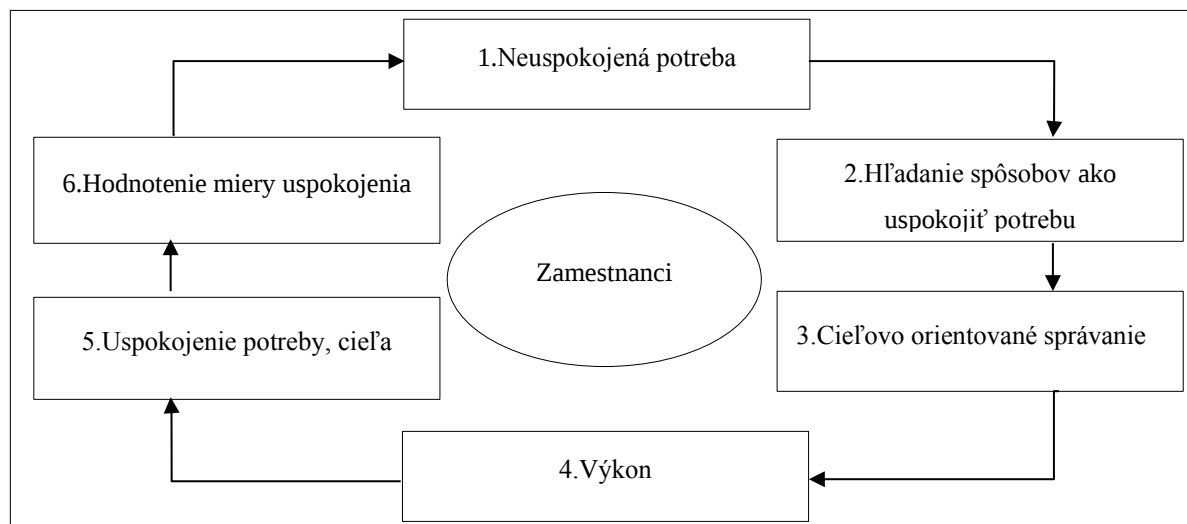
V tejto časti sa budeme venovať motivácii zamestnancov, jej stratégii a rôznym faktorom.

2.1. Motivačná stratégia

Ďurian (2013, s. 121) definoval motivačnú stratégiu: „motivačná stratégia vychádza z celkovej stratégie organizácie a je súčasťou personálnej stratégie. Jej vytvorenie je jednou z najdôležitejších úloh vrcholového vedenia. Vypracovaná motivačná stratégia by mala jasne podporovať dosahovanie cieľov organizácie a zároveň umožňovať zamestnancom dosahovať ich osobné ciele.“

Motivovanie zamerané na pracovnú výkonnosť porovnáva rozdiely medzi žiaducou a súčasnou pracovnou výkonnosťou. V súčasnosti sa každý jeden zamestnanec stretáva na pracovisku s faktormi ako sú námaha, zručnosti, skúsenosti či vedomosti, ktoré sú súčasťou pracovného výkonu a chápeme ich ako súbor fyzických a psychických faktorov. Žiaduca pracovná výkonnosť je súborom faktorov, ktoré sú výsledkom najnovších trendov v organizácii práce, pracovnej kvalifikácie, s prepojením na vedecko-technický pokrok a zmeny technológií. Porovnávaním týchto výkonností sa pri každom faktore zisťuje rozdiel, ktorý určí, ako ďalej zabezpečiť potrebnú výkonnosť zamestnancov, napríklad zvýšením kvalifikácie, zvýšením fyzickej námahy, zlepšením pracovných zručností a iné (Seková, 2001).

Proces v priebehu ktorého dochádza k pracovnej motivácii a následnému pracovnému výkonu názorne opisuje graf 2, motivácia podľa Moorheada a Griffina (In Kravčáková, 2004).



Graf 2 Proces motivácie a výkonnosti

Prameň: Kravčáková, 2004, s. 16

Graf 2 zobrazil proces, v ktorom dochádza k pracovnej motivácii a následnému pracovnému výkonu. Je prirodzené, že podnik sa snaží o to, aby každý zamestnanec maximalizoval svoju výkonnosť.

2.2. Motivačné faktory

Motivačné faktory, ktoré pôsobia na zamestnanca pri vykonávaní pracovnej úlohy, môžu byť rôzne. Podľa americkej štúdie z 1991 (Stýblo, 1993, s. 162) „manažérov najviac motivuje:

- vysoký zárobok,
- pracovná istota,
- postup,
- pracovné podmienky,
- ocenenie práce.

U radových zamestnancov je poradie iné:

- zaujímavá práca,
- ocenenie výkonnej práce,
- pocit bytia pri veciach,
- pracovná istota,
- vysoký zárobok.“

Kladné účinky dobrého zaobchádzania s ľuďmi môžu byť ohrozené rôznymi nevhodne pôsobiacimi praktikami. Ľudia sa potom cítia zle, sú sklamaní a bezmocní, aj keď je práca veľmi zaujímavá. To má spravidla nepriaznivé medzil'udské, a tým pre podnik aj finančné následky (Seková, 2001).

Je veľmi dôležité správne motivovať zamestnancov, motivovaný zamestnanec podá omnoho väčší výkon ako niekto o koho sa nezaujímate. Táto praktika nie je zaužívaná len vo veľkých podnikoch za morom, ale stretávame sa s ňou aj u nás, v každej jednej práci, škole a aj doma.

3. DÔCHODKOVÝ EFEKT U ZAMESTNANCOV RÔZNYCH PRIJÍMOVÝCH SKUPÍN V MESTE KEŽMAROK

Na začiatku práce sme vytvorili hypotézu, z ktorej sme neskôr odvodili krátky dotazník. Hypotéza znela: Väčšina (teda 51%) zamestnaných Kežmarčanov pri mzde vo výške 1,5-krát priemerná mzda – 1300€ a vyššej, uprednostnia voľný čas pred nadčasmi.

V Kežmarku je 9139 práceschopných obyvateľov, z toho mužov 4576 a žien 4563. Podľa Štatistického úradu SR miera zamestnanosti mužov vo veku 20 - 64 rokov bola v 3. štvrtroku 2016 77,2 % a žien 62,9 %. Z toho vyplýva, že naozaj pracujúcich mužov v meste Kežmarok je 3533 a naozaj pracujúcich žien 2871, dokopy 6404.

Našu štatistickú skupinu tvorilo 76 opýtaných, zamestnaných ľudí, rôznych zamestnaní a príjmových skupín, ako: elektrikár, doktor, pracovník v administratíve, finančný expert, fyzioterapeutka, grafik, IT technik, izolatér, kaderníčka, klampiar, majster, mechanik, obkladač, obsluhujúci, plavčík, poisťovací poradca, pracovník pri páse, predavačka, referend predaja, sadrokartonista, skladník, stavebár, stolár, šéfredaktorka a redaktorka, šofér sanitky, špecialista predaja, štátna správa, technik, brigadujúci študenti, účtovníčka či zdravotná sestra.

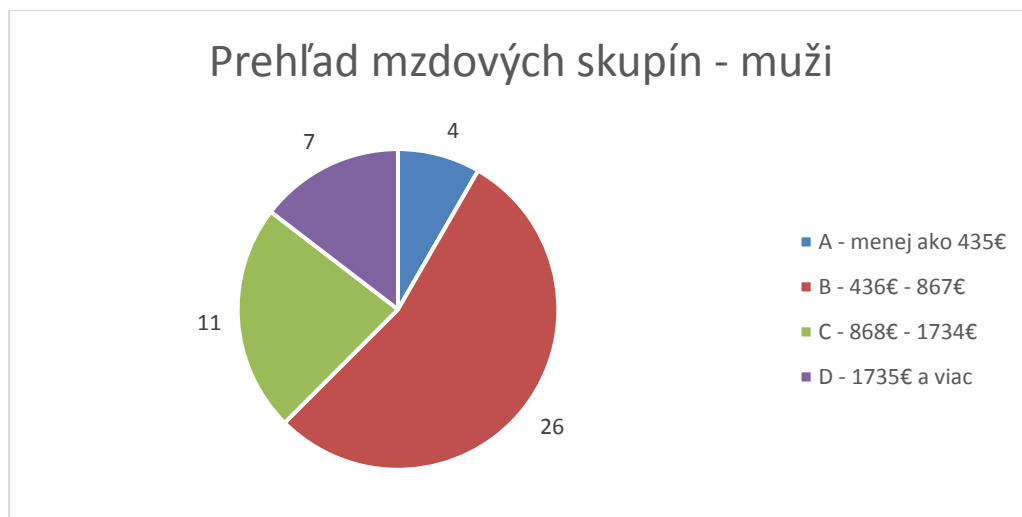
Pri otázke príjmu sme zistili, že väčšina ľudí (45) uviedla skupinu B. To znamená, že väčšina ľudí zarába sumu medzi minimálnou mzdou a priemernou mzdou (435-867€).



Graf 3 Prehľad mzdových skupín - obe pohlavia

Prameň: Vlastná tvorba

V grafe 3 môžeme vidieť, že príjem väčšiny ľudí (54) je menší ako je priemerná mzda. Môžeme sa zamyslieť nad tým, akým spôsobom sa priemerná mzda počíta, keďže nami opýtaných 70% ľudí priemernú mzdu vôbec netvorí. Ďalšie grafy zobrazujú prehľad mzdových skupín podľa pohlavia.



Graf 4 Prehľad mzdových skupín - muži

Prameň: Vlastná tvorba

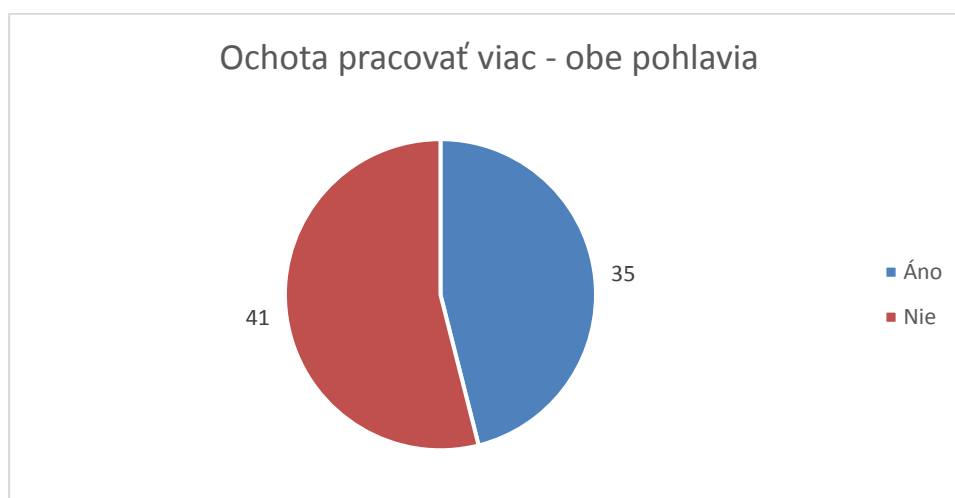


Graf 5 Prehľad mzdových skupín – ženy

Prameň: Vlastná tvorba

Z grafov 4 a 5 vyplýva, že je pravdivé tvrdenie také, že muži zarábajú viac ako ženy. Jedná sa tu o potvrdenie problému, ktorý sa vo svete rieši už desiatky rokov. Viac ako priemernú mzdu zarábajú muži a nie ženy. U oboch grafov je vidieť to, že najväčšia skupina ľudí je zadelených do skupiny B.

V dotazníku sme ďalej riešili aj to, či opýtaní zamestnaní ľudia sú ochotní pracovať dlhšie, pracovať cez nadčasy alebo nájsť si druhé zamestnanie. Graf 6 nám graficky priblíži výsledok odpovedí.

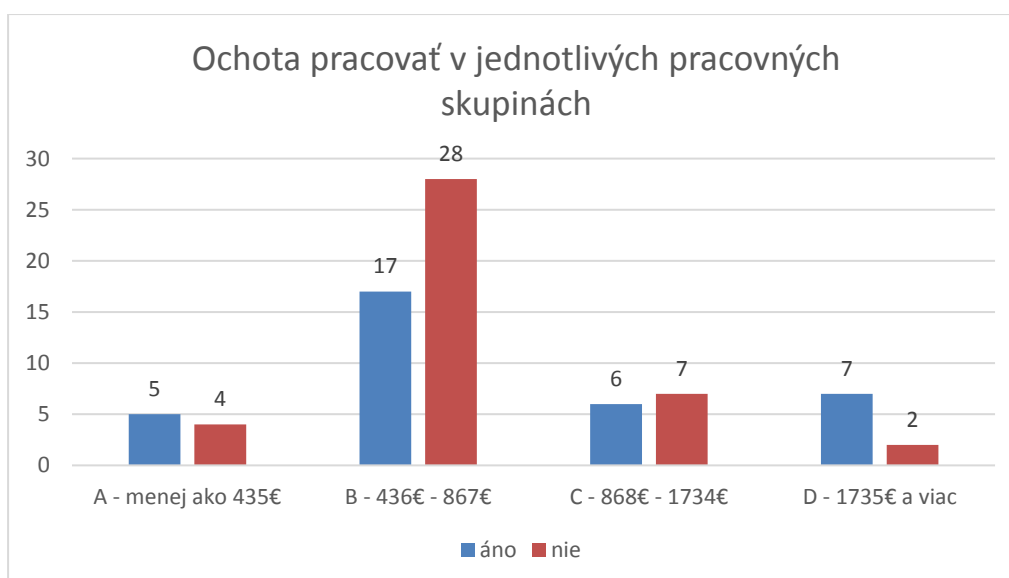


Graf 6 Ochota pracovať viac – obe pohlavia

Prameň: Vlastná tvorba

Z následného vyplýva, že ľudia nemajú chuť pracovať viac a tým aj zarobiť viac. Rovnaký výsledok vyšiel aj pri rozdelení na pohlavia. Mužov, ktorí chceli pracovať bolo 23, tých ktorí nie 25, žien ktoré chceli pracovať bolo 12 a tých čo nie 16.

Graf 7 zobrazí, či sú zamestnaní ľudia v jednotlivých pracovných skupinách ochotní pracovať dlhšie alebo nie.

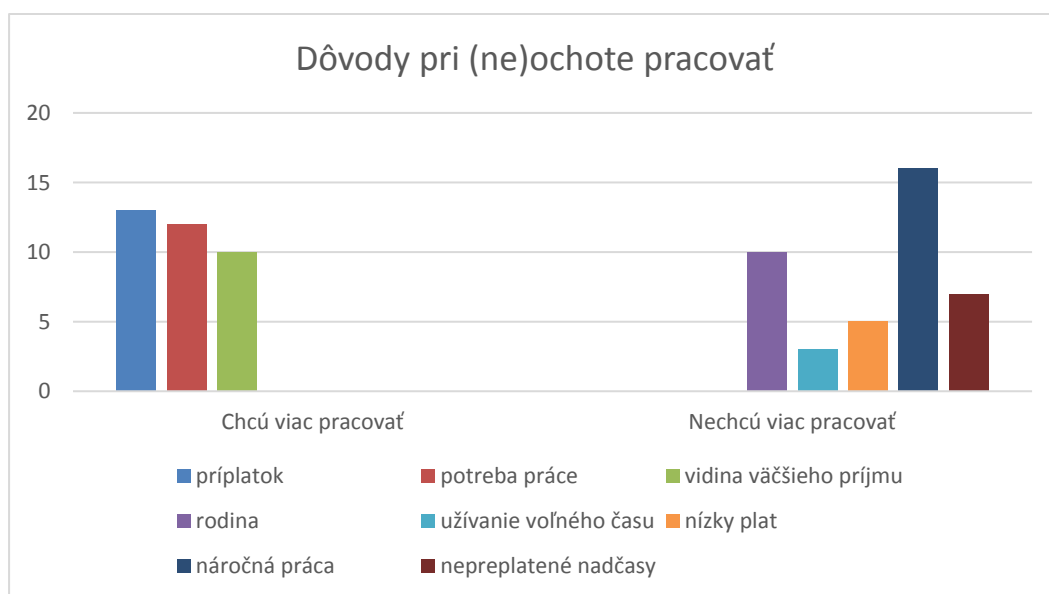


Graf 7 Ochota pracovať v jednotlivých pracovných skupinách

Prameň: Vlastná tvorba

Z daného vyplýva, že ľudia, ktorí nezarábajú ani priemernú mzdu, nemajú chuť pracovať viac a zarábať viac peňazí. Týmto sa naša hypotéza nepotvrdila, z grafu 7 je jasné čitateľné to, že ľudia ktorí patria do skupín C a D chcú tráviť ešte viac času v práci, teda nechcú mať viac voľného času pre seba a rodinu. Ešte sa k nej neskôr vrátíme. Táto nepotvrdená hypotéza nás viedla ďalej rozmyšľať, prečo sa to nepotvrdilo. Môžeme tu hovoriť o „motivačných troch mesiacoch“ tie predstavujú čas, koľko mesiacov trvá kým si váš zamestnanec zvykne na to, že mu vzrástla mzda. Po tomto čase sa predpokladá, že bude na tej istej úrovni, teda jeho nároky na život sa zvýšia a on ušetrí rovnaké množstvo peňazí, ako keď zarábala menej peňazí.

Samozrejme to, že ľudia nie sú ochotní pracovať, neznamená len to že sú leniví. Veľa ľudí sa musí starať o deti, alebo majú prácu tak náročnú, že nie je možné pracovať ešte viac – vodiči, pracovníci na stavbe. V grafe 8 zistíme, čo ľudí viedlo k tomu, že sa rozhodli či sú alebo nie sú ochotní pracovať dlhšie.



Graf 8 Dôvody pri (ne)ochote pracovať

Prameň: Vlastná tvorba

Graf 8 zobrazil rôzne dôvody prečo sa ľudia rozhodli pracovať, alebo nepracovať dlhšie. Je naozaj veľmi ťažké sa rozhodnúť pracovať viac, pracovať cez nadčasy, ak máte doma dieťa, alebo vám táto snaha nie je v zamestnaní preplácaná.

Na otázku „pri akej mzde by ste si povedali, že nechcete tráviť viac času v práci?“ ľudia odpovedali sumou, ktorá by odrážala ich osobný bod C - bod zvratu v individuálnej krivke ponuky práce (graf 1). V priemere ľudia stanovili túto mzdu na 2557€. Samozrejme

šlo o priemer. Našlo sa pár ľudí, ktorí uviedli nepochopiteľne nízku cifru, napríklad 435€ alebo 500€. Našli sa aj jedinci, ktorí pre zmenu dali pre nás neskutočne veľké číslo ako 19000€ či 13000€. Ako je teda možné, že niekto čo patrí do skupiny A sa rozhodne netráviť viac času v práci po tom, ako zarobí 500€ a niekto zo skupiny D, niekto čo už teraz zarába omnoho viac ako väčšina ľudí, až po dosiahnutí 19000€. Z toho vyplýva, že ľudia, ktorí zarábajú väčšie peniaze, sú viac dravší pri zarábaní a nestačia im len omrvinky.

Čo sa jedná individuálnej krivky ponuky práce, má zmysel iba z mikroekonomického prostredia, inak je podľa nás v realite nepoužiteľná, alebo veľmi ťažko použiteľná. Čo sa týka zo štatistického alebo hlavne z matematického pohľadu, nemá vypovedaciu hodnotu dokým v nej nemáme obrovské množstvo údajov. V reáli by to znamenalo, že sa musí váš príjem a aj čas, za ktorý ho zarobíte aspoň stokrát zmeniť, čo asi nik z nás nedokáže. Takže naším záverom je, že táto teória do praxe nepatrí.

ZÁVER

Hypotéza, ktorú sme si zvolili sa nepotvrdila. V Kežmarku je síce dosť vysoká chcená/nechcená nezamestnanosť, ale ani ľudia ktorí pracujú, nie sú ochotní tráviť vo svojom zamestnaní ešte viac času. Ich najväčšie problémy sú rodina a už teraz fyzicky či psychicky náročná práca. Zistili sme v priemere aká je cifra, kedy si ľudia povedia, že nechcú viac času tráviť vo svojom zamestnaní. Taktiež sme prišli na problém, čo sa týka grafu z teórie mikroekonómie, že je to naozaj iba teória a nedá sa využiť v praxi.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. ĎURIAN, J., 2013. *Manažment II.*. Bratislava: Iura Edition, 2013. 170 s. ISBN 978-80-8078-511-6
2. MARASOVÁ, J., 2005. *Mikroekonómia I.*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2005. 140 s. ISBN 80-8083-124-6.
3. Promeda (<http://www.promeda.sk/3245/>) 11:48 14.3.2017
4. SEKOVÁ, M., 2001. *Ľudské zdroje a ich riadenie*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2001. 206 s. ISBN 80-8055-581-8
5. STÝBLO, J., 1993. *Personální manažment*. Praha: Grada, 1993. 334 s. ISBN 978-80-8542-492-8
6. Štatistický úrad Slovenskej Republiky. Dostupné na: www.statistics.sk

PRÍLOHY

1. Dotazník

Dotazník ku ŠVA

MOTIVAČNÉ FAKTORY ZAMESTNANCOV RÔZNYCH PRÍJMOVÝCH SKUPÍN

1. Pohlavie: ☐ žena
☐ muž
2. Vaše zamestnanie:
3. Príjem: ☐ menej ako 435€
☐ 436€ - 867€
☐ 867€ - 1734€
☐ 1734€ a viac
4. Priemerný počet hodín v týždni, strávených v práci: h/t
5. Ste ochotný stráviť viac času vo vašom zamestnaní?
☐ áno (prečo?).....
☐ nie (prečo?).....
6. Pri akej mzde by ste si povedali, že nechcete tráviť viac času v práci?€

Ide o anonymný dotazník, z ktorého informácie sú použité len na štatistické účely.

2. Výsledky dotazníka

Otázka 1	Otázka 2	Otázka 3	Otázka 4	Otázka 5	Dôvod	Otázka 6
M	elektrikár	B	40	A	príplatok	1200
Ž	redaktorka	B	50	A	odrastené deti	1350
Ž	fyzioterapeutka	B	40	A	príplatok	800
Ž	šéfredaktorka	B	50	N	málo platia	1500
M	SZČO	D	5	A	vidina väčšieho príjmu	19000
M	mechanik	B	45	N	neplatia nadčasy	900
M	IT technik	A	40	A	príplatok	435
Ž	doktorka	D	40	N	rodina	7000
M	mechanik	B	40	N	neplatia nadčasy	1000
M	IT technik	B	40	A	príplatok	500
M	sadrokartonista	B	40	A	príplatok	700
M	sadrokartonista	C	50	N	neplatia nadčasy	1200
Ž	SZČO	D	12	A	vidina väčšieho príjmu	12000
M	doktor	D	35	A	vidina väčšieho príjmu	8000
M	obkladač	B	45	N	neplatia nadčasy	1200
M	obkladač	B	45	N	málo platia	1200
Ž	predavačka	B	8	N	rodina	1000
M	SZČO	C	50	A	vidina väčšieho príjmu	7100
M	predavač	B	41	N	neplatia nadčasy	700
M	elektrikár	B	40	N	náročná práca	800
M	elektrikár	B	40	N	náročná práca	900
M	IT technik	C	8	N	užívanie voľného času	1800
M	administratíva	B	40	A	príplatok	700
M	SZČO	B	9	N	rodina	850
M	klampiar	C	47	N	náročná práca	2000
M	administratíva	C	40	A	potreba práce	1700
Ž	obsluha	A	26	A	potreba práce	1200
Ž	špecialista predaja	B	42	N	rodina	750
M	SZČO	B	65	N	náročná práca	1500
M	šofér sanitky	B	40	N	náročná práca	800
M	stavbár	B	45	A	príplatok	600
M	stavbár	C	40	A	príplatok	1550
M	plavčík	B	45	N	neplatia nadčasy	1000
Ž	administratíva	A	40	N	rodina	500
Ž	kaderníčka	B	40	N	rodina	800
M	finančný expert	C	70	A	príplatok	2500
M	SZČO	D	50	A	príplatok	10000
M	účtovník	C	8	N	užívanie voľného času	5000

M	skladník	A	48	A	potreba práce	3200
M	majster	D	32	A	vidina väčšieho príjmu	3000
M	majster	D	22	N	náročná práca	3200
Ž	zdravotná sestra	B	40	N	málo platia	600
Ž	zdravotná sestra	B	40	N	rodina	600
Ž	zdravotná sestra	B	40	N	neplatia nadčasy	600
Ž	zdravotná sestra	B	40	A	potreba práce	600
Ž	zdravotná sestra	B	42	B	málo platia	600
Ž	zdravotná sestra	B	40	B	málo platia	600
M	grafik	B	30	A	príplatok	1000
M	práca pri páse	B	45	N	rodina	900
Ž	referend predaja	B	40	N	náročná práca	1200
M	SZČO	B	60	A	potreba práce	10000
M	SZČO	B	82	N	náročná práca	1500
Ž	štátna správa	C	40	A	potreba práce	2000
Ž	štátna správa	B	40	N	rodina	500
M	izolátér	B	50	N	náročná práca	1000
Ž	štátna správa	B	42	A	potreba práce	1000
M	SZČO	C	50	A	vidina väčšieho príjmu	10000
M	IT technik	A	45	N	rodina	600
M	SZČO	B	47	N	užívanie voľného času	1000
Ž	obsluha	A	20	A	príplatok	400
M	študent-brigáda	A	20	A	potreba práce	3500
M	technik	C	38	N	náročná práca	2000
Ž	zdravotná sestra	C	40	N	náročná práca	1000
M	SZČO	D	10	A	vidina väčšieho príjmu	9000
M	SZČO	B	60	A	potreba práce	5000
Ž	študent-brigáda	A	6	N	nezáživná práca	2000
Ž	obsluha	B	30	A	príplatok	800
Ž	SZČO	B	30	A	potreba práce	3000
M	stolár	B	50	A	potreba práce	1400
Ž	obsluha	A	56	N	náročná práca	1000
Ž	poisťovací poradca	B	50	A	vidina väčšieho príjmu	1300
Ž	poisťovací poradca	B	50	A	vidina väčšieho príjmu	1500
M	kamionista	C	35	N	náročná práca	1500
M	SZČO	B	35	N	náročná práca	1500
M	elektrikár	B	40	N	nezáživná práca	1000
M	SZČO	D	10	A	vidina väčšieho príjmu	13000