

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Bakalářská práce

**Podpora podnikání a možnosti jejího využití pro MSP**

**Entrepreneurship support and its application for SMEs**

Tereza Vondrášková

Plzeň 2016

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2015/2016

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Tereza VONDRÁŠKOVÁ  
Osobní číslo: K12B0403P  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: Podniková ekonomika a management  
Název tématu: Podpora podnikání a možnosti jejího využití pro malé a střední podniky  
Zadávací katedra: Katedra podnikové ekonomiky a managementu

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

1. Charakterizujte vybraný podnik.
2. Charakterizujte možnosti podpory malého a středního podnikání v ČR.
3. Zhodnoťte ekonomickou situaci vybraného podniku.
4. Analyzujte možnosti využití podpory podnikání pro rozvoj vybraného podniku.

Rozsah grafických prací: **neuveden**  
Rozsah kvalifikační práce: **40 - 60 stran**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:


- **MALACH, Antonín.** *Jak podnikat po vstupu do EU.* 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 524 s. ISBN 80-247-0906-6.
- **SRPOVÁ, Jitka.** *Podnikatelský plán a strategie.* 1. vyd. Praha: Grada, 2011, 194 s. ISBN 978-80-247-4103-1.
- **SRPOVÁ, Jitka, ŘEHOŘ, Václav.** *Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů.* 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 427 s. ISBN 978-80-247-3339-5.
- **VEBER, Jaromír, SRPOVÁ, Jitka.** *Podnikání malé a střední firmy.* 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012, 332 s. ISBN 978-80-247-4520-6.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Mgr. Petra Skálová, Ph.D.**  
Katedra podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce: **23. října 2015**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **25. dubna 2016**

  
Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný  
děkan



  
Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný  
vedoucí katedry

V Plzni dne 23. října 2015

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

*„Podpora podnikání a možnosti jejího využití pro MSP“*

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni, dne .....

.....

podpis autora

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Mgr. Petře Skálové, Ph. D., vedoucí práce, za cenné připomínky a rady. Dále děkuji Bc. Haně Sandtnerové, vedoucí náborového oddělení ve společnosti [www.brigadnici.com](http://www.brigadnici.com), s. r. o., za poskytnuté informace a konzultace.

## Obsah

|   |    |
|---|----|
| Úvod.....   | 7  |
| 1 Historie vývoje podnikání.....                            | 8  |
| 2 Charakteristika malého a středního podnikání.....         | 10 |
| 2.1 Definice malého a středního podnikání .....             | 10 |
| 2.2 Význam MSP .....  | 11 |
| 2.2.1 Ekonomický přínos .....                               | 12 |
| 2.2.2 Sociální přínos .....                                 | 12 |
| 2.3 Výhody a nevýhody MSP .....                             | 13 |
| 2.4 Závazky rozvoje malého a středního podnikání v ČR ..... | 14 |
| 3 Podpora malého a středního podnikání.....                 | 16 |
| 3.1 Druhy podpor podnikání .....                            | 16 |
| 3.2 Subjekty poskytující služby podnikatelům .....          | 16 |
| 3.2.1 Vládní organizace .....                               | 16 |
| 3.2.2 Nevládní organizace .....                             | 20 |
| 3.2.3 Finanční instituce .....                              | 23 |
| 3.2.4 Soukromé organizace.....                              | 25 |
| 3.3 Koncepce podpory MSP .....                              | 26 |
| 4 WWW.BRIGADNICI.COM, S.R.O.....                            | 28 |
| 4.1 Historie společnosti.....                               | 28 |
| 4.2 Charakteristika společnosti .....                       | 28 |
| 4.2.1 Asociace poskytovatelů personálních služeb.....       | 29 |
| 4.3 Předmět podnikání .....                                 | 30 |
| 4.3.1 Zprostředkování zaměstnání .....                      | 30 |
| 4.4 Zařazení v rámci MSP .....                              | 31 |
| 4.5 Zákony upravující agenturní zaměstnávání .....          | 31 |
| 4.5.1 Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb.....             | 32 |
| 4.5.2 Zákon o zaměstnanosti - č. 435/2004 Sb. ....          | 32 |
| 5 Ekonomická situace společnosti .....                      | 33 |
| 5.1 Finanční analýza .....                                  | 33 |
| 5.1.1 Ukazatelé rentability .....                           | 34 |
| 5.1.2 Ukazatelé likvidity .....                             | 36 |
| 5.1.3 Ukazatelé zadluženosti .....                          | 38 |
| 5.1.4 Ukazatelé aktivity .....                              | 40 |
| 6 Současný stav využívání podpory.....                      | 43 |

|  |    |
|--|----|
| 6.1 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců .....                 | 43 |
| 7.1 Záměr společnosti .....  | 45 |
| 7.2 Nalezení odpovídajícího operačního programu (dále jen OP)..... | 45 |
| 7.2.1 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II) ..... | 45 |
| 7.3 Další možnosti podpory podnikání .....                         | 50 |
| Závěr .....  | 51 |
| Seznam tabulek .....   | 52 |
| Seznam obrázků.....  | 53 |
| Seznam použitých zkratk .....                                      | 54 |
| Seznam použité literatury .....                                    | 55 |
| Seznam příloh .....  | 59 |

## Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá tématem podpory podnikání pro malé a střední podniky, které jsou důležitou částí národního hospodářství. V této souvislosti je důležité podporovat jejich podnikatelskou činnost a nadále jim pomáhat se rozvíjet.

Cílem bakalářské práce je objasnit, které subjekty se podílí na podpoře malého a středního podnikání, zhodnotit ekonomickou situaci vybraného podniku a navrhnout vybranému podniku jednu z možností podpory podnikání, která podnikateli usnadní či zlepší podnikání.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou hlavních částí, na teoretickou část a praktickou část.

Práce v teoretické části popisuje základní pojmy malého a středního podniku, jejich význam, výhody i nevýhody. Dále jsou zde vymezeny subjekty poskytující podpory podnikání v oblasti MSP, které jsou zde rozděleny mezi vládní a nevládní organizace. Další kapitola se zabývá koncepcí podpory MSP na období 2014 – 2020.

V praktické části je nejdříve charakterizován vybraný podnik a jeho předmět podnikání. Poté je pomocí finanční analýzy zhodnocena ekonomická situace našeho podniku. Finanční analýza je provedena analýzou poměrových ukazatelů, mezi které patří ukazatelé rentabilit, likvidit, zadluženosti a ukazatelé aktivity. Závěr praktické části je zaměřen na současný stav využívání podpor podnikání a návrh jiné možnosti podpory podnikání pro vybraný podnik.

Bakalářská práce bude zpracována pomocí odborné literatury, praktická část bude tvořena z veřejně dostupných dokumentů a informací od zaměstnanců podniku.



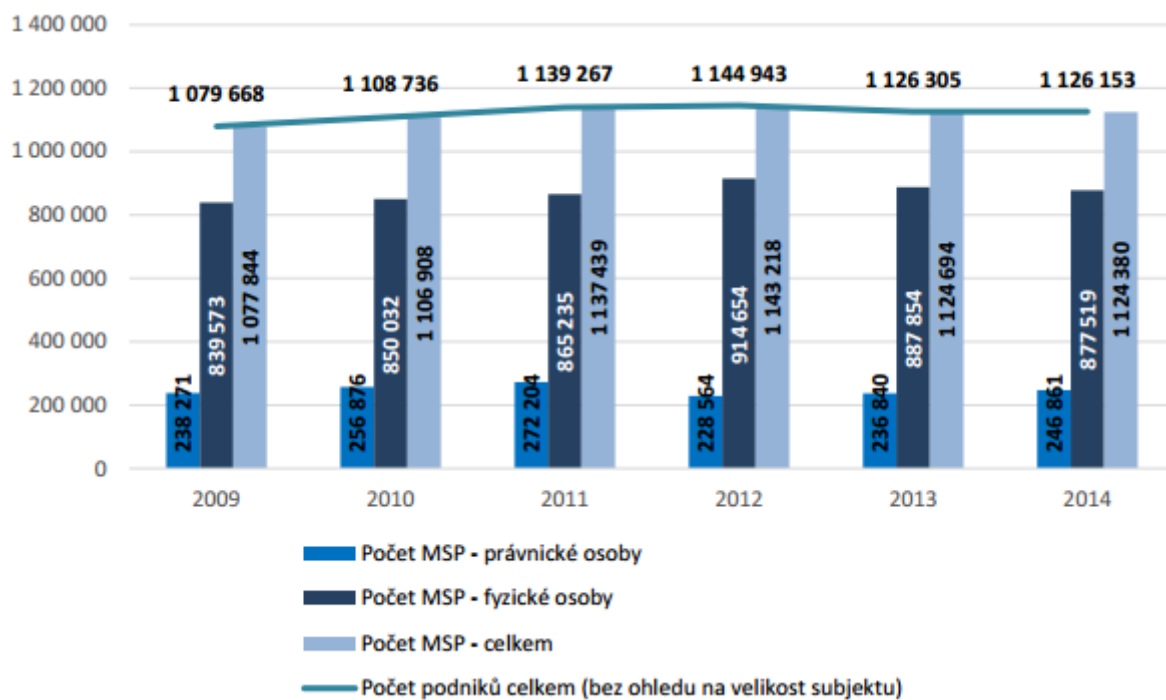
## 1 Historie vývoje podnikání

Počátky podnikání můžeme nalézt už v dávné historii. Už ve starověku začali Řekové, Egypťané nebo Římané s drobným podnikáním, ale kvalita výrobku často nebyla dostačující a tak se potýkali s nespokojeností zákazníků nebo s nesouhlasem církví, která je osočovala z hříšného podnikání kvůli zvyšování cen. Za Rakouska – Uherska se drobní podnikatelé začali seskupovat do různých společenství, díky nimž zlepšovali svá postavení. Těmto seskupením se říkalo cechy. Cechy se vyznačovaly svojí samostatností a interními pravidly tzv. cechovními statuty. (Malach, 2005)

V předválečném Československu bylo drobné podnikání rozvinuto a tvořilo velkou část ekonomiky. Československo tak patřilo mezi nejprůmyslovější rozvinuté země. Po skončení druhé světové války vznikla tendence rozvíjet velké podniky. Došlo k postupné likvidaci soukromých podniků, nejprve se znárodněly podniky nad 500 zaměstnanců, později v roce 1948 i podniky nad 50 zaměstnanců. Z tržně orientované ekonomiky se stala ekonomika centrálně plánovaná. I přes snahu zřizovat malé podniky, došlo roku 1989 k téměř úplnému potlačení soukromého vlastnictví. Situace se změnila po sametové revoluci, kdy soukromý sektor začal hrát důležitou roli. Pracovně aktivní obyvatelstvo se rozhodlo využít vlastních zdrojů a samostatně začít podnikat. Následující roky vzrostly počty ekonomických subjektů. (Malach, 2005)

Na obrázku 1 lze vidět vývoj aktivních subjektů od roku 2009 do 2014. „Podle údajů Českého statistického úřadu vykazovalo podnikatelskou činnost k 31. 12. 2014 v České republice celkem 1 124 380 právnických a fyzických osob (s počtem zaměstnanců 0-249), fyzických osob (s počtem zaměstnanců 0-249) bylo 877 519 a právnických osob (s počtem zaměstnanců 0-249) bylo 246 861. Přestože meziročně počet právnických osob s počtem zaměstnanců 0-249 stoupl o 10 tis., souhrnně došlo oproti roku 2013 u MSP1 k poklesu o 314 podniků. Podíl malých a středních podniků (údaj vychází z definice MSP užívané Českým statistickým úřadem) na celkovém počtu aktivních podnikatelských subjektů v roce 2014 byl 99,84 %.“ (MPO, 2016)

**Obrázek 1:** Vývoj aktivních subjektů v ČR v letech 2009 - 2014



Zdroj: MPO, 2016

## **2 Charakteristika malého a středního podnikání**

### **2.1 Definice malého a středního podnikání**

Vstupem České republiky do Evropské unie začala platit nová definice malých a středních podniků, která je uvedena v Zákoně o podpoře malého a středního podnikání č.47/2002 Sb., v novelizovaném znění. Cílem této definice je zajištění možnosti získání podpory k podnikání především pro malé a střední podniky.

Mezi důležitá kritéria patří počet zaměstnanců podniku, výše obratu a celková hodnota aktiv a nezávislost. Podle těchto kritérií rozdělujeme v EU drobné, malé a střední podnikatele.

Takto zákon vymezuje malé a střední podniky:

**Mikropodniky (drobní podnikatelé)** jsou podniky, které mají:

- do 10 zaměstnanců
- roční obrat do 2 mil. EUR
- aktiva do 2 mil. EUR
- splňující kritérium nezávislosti

**Malé podniky** jsou podniky, které mají:

- do 50 zaměstnanců
- roční obrat do 10 mil. EUR
- aktiva do 10 mil. EUR
- splňující kritérium nezávislosti

**Střední podniky** jsou podniky, které mají:

- do 250 zaměstnanců
- roční obrat do 50 mil. EUR
- aktiva do 43 mil. EUR
- splňující kritérium nezávislosti

Kritérium nezávislosti znamená, že podnik nevlastní 25 % nebo více procent kapitálu nebo hlasovacích práv v jiném subjektu, který nesplňuje podmínky malých a středních podniků. (Srpová, Řehoř, 2010)

Podniky, které mají více než 250 zaměstnanců a jejich roční obrat je vyšší než 50 mil. EUR, jsou označovány jako velké podniky.

## 2.2 Význam MSP

Malé a střední podniky se výrazně podílí na ekonomice každého státu. V České republice představují 99% podniků a mají různý předmět podnikání. Nejvíce převažují ve službách, pohostinství a v obchodu viz tabulka 1. (Malach, 2005)

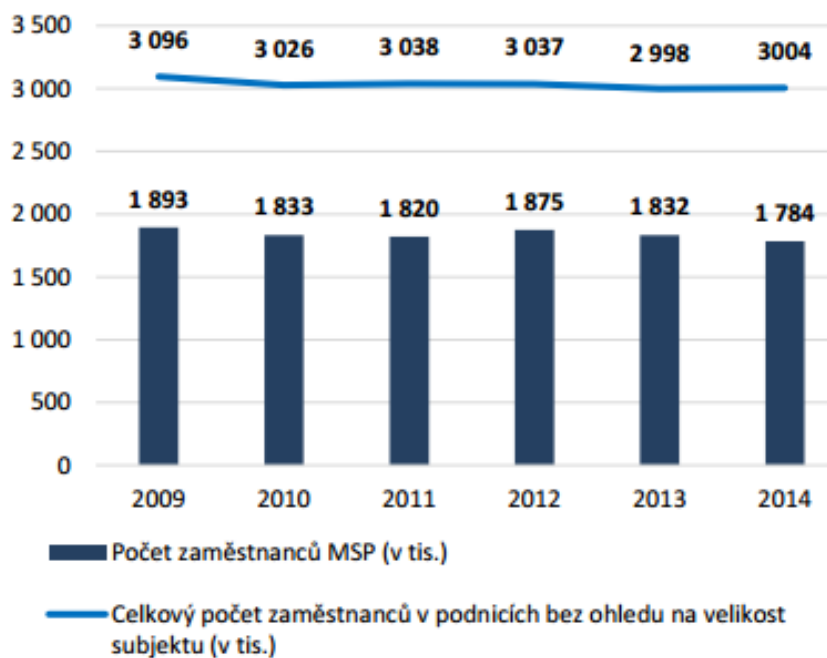
**Tabulka 1:** Počet ekonomicky aktivních malých a středních podniků.

| 2002         | Počet podniků                                  |                           |            | Podíl počtu MSP na celkovém počtu podniků v ČR (%) |
|--------------|--|---------------------------|------------|--|
|              | Malé a střední práv. osoby s počtem 0–249 zam. | Podnikající fyzické osoby | Celkem MSP |  |
| Průmysl      | 24 906   | 129 328                   | 154 234    | 99,39  |
| Stavebnictví | 6 660  | 69 107                    | 75 767     | 99,91  |
| Obchod       | 51 175   | 187 143                   | 238 318    | 99,95  |
| Pohostinství | 3 453  | 38 919                    | 42 372     | 99,96  |
| Doprava      | 7 102  | 34 783                    | 41 885     | 99,75  |
| Peněžnictví  | 1 085  | 22 894                    | 23 979     | 99,05  |
| Služby       | 36 218   | 153 532                   | 189 750    | 99,92  |
| Zemědělství  | 3 900  | 43 600                    | 47 500     | 99,89  |
| Celkem       | 134 499  | 679 306                   | 813 805    | 99,79  |

Zdroj: Malach, 2005

„Sektor malých a středních podniků v ČR zabezpečuje z 60% zaměstnanost, podílí se na výkonech a přidané hodnotě více než z 50%, na tvorbě hrubého domácího produktu více než z 37%.“ (Srpová, Řehoř, 2010, str. 38)

**Obrázek 2:** Vývoj počtu zaměstnanců v MSP v ČR v letech 2009 - 2014



Zdroj: MPO, 2016

Na obrázku 2 je zobrazen vývoj počtu zaměstnanců v MSP v ČR v letech 2009 až 2014. „Celkový počet zaměstnanců malých a středních podniků se v roce 2014 snížil oproti roku 2013 o 48 tis. (o 2,62 %) na celkových 1784 tis. zaměstnanců. Podíl zaměstnanců malých a středních podniků na celkovém počtu zaměstnanců podnikatelské sféry v ČR v roce 2014 činil 59,39 %, což představuje pokles oproti roku 2013.“ (MPO, 2016)

### 2.2.1 Ekonomický přínos

Velkým přínosem MSP je jejich flexibilita, schopnost rychle se přizpůsobit požadavkům a výkyvům trhu. Malé a střední firmy nemohou konkurovat monopolům, snaží se co nejvýhodněji uplatnit na lokálním trhu. A to tak, že svoji nabídku přizpůsobují přáním zákazníků. Řada menších firem spolupracuje s velkými podniky jako subdodavatelé. Velké podniky jako například automobilky nebo stavební firmy využívají nabízený sortiment menších specializovaných firem. (Srpková, Řehoř, 2010)

### 2.2.2 Sociální přínos

Malé a střední podniky stabilizují společnost, jakákoliv výrazná politická nejistota a radikální proudy jsou pro ně riziko. Jsou blíže svázány s okolím, podnikatel v regionu bydlí, je méně anonymní. Nejen, že poskytuje regionu nová pracovní místa, ale také se

může zapojit do charitativních a společenských akcí, kde vystupuje jako sponzor. MSP garantují nejběžnější svobody. Dávají šanci k svobodnému uplatnění podnikatelů. Tito podnikatelé nemůžou dosáhnout monopolního postavení, jsou protipólem ekonomické i politické moci. (Veber, Srpová, 2012)

### **2.3 Výhody a nevýhody MSP**

Malé a střední podniky disponují řadou výhod, díky kterým mohou konkurovat větším firmám. Na druhou stranu mají i několik nevýhod.

Mezi hlavní **výhody** patří: (Malach, 2005)

- **vytváření nových pracovních míst**

MSP vytvářejí pracovní místa, zaměstnávají přes 60% zaměstnanců v ČR. Dávají tak možnost opět získat práci těm lidem, kteří ji například ztratili hromadným propouštěním z velkých firem.

- **pružné reagování na změny**

Schopnost rychle se přizpůsobit požadavkům a výkyvům trhu. Je to dáno tím, že malé podniky nejsou zatěžovány rozsáhlým investičním majetkem a změna výrobního programu nevyžaduje tak velké zásahy.

- **odolnost proti hospodářské recesi**

Při hospodářské krizi se větší podniky zbavují ztrátových hospodářských aktivit nebo méně ziskových aktivit, a tím dávají prostor malým a středním podnikům využít svých produkčních kapacit.

- **inovační kreativita**

Jednoduchá organizační struktura a bližší vztahy zaměstnanců otevírají prostor pro individuální iniciativu.

- **rozvoj měst a obcí**

MSP také působí v oblastech, které nejsou pro velké firmy příliš výhodné.

- **menší náročnost na provoz (energie, suroviny)**

Mezi **nevýhody** patří: (Malach, 2005)

- **malá finanční síla**

Malá firma si nemůže dovolit snižování cen a soupeřit tak s konkurenty, protože by případnou ztrátu neměla z čeho pokrýt.

- **omezené množství odborníků ve správě**

Největším problémem u MSP je málo zaměstnaných odborníků ve správě. Řídící pracovníci tak v malých a středních firmách jsou více zatěžováni odbornými a časovými požadavky, neboť nemají dostatek pracovníků pro účely naplňování všech zákonů a předpisů.

- **omezené prostředky na propagaci a reklamu**

- **obtížné proniknutí na zahraniční trh**

- **horší přístup ke kapitálu**

Malé podniky jsou více rizikové, a proto nejsou pro banky příliš vhodnými klienty.

## **2.4 Zábavy rozvoje malého a středního podnikání v ČR**

U malých a středních podniků dochází často ke specifickým problémům či zábranám, které nelze vyřešit v rámci podniku a které omezují podnik v jeho následném růstu.

Mezi nejvýznamnější zábrany patří:

- **legislativa a justice**

S počtem přibývajících podnikatelských subjektů rostly také nároky na legislativu a justici. Přibývalo velké množství nových zákonů zajišťující fungování tržní ekonomiky. Avšak tvorba této legislativy, dodržování a schopnost vymáhání nároků v ČR nemá standardní parametry a hrozba soudního sporu je fakticky neúčinná.

- **státní regulace**

Velkou překážkou, omezující například způsob registrace a testování nového výrobku, se může stát i nadbytečná státní regulace nebo nařízení o ochraně životního prostředí. Unáhlené a nesouvisející normy, neprojednané s podnikatelskými organizacemi, pak omezují potenciál MSP.

- **získávání kapitálu**

Největším problémem, který omezuje rozvoj MSP u nás, je velmi nízká a nedostatečná dostupnost finančních zdrojů. Malé začínající podniky nejsou vhodným klientem pro banky, neboť jsou pro ně příliš rizikové. Banky upřednostňují krátkodobé úvěry s vysokým úrokem. Řešením této situace můžou být programy pro malé a střední podniky garantované státem.

- **daňový systém**

Malé a střední podniky nemají pouze problém s výší daní, ale také se zvyšující se administrativní náročnosti, která je zapříčiněná neustálou novelizací daňových zákonů. (Malach, 2005)



### **3 Podpora malého a středního podnikání**

Důležitost MSP nelze popřít, a proto je také důležité tento sektor dostatečně podporovat. Zákon č. 47/2002 Sb., o podpoře malého a středního podnikání vymezuje formy podpor, které lze MSP poskytovat. Dále pak také zákon č.218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a zákon č. 59/2000 Sb., o veřejné podpoře a další.

#### **3.1 Druhy podpor podnikání**

Česká republika nabízí momentálně několik různých podpor malého a středního podnikání. Podpory můžeme dělit dle formy poskytování či z hlediska prostoru.

Základní dělení je dle formy poskytování na podpory **přímé** a **nepřímé**.

**Přímé** formy podpory podnikání poskytují MSP přímo finanční prostředky a to v podobě dotací, finančních příspěvků, záruky nebo například úvěru se sníženou úrokovou sazbou. Přímé formy podnikání tedy nahrazují nedostatek vlastních finančních prostředků, mají vliv na stabilizaci a rozvoj MSP.

**Nepřímé** formy podpory podnikání představují takové projevy, kdy se stát snaží vytvořit co nejvýhodnější podnikatelské prostředí pro MSP. Především se jedná o snížení nároků na administrativu, zjednodušení byrokracie pomocí úprav v legislativě, lepší přístup k informacím, budování poradenských center a další. (Srpová, Řehoř, 2010)

#### **3.2 Subjekty poskytující služby podnikatelům**

V České republice je momentálně několik subjektů, které napomáhají malým a středním podnikatelům k lepší orientaci v podnikatelském prostředí.

Tyto subjekty můžeme rozdělit na: (Srpová, Řehoř, 2010)

- vládní organizace
- nevládní organizace
- finanční instituce
- soukromé organizace

##### **3.2.1 Vládní organizace**

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR (dále jen MPO ČR) a Ministerstvo pro místní rozvoj ČR (dále jen MMR ČR) vytvořilo mnoho programů pro poskytování podpor pro

malé a střední podnikatele. Všechny tyto programy jsou schváleny vládou ČR a působí celostátně.

**Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR** založilo několik institucí, které pomáhají MSP poskytováním zvýhodněných poradenských služeb. **Ministerstvo pro místní rozvoj ČR** poskytuje programy určené příslušným regionům, popř. příhraniční spolupráci.

### **CzechInvest**

Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest je státní příspěvková organizace, kterou založilo Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. Cílem této organizace je posílit konkurenceschopnost české ekonomiky, a to pomocí podpory malých a středních podnikatelů, podnikatelské infrastruktury, inovací a získáváním zahraničních investic. CzechInvest se snaží propagovat Českou republiku v zahraničí jako vhodnou lokalitu pro investice. Přispívá k rozvoji domácích firem prostřednictvím svých služeb a rozvojových programů. Umožňuje zjednodušení komunikace mezi státem, našimi podnikateli a Evropskou unií.

Služby CzechInvestu:

- poradenství ohledně programů financovaných EU a státem
- vedení databáze podnikatelských nemovitostí
- zprostředkování státní investiční podpory
- poskytování informací o možnostech podpory pro MSP
- poradenství a pomoc při realizaci projektů

Příspěvková organizace CzechInvest zřídila roku 2004 třináct regionálních kanceláří v krajských městech z důvodu rozšíření nabídky služeb. Tyto kanceláře napomáhají začínajícím podnikatelům, využít některé z možností podpory podnikání ze strukturálního fondu EU. Pomohou jim s vytvořením podnikatelského plánu nebo zprostředkováním bankovních úvěrů apod. CzechInvest spolupracuje s velkou škálou institucí, poskytuje přehled státních investičních podpor. (Czechinvest, 2016)

## **CzechTrade**

CzechTrade je česká agentura pro podporu obchodu, zejména exportu. Patří také mezi příspěvkové organizace, které jsou zřízené Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR. CzechTrade se snaží rozvíjet mezinárodní obchod a zlepšovat pozice českých exportérů na zahraničních trzích.

Služby agentury CzechTrade:

- získávání informací o zahraničních trzích (legislativa, celní sazby apod.)
- pomoc při vyhledávání obchodních kontaktů
- ověření bonity zahraniční firmy
- zabezpečení marketingové podpory exportu zemědělských a potravinářských komodit
- vzdělávací a poradenské služby

Organizace CzechTrade zřídila 22 zahraničních kanceláří a 14 regionálních center. Čeští exportéři tak mohou využívat pomoc přímo v zahraničí. Od založení agentury v roce 1997 CzechTrade stále objevuje nová teritoria a otevírá nové kanceláře pro klienty po celém světě. (Czechtrade, 2016)

### **Regionální poradenská a informační centra a podnikatelská a inovační centra (dále jen RPIC a BIC)**

Pro malé a střední podnikatele byla v ČR založena poradenská a informační centra (RPIC) a podnikatelská inovační centra (BIC). Činnost RPIC je zaměřena na poradenské, vzdělávací a organizační aktivity.

Služby RPIC: (Veber, Srpová, 2012)

- bezplatné úvodní poradenství
- cenově zvýhodněné poradenství
- pomoc při vytváření podnikatelského plánu a realizačních projektů
- informace o programových podporách a podporách regionu
- vzdělávací semináře

BIC se zejména orientují na podporu inovačního podnikání. Pro zakládající firmy zprostředkovávají pronájem výrobních prostor a další servis. Mají vazbu na VŠ nebo na velké průmyslové podniky.

Služby BIC:

- podpora inovačního podnikání
- podpora firem umístěných v tzv. podnikatelském inkubátoru
- transfer technologií ze zahraničí

V ČR působí 35 regionálních poradenských a informačních center a 5 podnikatelských inovačních center. Jejich služby jsou bezplatné nebo za snížené sazby. (Malach, 2005)

### **Centrum pro regionální rozvoj ČR (dále jen CRR ČR)**

Centrum pro regionální rozvoj ČR je příspěvková organizace, která byla založena roku 1996 Ministerstvem pro místní rozvoj ČR. Hlavní činností organizace je podpora při realizaci regionální politiky vlády ČR a implementace programů EU.

Služby CRR ČR:

- koordinace a provoz Regionálního informačního servisu (RIS)
- pomoc při zpracování žádostí o podporu ze zdrojů EU
- implementace programů a iniciativ EU

Základna Centra je v Praze 2 a organizace má dále pobočky v každém krajském městě. Centrum spadá pod celoevropskou poradenskou síť pro malé a střední podnikatele Enterprise Europe Network. (Centrum pro regionální rozvoj ČR, 2016)

### **Enterprise Europe Network**

Enterprise Europe Network je mezinárodní síť, jejíž posláním je poskytovat cenné informace malým a středním podnikům. Tím se snaží zvýšit konkurenceschopnost malých a středních podniků.

Služby Enterprise Europe Network: (Centrum pro regionální rozvoj ČR, 2016)

- legislativní poradenství

- vyhledávání vhodných obchodních partnerů
- odborné semináře a konference
- používání mezinárodní databáze nabídek a poptávek
- vydávání odborné publikace o podnikání v EU

Enterprise Europe Network působí celosvětově, ve více než 50 zemích. „V České republice je zastoupena konsorciem šesti partnerů koordinovaným Technologickým centrem AV ČR a je financována Evropskou unií z Rámcového programu EU pro konkurenceschopnost a inovace a Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR.“ (Enterprise Europe Network ČR, 2016)

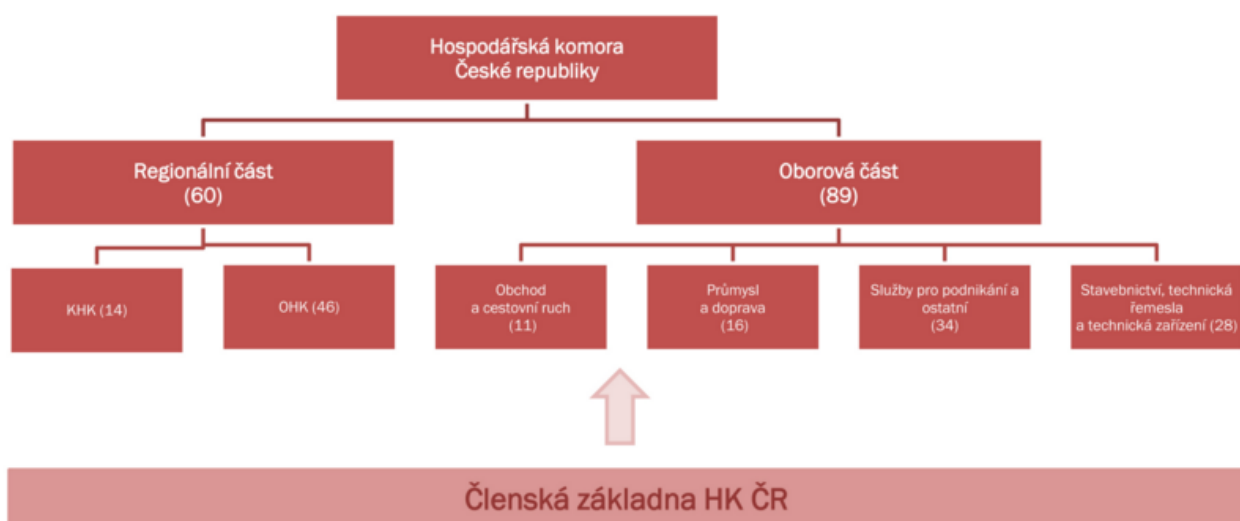
### 3.2.2 Nevládní organizace

Nevládní organizace představují rozsáhlé spektrum subjektů, které poskytují velké množství užitečných služeb různým podnikatelským subjektům.

#### Hospodářská komora České republiky (dále jen HK ČR)

Hospodářská komora ČR je nezávislá organizace zřízená ze zákona. HK ČR podporuje podnikatelské aktivity ve všech oblastech kromě zemědělství, potravinářství a lesnictví. Úkolem je podporovat a rozvíjet podnikání v ČR.

**Obrázek 3:** Struktura Hospodářské komory České republiky



Zdroj: Hospodářská komora ČR, 2016

Na obrázku 3 je zobrazena struktura HK ČR, která je tvořena regionální a oborovou částí. Regionální část se skládá z okresních, regionálních a krajských komor a oborovou část tvoří živnostníci a podnikatele stejných a příbuzných oborů. HK ČR sčítá kolem 14 000 členů organizovaných v 60 regionálních a 89 oborových společenství. Části působí nezávisle na politických stranách, státních orgánech a orgánech územní samosprávy. (Hospodářská komora ČR, 2016)

Služby HK ČR: (Srpová, Řehoř, 2010)

- podpora a rozvoj malého a středního podnikání
- šíření informací o hospodářství, ekonomických podmínkách a právních předpisech
- poradenské, konzultační a vzdělávací programy
- praktická příprava na povolání
- celní a certifikační služby

### **Agrární komora (dále jen AK ČR)**

Agrární komora je instituce zřízena ze zákona. Působí v oblastech, do kterých nezasahuje Hospodářská komora ČR, což je zemědělství, potravinářství a lesnictví.

Služby AK ČR:

- sledování a vydávání stanovisek k problematice ochranných opatření týkajících se trhu se zemědělskými produkty a potravinami v rámci EU
- právní, legislativní a poradenské služby
- rozvoj venkova

AK ČR má nyní zhruba 103 tisíc členů, mezi které patří zemědělci, lesníci, potravináři atd. (Agrární komora ČR, 2016)

### **Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (dále jen AMSP ČR)**

Asociace malých a středních podniků a živnostníků je dobrovolné sdružení a profesním sdružením právnických osob působící v různých oblastech. Asociace spolupracuje s vládou, českými institucemi tak i se zahraničními organizacemi.

Služby AMSP ČR: (Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR)

- informační servis
- poradenství při zakládání a rozvoji firmy
- pomoc při výběru vhodného projektu
- prosazování zájmů malých a středních firem a živnostníků vůči vládě
- propagace svých členů

### **Svaz průmyslu a dopravy ČR**

Svaz průmyslu a dopravy ČR je dobrovolná, nezávislá organizace, která sdružuje zaměstnavatele a podnikatele v ČR z oblasti průmyslu a dopravy. Hlavní činností organizace je působit na hospodářskou a sociální politiku ČR a tím vytvářet optimální podmínky pro dynamický rozvoj podnikání v ČR. (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2016)

Služby Svazu průmyslu a dopravy ČR: (Veber, Srpová, 2012)

- reprezentace a podpora zájmů svých členů
- ovlivňování politickohospodářského rozhodování v ekonomické a sociální oblasti
- vzdělávací a poradenské služby
- pomoc při získávání zahraničního kontaktu
- prezentace svých členů na veletrzích, konferencích apod.
- organizace společných veletržních firemních stánků

### **Unie malých a středních podniků ČR**

Unie malých a středních podniků ČR je nezisková organizace zastupující malé a střední podniky při Evropské unii, zejména při Evropském parlamentu. Hlavním cílem organizace je reforma právního rámce pro malé a střední podnikatele v ČR a na území Evropské unie. (Unie malých a středních podniků ČR, 2016)

Služby SME Union: (Veber, Srpová, 2012)

- komunikace s evropskými orgány
- podpora svobodného podnikání
- odstraňování byrokratických překážek

- ochrana hospodářské soutěže v ČR
- odstranění diskriminačních opatření ve volném pohybu osob

### **Asociace inovačního podnikání ČR (dále jen AIP ČR)**

AIP ČR je nevládní organizace pro oblast inovačního podnikání, transferu technologií a vědeckotechnických parků. Posláním organizace je podpora vývoje technicky nového produktu a jeho uvedení na trh. (Srpková, Řehoř, 2010)

Služby AIP ČR:

- vytvoření a zpřístupnění inovační infrastruktury konečným uživatelům
- přenos zkušeností a poznatků mezi subjekty

„Základem systému je Informační centrum pro inovace a transfer technologií a činnost Klubu inovačních firem. Aktivita asociace se orientují na inovační firmy, transferová pracoviště, vědeckotechnické parky, pracoviště výzkumu a vývoje.“ (Srpková, Řehoř, 2010, str. 103)

### **3.2.3 Finanční instituce**

Tyto instituce představují především finanční pomoc MSP.

#### **Českomoravská záruční a rozvojová banka (dále jen ČMZRB)**

Českomoravská záruční a rozvojová banka je bankovní rozvojová instituce České republiky, která podporuje záměry hospodářské politiky vlády ČR v oblasti MSP a rozvoje infrastruktury a dalších oblastech ekonomiky vyžadující veřejnou podporu. Banka pomáhá MSP tím, že usnadňuje prostřednictvím určitých bankovních produktů přístup k finančním prostředkům. Jejím akcionářem je Česká republika zastoupená Ministerstvem průmyslu a obchodu, Ministerstvem financí a Ministerstvem pro místní rozvoj. Základní produkty ČMZRB jsou záruky, úvěry a příspěvky s využitím prostředků jak ze státního rozpočtu, tak ze strukturálních fondů EU. (Českomoravská záruční a rozvojová banka, 2016)



## **Česká exportní banka (dále jen ČEB)**

Česká exportní banka je instituce, která podporuje především vývoz. Její hlavním úkolem je podporovat český vývoz a zvýšit tak konkurenceschopnost ČR ve světě.

Služby ČEB: (Srpová, Řehoř, 2010)

- produkty krátkodobého financování vývozu se splatností do dvou let
- produkty středně a dlouhodobého financování se splatností 2 – 10 let
- úvěr na financování výroby pro vývoz
- úvěr na investice v zahraničí
- přímý vývozní dodavatelský a odběratelský úvěr

Česká exportní banka umožňuje poskytovat podporu právnické osobě sídlící v ČR. Spolupracuje s Exportní garanční a pojišťovací společností (EGAP).

## **Exportní a garanční a pojišťovací společnost, a. s. (dále jen EGAP)**

Tato státní úvěrová pojišťovna je součástí systému státní podpory exportu. „Vzhledem k mezinárodním pravidlům pro státem podporované vývozy, omezujících působnost státních úvěrových pojišťoven pouze na tu část trhu, kterou nepokrývají komerční úvěrové pojišťovny, leží těžiště podpory MSP ze strany EGAP zejména v oblasti předexportního financování a bankovních záruk vystavovaných v souvislosti s exportními kontrakty.“ (EGAP, 2016)

Služby EGAP: (Srpová, Řehoř, 2010)

- pojišťovací služby všem vývozcům českého zboží
- pojištění tuzemských pohledávek
- pojištění vývozních dodavatelských a odběratelských úvěrů proti riziku nezaplacení
- pojištění úvěrů na předexportní financování výroby pro vývoz

### **3.2.4 Soukromé organizace**

#### **Czech Venture Capital Association (dále jen CVCA)**

CVCA je asociace, která se zabývá vyhledáváním investičních příležitostí pro investory rizikového kapitálu. Posláním CVCA je upozornit a informovat o možnostech private equity (soukromý kapitál) a venture capital (rizikový kapitál).

Služby CVCA: (Czech Private Equity and Venture Capital Association, 2016)

- představení názorů a zájmů členů před jednáním s vládou
- informace o členech těm, kdo hledají soukromý kapitál
- působení jako zdroj vzdělávání a školení

Subjekty a projekty, které se chtějí ucházet o financování z prostředků rizikového kapitálu, musí splnit následující kritéria: (Veber, Srpová, 2012)

- jednoznačná vlastnická struktura
- hodnotný manažerský tým
- ambice dynamického růstu
- dlouhodobě udržitelné konkurenční výhody společnosti
- bez sektorového zaměření
- minoritní podíl ve společnosti
- zastoupení fondu ve statutárním orgánu
- výstup po 5 – 7 letech
- výnos min. 25%

#### **Business angel**

Business angel je individuální investor, který využívá vlastní kapitál k financování MSP. Podporuje převážně podniky, které se nacházejí v růstové fázi. Cílem business angel je zhodnocení vložených prostředků. Investor také přináší do firmy určité know how v podobě odborných znalostí nebo kontaktů na strategické partnery. (CzechInvest, 2016)

#### **Podnikatelský inkubátor**

Podnikatelský inkubátor pomáhá začínajícím inovativním firmám pomocí zvýhodněných podmínek, soustředěných na jednom místě a po určitou dobu. Jedná se

například o nájem kancelářských prostor a vybavení, administrativní služby nebo o sdílení společné laboratoře. Podnikatelského inkubátoru může využít inovativní firma, která splní vstupní kritéria. Nejčastější doba firmy působící v inkubátoru je 3 – 5 let, pak se musí firma osamostatnit. (Srpková, Řehoř, 2010)

### **3.3 Koncepce podpory MSP**

Koncepce podpory MSP na období 2014 – 2020 je strategický dokument pro podnikání, byl přijat vládou ČR dne 12. prosince 2012. Základním cílem je efektivní fungování celkový rozvoj malých a středních podniků. (MPO, 2016)

Tato kapitola vychází z přílohy Koncepce podpory malých a středních podnikatelů na období let 2014 – 2020, zveřejněn na stránkách [www.mpo.cz](http://www.mpo.cz).

Principy Koncepce MSP 2014+ jsou:

- tematická koncentrace
- návaznost na evropské a národní strategické dokumenty
- přispívá k evropské přidané hodnotě
- důraz na využívání finančních nástrojů

Cíle Koncepce MSP 2014+ jsou:

- posílení postavení MSP a růst konkurenceschopnosti
- rozvoj českého podnikatelského prostředí
- zvyšování kvality poradenských služeb
- snižování energetické náročnosti podnikání
- snižování administrativní zátěže
- posílení inovační schopnosti a rozvoj podnikatelské a inovační infrastruktury

Strategické priority Koncepce MSP 2014+ jsou:

- kultivace podnikatelského prostředí, rozvoj poradenských služeb a vzdělání pro podnikání
- rozvoj podnikání založený na podpoře výzkumu, vývoje a inovací a podnikatelské infrastruktury
- podpora internacionalizace MSP

- udržitelné hospodaření s energií a rozvoj inovací v energetice

Od roku 2014 tedy z těchto priorit vychází oblasti podpory pro MSP. Zaměřují se na podporu a rozšiřování inovačních kapacit, zlepšení spolupráce mezi podnikateli, lepší přístup k zahraničnímu trhu, zkvalitnění poradenských služeb a další. Financování těchto priorit je ze tří zdrojů, evropské fondy a to zejména Evropský fond pro regionální rozvoj a Evropský sociální fond. Dále národní prostředky a finanční prostředky z unijních programů EU. (MPO, 2016)

## **4 WWW.BRIGADNICI.COM, S.R.O.**

### **4.1 Historie společnosti**

Společnost [www.brigadnici.com](http://www.brigadnici.com), s.r.o. poskytuje personální služby na celém českém personálním trhu od roku 2006. První pobočka vznikla v Rokycanech v Havlíčkově ulici, časem se pobočky rozšířily téměř po celé České republice.

### **4.2 Charakteristika společnosti**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Název společnosti:</b>   | <a href="http://www.brigadnici.com">www.brigadnici.com</a> , s.r.o.                     |
| <b>Právní forma:</b>        | společnost s ručením omezeným   |
| <b>Sídlo společnosti:</b>   | Praha – Nové Město, Karlovo náměstí 290/16,<br>PSČ 12000                                |
| <b>Identifikační číslo:</b> | 26409259  |
| <b>Jednatel:</b>            | Radek Princ   |
| <b>Společník:</b>           | Proact People s.r.o.<br>Rokycany – Nové Město, Pražská 807, PSČ 33701<br>IČ: 264 01 118 |

Společnost vlastní obchodní podíl ve společnosti [www.brigadnici.com](http://www.brigadnici.com), s.r.o. ve výši 100%.

V současnosti má společnost [www.brigadnici.com](http://www.brigadnici.com), s.r.o. (dále jen Brigádníci, s.r.o.) přes 85 zaměstnanců. Sídlo firmy se nyní nachází v Praze a pobočky má ve velkých městech téměř po celé České republice např. v Praze, v Plzni, v Pardubicích, v Brně, v Berouně, v Tachově a v nejbližších měsících se pobočky otevřou také v Ostravě a v Jihlavě. Společnost nabízí pracovní příležitosti především do automobilového průmyslu, elektrotechnického průmyslu, logistiky a potravinářství.

Brigádníci, s.r.o. se řídí mottem viz obrázek 4 : LEPŠÍ PRÁCE. Tímto mottem vyjadřuje vztah k zákazníkům a zaměstnancům.

**Obrázek 4:** Logo firmy Brigádníci, s.r.o.



Zdroj: Lepší práce, 2016

Hlavním cílem firmy je vybudovat prosperující společnost, která klade důraz na požadavky a potřeby zákazníků. Základem k vytvoření takové společnosti je vysoká organizovanost procesů, flexibilita poskytovaných služeb, motivace a kvalifikace zaměstnanců, vlastní školicí střediska, on-line správa dokumentů.

Firma se zavazuje, že povede firmu k trvalé prosperitě, neustále bude zlepšovat odbornou úroveň a kvalitu, efektivitu integrovaného systému managementu. Dále bude dodržovat právní předpisy a zajišťovat ochranu životního prostředí neobnovitelných přírodních zdrojů a ovzduší. (Lepší práce, 2016)

Brigádníci, s.r.o. je dlouholetým členem Asociace poskytovatelů personálních služeb (dále jen APPS).

**Obrázek 5:** Logo APPS



Zdroj: APPS, 2016

#### **4.2.1 Asociace poskytovatelů personálních služeb**

Asociace poskytovatelů personálních služeb je nezávislá a dobrovolnická organizace, která vznikla v roce 2002. Cílem asociace je vytváření lepších podmínek pro úspěšný rozvoj stabilního trhu pracovních sil v ČR. APPS svým členům poskytuje poradenské a informační služby a pořádá společné akce a konference. APPS se snaží prosadit právo

na svobodnou volbu povolání, rovné zacházení se všemi zaměstnanci, právo na uspokojivé pracovní podmínky apod. Také je proti diskriminaci na českém trhu práce. Členové APPS jsou průběžně kontrolovány, zda dodržují etický kodex Asociace, zákoník práce a další platné ustanovení. (APPS, 2016)

### **4.3 Předmět podnikání**

Hlavní činností, kterou se zabývá společnost Brigádníci, s.r.o., je zprostředkování vhodného zaměstnání.

#### **4.3.1 Zprostředkování zaměstnání**

Jak již bylo uvedeno, společnost poskytuje personální služby na českém trhu, především nabízí pracovní pozice do skladů a do výroby a to i se zajištěním ubytování.

Zaměstnanec vyhledává uchazeče na internetových portálech, kde právě uchazeči o zaměstnání zveřejňují své životopisy. Tyto portály má společnost předplacené, nejvíce se vyhledává na portálech: profesia.cz, superkariera.cz, volnamista.cz, spravnykrok.cz, airjobs.cz, dzob.cz, a další. Nalezené životopisy se zadávají do programu Otys, se kterým se pracuje v celé společnosti. Důležité je, aby životopis obsahoval telefonní číslo nebo e-mailovou adresu, aby firma mohla uchazeče co nejdříve kontaktovat. Společnost se s uchazečem spojí především telefonicky, po spojení se snaží dotyčnému nalézt nejvhodnější pracovní pozici v ČR. Záleží na zkušenostech a schopnostech uchazeče. Pokud nějakou pracovní nabídku odmítne nebo není pro ni vhodný (např. kvůli zdravotnímu omezení, spojení do zaměstnání, dále nevlastní řidičský průkaz apod.), je důležité toto do systému zaznamenat.

Mezi největší klienty, kteří využívají služby této firmy jsou:

- na Plzeňsku
  - Ideal Automotive Bor, s.r.o.
  - Carrier Refrigeration Operation Czech Republic s.r.o.
  - EuWe Eugen Wexler ČR, s.r.o.
  - HUTCHINSON, s.r.o.
  - Panasonic AVC Networks Czech, s.r.o.
  - a další
- Středočeský kraj

- MUBEA spol, s.r.o.
- KOSTAL CR, spol. s.r.o.
- a další
- Praha
  - SCHENKER spol. s.r.o.
  - Kaufland Česká republika v.o.s.
  - Internet Mall, a.s.
  - a další
- dále má firma klienty na Pardubicku, Liberecku, v Brně, ...

Firma poskytuje zaměstnance svým klientům, například v případě potřeby pružné pracovní síly. Společnost se postará o administrativní věci – vznik a ukončení pracovního poměru zaměstnanců dočasně přidělených na práci u klienta. Dále pomáhá vyhledat zaměstnance, jak pro naplnění stálých pracovních míst, tak i pro krátkodobé doplnění pracovních sil.

Firma umožňuje také předání zaměstnanců do kmenového stavu. To znamená, že daná firma si může nejdříve zaměstnance prověřit a pak je teprve po 3 měsících převzít do kmenového stavu.

Cílem společnosti je dodávat, co nejvíce kvalitní zaměstnance svým klientům. Z tohoto důvodu jsou pro většinu operátorských pozic zprostředkované školení. U některých zakázek se jedná jen o jednodenní školení, které završuje praktický test (test zručnosti, šroubování, jemné motoriky) a teoretický test (matematický, pozornostní test). U pár zakázek se vyžaduje i třídní školení.

#### **4.4 Zařazení v rámci MSP**

V současnosti firma Brigádníci, s.r.o. zaměstnává přes 85 zaměstnanců. Roční bilanční suma aktiv v roce 2014 činila 73 554 tis. Kč. Na základě těchto údajů společnost Brigádníci, s.r.o. můžeme zařadit do kategorie středních podniků.

#### **4.5 Zákony upravující agenturní zaměstnávání**

Personální agentury nabízející zaměstnání se v České republice musí řídit dvěma zákony – Zákoníkem práce a Zákonem o zaměstnanosti.



#### **4.5.1 Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb.**

V Zákoníku práce je agenturnímu zaměstnávání věnována Hlava V: Agenturní zaměstnávání, § 307a - § 309.

„Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“ (Business center, 2016)

Dále § 308 vymezuje, jaké údaje musí obsahovat dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance jako např. jméno, příjmení, druh práce, místo výkonu práce apod. Dohoda musí být uzavřená písemně. Mimo jiné agentura práce uzavírá se zaměstnancem tzv. písemný pokyn. Tento Pokyn by měl obsahovat taky základní údaje, jako jsou např. název a sídlo uživatele, místo výkonu práce u uživatele, dobu trvání dočasného přidělení atd. (Business center, 2016)

#### **4.5.2 Zákon o zaměstnanosti - č. 435/2004 Sb.**

V § 14 je definováno zprostředkování zaměstnání. „Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem:

- a) krajské pobočky Úřadu práce
- b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").“ (Business center, 2016)

Dále je zde uvedeno, jaké údaje musí k žádosti o povolení ke zprostředkování práce předložit právnická a fyzická osoba, jakými způsoby povolení ke zprostředkování zaniká a jak se právnická nebo fyzická osoba mohou dopustit přestupku.

## **5 Ekonomická situace společnosti**

Cílem většiny společností je dosáhnout, co největšího zisku. Cílem této kapitoly je zhodnotit ekonomickou efektivnost společnosti pomocí finanční analýzy.

Efektivita podniku je důležitá při žádání podpory podnikání. U většiny projektů či dotací je daná podmínka finančního zdraví podniku. Na základě výsledků finanční analýzy pak přidělený subjekt, rozhoduje, jestli je firma pro dotaci vhodná.

### **5.1 Finanční analýza**

Finanční analýza představuje soubor činností, které nám vyhodnotí finanční situaci podniku. Pomáhá nám rozeznat finanční zdraví společnosti, odkryje nám slabé stránky, které by se mohly v nadcházejícím období stát velkým problémem, a naopak nám pomáhá objevit silné stránky, kterých by společnost mohla využít.

Cílem finanční analýzy je zjištění finančního stavu podniku. Informace získané z finanční analýzy jsou užitečné pro vedení společnosti, tzn. manažery, ale také i pro jiné subjekty jako např.: banka, investoři, dodavatelé a dále. (Blaha, Jindřichovská, 2006)

Finanční analýza vyplývá z interních zdrojů firmy, které jsou doplněné o externí zdroje. Mezi ně můžeme zařadit finanční výkazy tvořící účetní závěrku a také příloha k účetní závěrce. Metody, které se používají pro výpočet analýzy, jsou analýzy extenzivních ukazatelů, analýzy fondů finančních prostředků, analýza poměrových ukazatelů a ostatní. (ManagementMania, 2016)

V práci provedeme analýzu prostřednictvím poměrových ukazatelů, zejména:

- analýzy ukazatelů rentability
- analýzy ukazatelů likvidity
- analýzy ukazatelů zadluženosti
- analýzy ukazatelů aktivity

Následující ukazatele nelze porovnat s odvětvovými ukazateli, neboť MPO nezveřejnilo potřebné údaje pro činnosti související se zaměstnáním.

### 5.1.1 Ukazatelé rentability

Ukazatelé rentability nás informují o efektivnosti vloženého kapitálu. Jak je podnik schopný vytvářet nové zdroje a dosahovat zisku použitím investovaného kapitálu. Zde platí pravidlo, čím vyšší hodnota, tím lepší pro podnik. (Valach, 1999)

Obecně je rentabilita definována jako poměr zisku a vloženého kapitálu:

$$\text{Obecný vzorec rentability} = \frac{\text{zisk}}{\text{vložený kapitál}}$$

#### Rentabilita aktiv (dále jen ROA)

ROA nám ukazuje, jak velkého efektu podnik dosáhne z celkových aktiv. Čítec obsahuje zisk před úroky a zdaněním tzv. EBIT. A jmenovatelem jsou celková aktiva. (Kislingerová, Hnilica, 2008)

$$\text{Vzorec: Rentabilita aktiv} = \frac{\text{zisk}}{\text{celková aktiva}}$$

#### Rentabilita vlastního kapitálu (dále jen ROE)

Ukazatel rentability vlastního kapitálu je především užitečná pro majitele firmy nebo konkurenci, investory. Udává nám zhodnocení vlastního kapitálu, vloženého do podnikání. Při výpočtu používáme v čitateli čistý zisk tzv. EAT neboli výsledek hospodaření za účetní období. (Businessvize, 2016)

$$\text{Vzorec: Rentabilita vlastního kapitálu} = \frac{\text{zisk}}{\text{vlastní kapitál}}$$

#### Rentabilita tržeb (dále jen ROS)

Rentabilita tržeb měří výši marže společnosti, kolik korun zisku připadne na jednu korunu tržeb. Při výpočtu používáme také EAT jako u rentability vlastního kapitálu. (Businessvize, 2016)

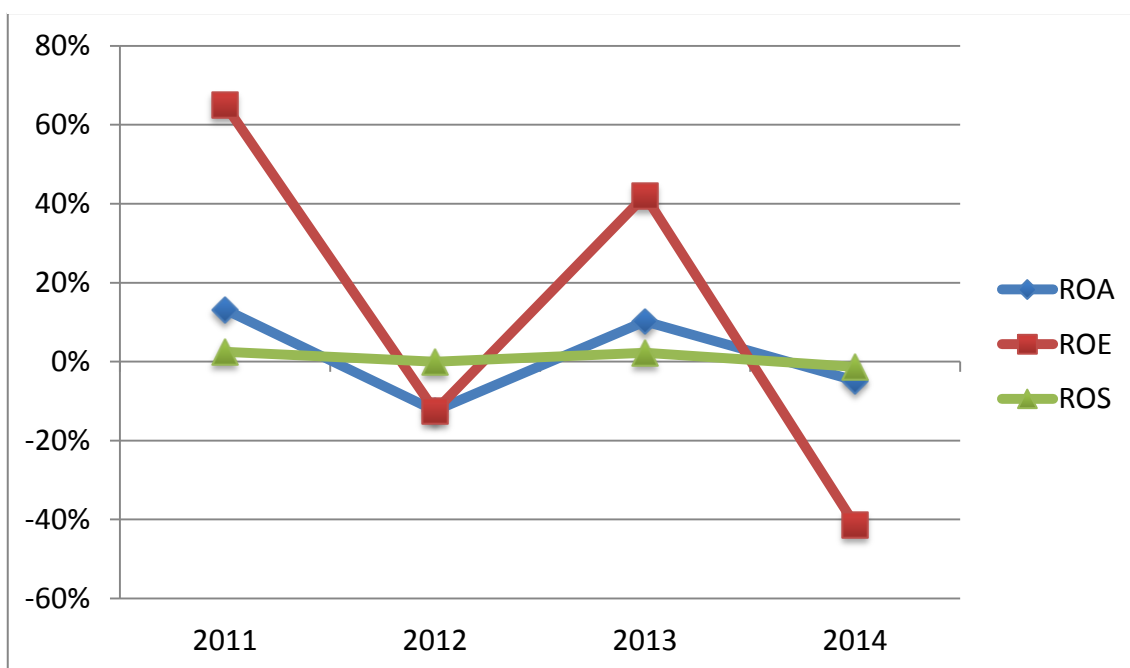
$$\text{Vzorec: Rentabilita tržeb} = \frac{\text{zisk}}{\text{tržby}}$$

**Tabulka 2:** Ukazatelé rentability společnosti Brigádníci, s.r.o. v %

| Ukazatel | 2011  | 2012    | 2013  | 2014    |
|----------|-------|---------|-------|---------|
| ROA      | 13,18 | - 12,40 | 10,21 | - 4,82  |
| ROE      | 65,08 | - 12,50 | 42,04 | - 41,31 |
| ROS      | 2,50  | 0       | 2,27  | - 1,31  |

Zdroj: Vlastní zpracování dle účetních výkazů (Příloha A), 2016

**Obrázek 6:** Grafický vývoj rentability společnosti Brigádníci, s.r.o.



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016

U ukazatelů rentabilit platí, čím vyšší hodnota, tím lépe pro firmu. Z tabulky 2 je patrné, že nejvyšší hodnoty ROA bylo dosaženo v roce 2011 a naopak nejnižší v roce 2012. Ukazatele rentabilit ovlivňuje v roce 2012 a 2014 záporný výsledek hospodaření společnosti. Navíc v roce 2012 neměla firma žádné tržby. Ukazatel ROE vykazuje v pozorovaném období velké výkyvy. V roce 2011 se hodnota nacházela na 65,08 %, následně se propadl v roce 2012 na -12,50 % a dále prudký růst v roce 2013 na hodnotu

42,04 %. V posledním pozorovaném roku 2014 opět ale hodnota prudce klesla na -41,31 %. Grafické zpracování je zobrazeno na obrázku 6.

### **5.1.2 Ukazatelé likvidity**

Ukazatelé likvidity nám představují, jestli je společnost schopna včas splatit své krátkodobé závazky. Počítají se z položek z rozvahy, kde jsou seřazeny podle své likvidity. (Blaha, Jindřichovská, 2006)

#### **Běžná likvidita**

Běžná likvidita nám ukazuje, kolikrát je schopna firma uspokojit své věřitele, v případě že v daném okamžiku by se všechna oběžná aktiva proměnila za hotovost. Z aktiv musí být vyloučeny neprodejně zásoby. Optimum je v rozmezí od 1,8 – 2,5. (Likvidita, 2016)

$$\text{Vzorec: Běžná likvidita} = \frac{\text{oběžná aktiva}}{\text{krátkodobé závazky}}$$

#### **Pohotová likvidita**

Pohotová likvidita se počítá podobně jako běžná likvidita až na to, že oběžná aktiva jsou očištěna o položku zásob. U podniků zabývajících se především poskytováním služeb se hodnoty ukazatelů běžné a pohotové likvidity blíží. Optimum je v rozmezí od 1 – 1,5. (ManagementMania, 2016)

$$\text{Vzorec: Pohotová likvidita} = \frac{\text{oběžná aktiva} - \text{zásoby}}{\text{krátkodobé závazky}}$$

#### **Okamžitá likvidita**

Okamžitou likviditu spočítáme jako podíl finančního majetku a krátkodobých závazků. Pod finanční majetek zahrnujeme peníze, účty v bankách a krátkodobý finanční majetek. A pod krátkodobé závazky patří také i běžné bankovní úvěry. Optimum je v rozmezí od 0,2 – 0,5. (ManagementMania, 2016)

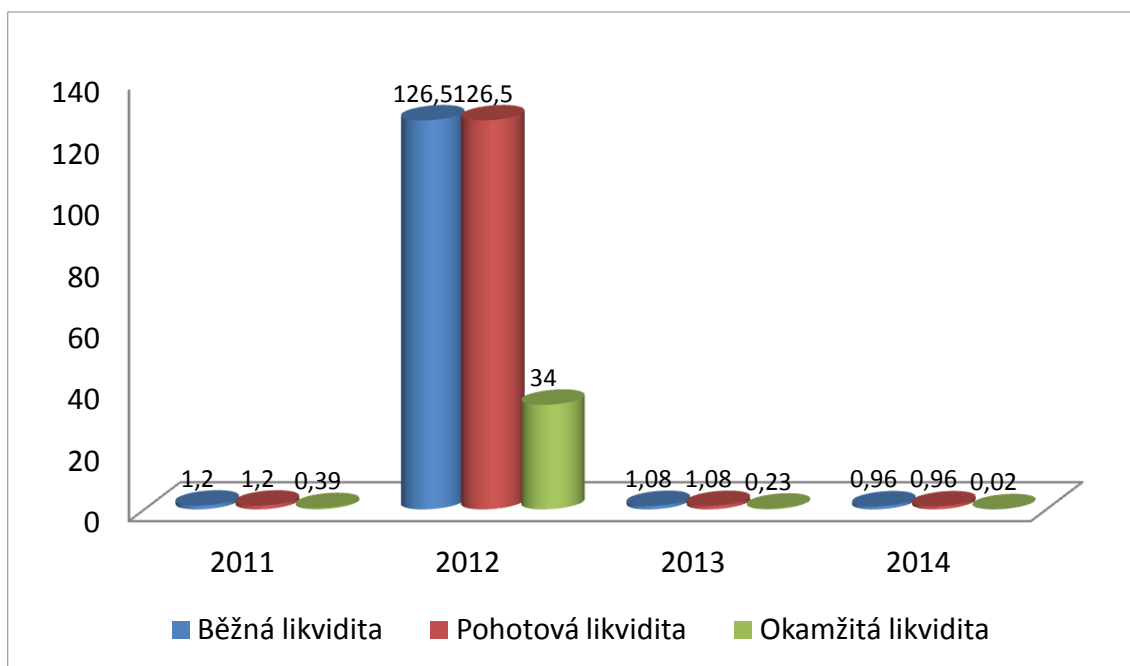
$$\text{Vzorec: Okamžitá likvidita} = \frac{\text{finanční majetek}}{\text{krátkodobé závazky}}$$

**Tabulka 3:** Ukazatelé likvidity společnosti Brigádníci, s.r.o.

| Ukazatel           | 2011 | 2012  | 2013 | 2014 |
|--------------------|------|-------|------|------|
| Běžná likvidita    | 1,20 | 126,5 | 1,08 | 0,96 |
| Pohotová likvidita | 1,20 | 126,5 | 1,08 | 0,96 |
| Okamžitá likvidita | 0,39 | 34    | 0,23 | 0,02 |

Zdroj: Vlastní zpracování dle účetních výkazů (Příloha A), 2016

**Obrázek 7:** Grafický vývoj likvidit společnosti Brigádníci, s.r.o.



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016

Tabulka 3 zobrazuje hodnoty ukazatele likvidity, to znamená jaká je platební schopnost firmy. Z obrázku 7 můžeme jasně vidět, že běžná likvidita a i ostatní ukazatelé v roce 2012 nabývali největších hodnot a výrazně překračují doporučené hodnoty.

Běžná likvidita by se měla pohybovat kolem hodnoty 1,8 – 2,5. Ani v jednom roce firma nesplňuje požadované optimum, nejvíce se však přibližuje v roce 2011. V roce 2013 došlo k výraznému poklesu likvidity, pokles byl způsoben jak nárůstem oběžných aktiv, tak i růstem krátkodobých závazků v roce 2013.

Pohotová likvidita nabývá stejných hodnot jako u běžné likvidity, neboť firma nemá ani v jednom roce zásoby. Optimální hodnoty jsou 1 – 1,5. Kromě roku 2012 se hodnoty přibližují odpovídajícímu optimu.

Okamžitá likvidita počítá pouze s krátkodobým finančním majetkem firmy. Optimálních hodnot tzn. hodnot v rozmezí 0,2 až 0,5, se firma dotýká v roce 2011 a 2013. V roce 2014 se firma dostala pod hodnotu 0,2, což by mohlo znamenat, že se firma dostala do platební neschopnosti.

### **5.1.3 Ukazatelé zadluženosti**

Ukazatelé zadluženosti nás informují o úvěrovém zatížení podniku, jak podnik zhodnocuje cizí zdroje a jak je schopný hradit své závazky. Vysoká zadluženost nemusí být hned vnímána negativně, může přispívat k rentabilitě vlastního kapitálu. (Kislingerová, Hnilica, 2008)

#### **Celková zadluženost**

Celková zadluženost ukazuje, do jaké míry kryje firemní majetek cizími zdroji. Tento ukazatel nazýváme také ukazatelem věřitelského rizika. Vyšší hodnoty ukazatele jsou pro věřitele rizikem. (Podnikátor, 2016)

$$\text{Vzorec: Celková zadluženost} = \frac{\text{cizí zdroje}}{\text{celková aktiva}}$$

#### **Míra zadlužení**

Tento ukazatel je důležitý pro banku, neboť nám udává informaci, zda poskytnou či neposkytnout úvěr. Optimální stav je nižší hodnota cizích zdrojů než vlastní kapitál. (Finanční analýza, 2016)

$$\text{Vzorec: Míra zadlužení} = \frac{\text{cizí zdroje}}{\text{vlastní kapitál}}$$

#### **Koeficient samofinancování**

Jak už název napovídá, tento koeficient udává, jak podnik schopen své potřeby z vlastních zdrojů. Vyjadřuje stabilitu a nezávislost firmy. (Finanční analýza, 2016)

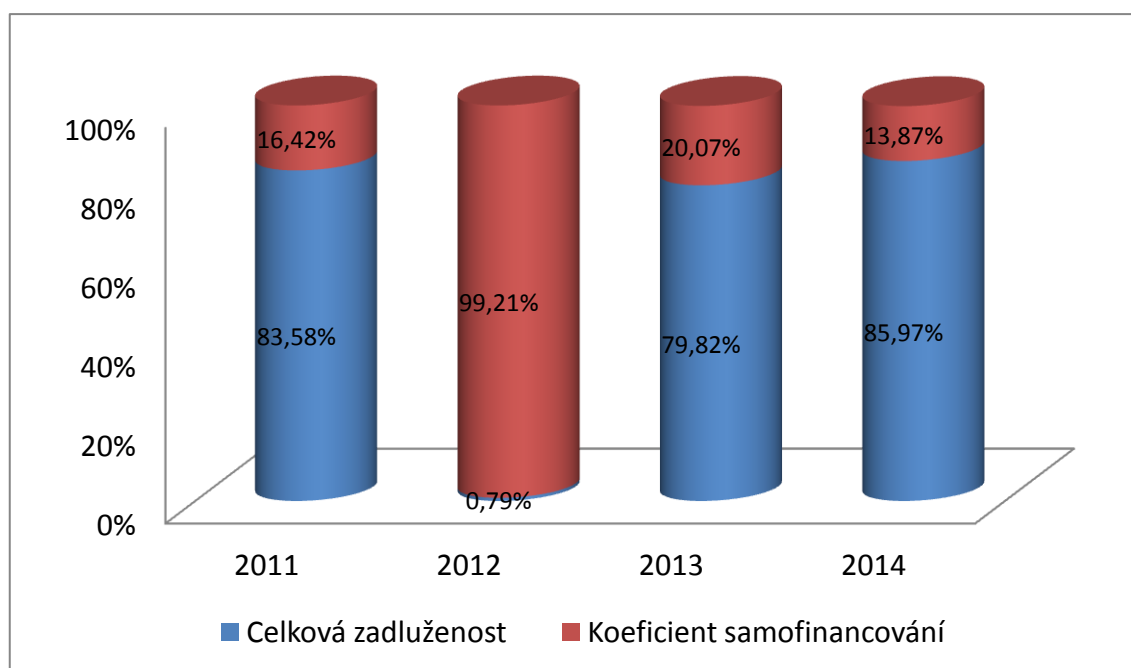
$$\text{Vzorec: Koefficient samofinancování} = \frac{\text{vlastní kapitál}}{\text{celková aktiva}}$$

**Tabulka 4:** Ukazatelé zadluženosti společnosti Brigádníci, s.r.o.

| Ukazatel                        | 2011  | 2012   | 2013  | 2014  |
|---------------------------------|-------|--------|-------|-------|
| Celková zadluženost [%]         | 83,58 | 0,79   | 79,82 | 85,97 |
| Míra zadlužení                  | 5,09  | 0,0079 | 3,97  | 6,20  |
| Koefficient samofinancování [%] | 16,42 | 99,21  | 20,07 | 13,87 |

Zdroj: Vlastní zpracování dle účetních výkazů (Příloha A), 2016

**Obrázek 8:** Grafický vývoj likvidit společnosti Brigádníci, s.r.o.



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016

Na obrázku 8 je vidět, že celková zadluženost se v pozorovaných letech pohybuje kolem 80 %, kromě roku 2012, kdy celková zadluženost je na 0,79 %. Ideální je hodnota kolem 50 %. V roce 2011 byla celková zadluženost podniku 83,58 % a v dalším roce klesla na 0,79 %. Věřitelé preferují nízký ukazatel zadluženosti, čím větší je podíl vlastního kapitálu, tím menší je riziko ztráty věřitelů.



Míra zadlužení je největší v roce 2014, kdy hodnota vzrostla na 6,20. Znamená to, že podnik více financuje z cizích zdrojů, sice snižuje tak svojí stabilitu ale zároveň zvyšuje své výnosy. Doporučení je nižší hodnota cizích zdrojů než vlastního kapitálu. To nastává v roce 2012, kdy firma vlastní méně cizích zdrojů.

Koeficient samofinancování v pozorovaných letech se pohybuje kolem 13 – 20 %. V roce 2012 nabývá hodnot až 99,21 %. Koeficient samofinancování je opakem k celkové zadluženosti. Součet celkové zadluženosti a koeficientu samofinancování je 100%. Z toho je patrné, že v roce 2012 byla firma schopna krýt své potřeby z vlastních zdrojů. Celkové hodnoty ukazatelů zadluženosti jsou zobrazeny v tabulce 4.

#### **5.1.4 Ukazatelé aktivity**

Ukazatelé aktivity informují podnik, jak využívá svá aktiva. Jestli firma vlastní dostatek produktivních aktiv nebo zda má nevyužité kapacity. Měří vázanost kapitálu, kolikrát se za dané období majetek obrátí a jak dlouho je majetek vázán. (ManagementMania, 2016)

#### **Rychlost obratu aktiv**

Udává, kolikrát se během roku celková aktiva obrátí v tržby. Optimum je minimálně na úrovni hodnoty 1. (ManagementMania, 2016)

$$\text{Vzorec: Rychlost obratu aktiv} = \frac{\text{tržby}}{\text{celková aktiva}}$$

#### **Doba obratu pohledávek**

Doba obratu pohledávek vypovídá o tom, jak dlouho trvá, než se pohledávky přemění na peníze. Pro výpočet používáme 360 dní/rok. (ManagementMania, 2016)

$$\text{Vzorec: Doba obratu pohledávek} = \frac{\text{pohledávky}}{\text{tržby}/360}$$

### Doba obratu závazků

Doba obratu závazků signalizuje, jak dlouho podnik odkládá platby faktur od dodavatelských subjektů. Pro výpočet používáme 360 dní/rok. Tato hodnota by měla být vyšší než hodnota ukazatele doby obratu pohledávek. (Podnikátor, 2016)

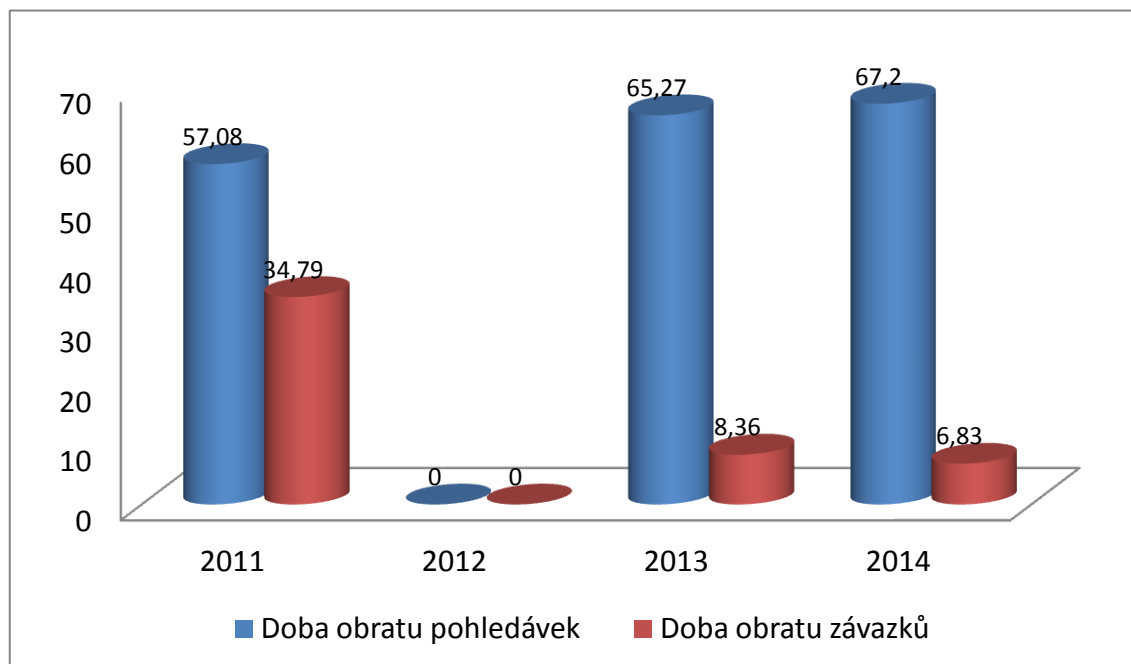
$$\text{Vzorec: Doba obratu závazků} = \frac{\text{krátkodobé závazky}}{\text{tržby}/360}$$

**Tabulka 5:** Ukazatelé aktivity společnosti Brigádníci, s.r.o.

| Ukazatel  | 2011  | 2012 | 2013  | 2014  |
|---|-------|------|-------|-------|
| <b>Rychlost obratu aktiv</b><br>[počet obrátek] | 4,28  | 0    | 3,71  | 4,36  |
| <b>Doba obratu pohledávek</b> [počet dní]       | 57,08 | 0    | 65,27 | 67,20 |
| <b>Doba obratu závazků</b><br>[počet dní]       | 34,79 | 0    | 8,36  | 6,83  |

Zdroj: Vlastní zpracování dle účetních výkazů (Příloha A), 2016

**Obrázek 9:** Grafický vývoj dob obrátů pohledávek a závazků u společnosti Brigádníci, s.r.o.



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016

V roce 2012 firma nevykazovala žádné tržby, proto jsou v tabulce 5 samé nuly.

Rychlost obrátů aktiv kolísá kolem 4. Ideální počet obrátů je minimálně 1. Tento ukazatel je hodnocen kladně, neboť to znamená, že firma svá aktiva k dosažení tržeb používá efektivně.

Doba obrátů pohledávek se nacházela v roce 2011 kolem 57 dní. V dalších letech, v roce 2013 a 2014, se doba obrátů pohledávek ještě zvýšila. A to až na 67 dní. Stále rostoucí doba obrátů pohledávek nás informuje o tom, že pohledávky jsou spláceny pomaleji. Obchodníci či klienti neplatí včas své závazky a firma by měla uvažovat o vytvoření opatření na urychlení plateb.

Doba obrátů závazků je značně nižší než doba obrátů pohledávek. Pro firmu by bylo výhodné, kdyby toto tvrzení bylo naopak. Firma by se měla snažit vymáhat své pohledávky a tím se tak dostat do výhodnější pozice. Grafické zobrazení ukazatelů aktivity je na obrázku 9.

## **6 Současný stav využívání podpory**

S vedoucí náborového centra Bc. Hanou Sandtnerovou byla vedena diskuze o současném i minulém využívání podpor podnikání ve společnosti Brigádníci, s. r. o. Pro společnost je důležité, jak už je zmíněno v kapitole 4, odborná úroveň, kvalita a efektivita integrovaného systému managementu. Dotace, které firma během své existence čerpala, právě souvisí se školením či odborným vzděláváním svých zaměstnanců. Poskytované dotace a finanční příspěvky společnost získala z Evropského sociálního fondu, přesněji se jedná o projekty realizované MPSV.

### **6.1 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců**

Vedoucí náborového centra v roce 2014 měla na starosti zajistit školení zaměřené na strategické vyjednávací a komunikační techniky pro klíčové zaměstnance call centra. Jelikož toto školení doprovází i určité finanční náklady, vedoucí náborového oddělení využila projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců a zažádala si o příspěvek na úhradu nákladů zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců.

Tento projekt je v ČR realizován od roku 2009 a cílem je odborný rozvoj zaměstnanců. Projekt se orientuje na vzdělávání zaměstnanců těch firem, které mají negativní vývoj ekonomiky, ale na trhu zaujímají stabilní místo s potenciálem růstu. Projekt uhradí podnikům finanční náklady na vzdělávání či rekvalifikaci zaměstnanců a mimo to také uhradí mzdové náklady zaměstnanců během jejich účasti na vzdělávací aktivitě.

K získání této podpory musí zaměstnavatel zpracovat žádost, kterou si může také stáhnout z portálu MPSV, a přiložit povinné přílohy na příslušné kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR (dále jen ÚP ČR). (Integrovaný portál MPSV, 2016)

#### **Žádost společnosti Brigádníci, s.r.o.**

Žádost o poskytnutí příspěvku na úhradu nákladů zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců v rámci projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců musí obsahovat určité náležitosti, od údajů zaměstnavatele až po údaje ohledně počtu předpokládaných školených zaměstnanců, počet vzdělávacích hodin apod.

Společnost Brigádníci, s. r. o. žádala o školení 6 zaměstnanců, vedoucího náborového oddělení, vedoucího call centra a čtyřech operátorek call centra. Jednalo se o školení

zaměřené na strategické vyjednávací a komunikační techniky, přesněji o prohloubení odbornosti komunikačních a vyjednávacích dovedností s konkrétním cílem zvýšení schopnosti uzavírání většího počtu obchodních případů. Vzdělávací aktivita probíhala 5 školicích dnů, délka jedné vyučovací hodiny trvala 45 minut. Celkem tedy školení trvalo kolem 40 hodin (včetně závěrečného pohovoru, který měl za úkol ověřit získané dovednosti a znalosti). (Interview s vedoucí náborového oddělení Bc. Hanou Sandtnerovou, 2016)

**Tabulka 6:** Rozpočet nákladů na vzdělávací aktivity pro společnost Brigádníci, s.r.o.

|                 |  |  |
|-----------------|--|--|
| Rozpočet celkem |  | 97 960 Kč  |
| Z toho:         | Náklady vzdělávací aktivity  | 70 000 Kč  |
|                 | Mzdové náklady zaměstnanců za dobu jejich účasti na vzdělávací aktivitě  | 27 960 Kč  |
|                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 operátorky call centra</li> <li>• vedoucí call centra</li> <li>• vedoucí náborového oddělení</li> </ul> | <p>15 360 Kč</p> <p>5 400 Kč</p> <p>7 200 Kč</p> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě interviewu s vedoucí náborové oddělení, 2016

V tabulce 6 je zobrazen předpokládaný rozpočet nákladů firmy Brigádníci, s.r.o, náklady na vzdělávací aktivity i mzdové náklady. Celkem firma žádala o proplacení 97 960Kč.

## **7 Možnosti využití programů podpory podnikání ve společnosti Brigádníci, s.r.o.**

### **7.1 Záměr společnosti**

Záměrem společnosti Brigádníci, s.r.o. je nadále zlepšovat a kvalifikovat své zaměstnance, rozvíjet jejich odborné znalosti a dovednosti a tím vybudovat efektivně fungující společnost rychle reagující na potřeby a požadavky zákazníků.

### **7.2 Nalezení odpovídajícího operačního program (dále jen OP)**

Společnost Brigádníci, s.r.o. již v minulosti využila projektů zaměřené na vzdělávání svých zaměstnanců, i v roce 2016 je možnost získat obdobné dotace nabízené z fondů Evropské unie.

Programové období 2014 – 2020 obsahuje OP Zaměstnanost (dále jen OPZ), který řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Tento program byl schválen Evropskou komisí dne 6. 5. 2015. „Cílem Operačního programu Zaměstnanost (OP Z) je zlepšení lidského kapitálu obyvatel a veřejné správy v ČR, tedy základních prvků konkurenceschopnosti. ČR musí těmto oblastem věnovat značnou pozornost, pokud chce v současném komplexním světě obstát. OP Z je zaměřený také na podporu rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, zdravotních služeb, modernizaci veřejné správy a služeb a podporu mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.“ (Strukturální fondy, 2016)

Na rozdíl od programového období 2007 – 2013 obsahuje programové období méně operačních programů. Operační program Zaměstnanost nahrazuje a dále rozvíjí strategii Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, ze kterého v roce 2014 získala firma Brigádníci, s. r. o. dotaci. Nabízí se tedy otázka, zda je možné i v této souvislosti opět získat dotaci na realizaci projektu, konkrétně na projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II).

#### **7.2.1 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)**

Tento projekt navazuje na už více zmíněný projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců a kompenzuje projekt „Vzdělávejte se pro růst!“. Projekt financuje

Evropský sociální fond (konkrétně z OPZ) a státní rozpočet ČR. Cílem je zvýšit odbornost a kvalifikovanost zaměstnanců, tak aby zaměstnavatelé mohli lépe konkurovat na trhu prostřednictvím kvalifikované pracovní síly. Také se snaží podporovat obchodní potenciál a pomáhat českým podnikatelským subjektům ke stabilnímu rozvoji. Projekt umožní vybraným zaměstnavatelům a OSVČ získat finanční prostředky na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců, současně budou proplaceny mzdové náklady během vzdělávací aktivity. Projekt je určen pro zaměstnavatele ve smyslu § 7 Zákoníku práce a také pro OSVČ a nestátní neziskové organizace. Dotaci nemohou získat zaměstnavatelé, kteří už čerpají finance z jiných veřejných zdrojů na stejný účet a kteří mají sídlo společnosti v Praze, žádat ale mohou pobočky společnosti nesídlící v Praze. (Portál MPSV, 2016)

Hlavní změny oproti projektu POVEZ v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost:

- zjednodušení podmínek vstupu do projektu
- zaměstnavatel se podílí 15 % na financování vzdělávací aktivity
- začlenění potenciálních nových zaměstnanců
- bodový přínos zaměstnanců od 54 let včetně
- školení musí začít do 6 měsíců od schválení žádosti
- možnost předání žádosti i elektronicky

Žádosti je možné podávat od 31. 3. 2016 na příslušná pracoviště ÚP ČR. Doba realizace projektu končí v listopadu 2020. (Portál MPSV, 2016)

### **Podmínky pro získání příspěvku**

Dotaci si může zažádat zaměstnavatel – podnikatelský subjekt, přesněji obchodní korporace vymezené zákonem č. 90/2010 Sb., o obchodních korporacích. Jelikož společnost Brigádníci, s.r.o. je s ručením omezeným, spadá pod obchodní korporace. Brigádníci, s.r.o. mají sídlo firmy v Praze, projekt může být tedy realizován v ostatních pobočkách kromě Prahy.

## **Žádost o dotaci**

Žádost se podává v listinné podobě nebo letos nově elektronicky přes datovou schránku na příslušné ÚP ČR. Žádost musí obsahovat základní údaje o zaměstnavateli, název, sídlo, adresa provozovny, kontaktní osobu atd. V příloze B je zobrazen návrh o dotaci – část o zaměstnavateli.

V druhé části musí žadatel vypsát základní informace o projektu, komu bude vzdělávací aktivita určena, počet zaměstnanců, počet hodin aktivity, předpokládané náklady apod. Ukázka vypracované žádosti – část o projektu je v příloze C. Žadatel může maximálně čerpat částku 500 000 Kč měsíčně. V této částce jsou započteny náklady na vzdělávací aktivity i mzdové náklady. (Portál MPSV, 2016)

Brigádníci, s.r.o., pobočka v Rokycanech by mohla žádat o školení ve vyjednávacích a komunikačních dovednostech. Školení by nejvíce prospělo zaměstnancům, kteří pracují v náborovém centru a každý den jsou v kontaktu s uchazeči.

Ve společnosti Brigádníci, s.r.o. na pobočce Rokycany pracuje celkem 5 operátorek call centra, vedoucí náborového oddělení a dále by vzdělávací aktivita prospěla 3 koordinátorům. Školení by trvalo 3 dny, tj. 24 hodin (délka vyučovací hodiny 45 minut) + 1 hodina závěrečné zkoušky. Školení by proběhlo v prostorách firmy Brigádníci, s.r.o. v zasedacích místnostech prostřednictvím externí firmy např. Top Solution, s.r.o. S touto firmou už má společnost Brigádníci, s.r.o. dobré zkušenosti. Na obrázku 11 je rozpracován předpokládaný rozpočet. (Interview s vedoucí náborového oddělení Bc. Hanou Sandtnerovou, 2016)



**Obrázek 10:** Návrh na předpokládaný rozpočet

| Rozpočet celkem |   | 73 750 Kč |
|-----------------|---|-----------|
| <b>Z toho:</b>  | Náklady vzdělávací aktivity   | 50 000 Kč |
|                 | Mzdové náklady zaměstnanců za dobu jejich účasti na vzdělávací aktivitě | 23 750 Kč |
|                 | • 5 operátorky call centra  | 11 500 Kč |
|                 | • 3 koordinátoři  | 9 000 Kč  |
|                 | • vedoucí náborového oddělení   | 3 250 Kč  |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě interviewu s vedoucí náborové oddělení, 2016

Dále k žádosti zaměstnavatel musí doložit:

- Prohlášení zaměstnavatele o zbavení mlčenlivosti
- Průzkum trhu
- Seznámení se zařazením do projektu
- Čestné prohlášení o příspěvcích v rámci projektu POVEZ II
- Čestné prohlášení o podpoře de minimis
- Doklad o zřízení účtu

### **Realizace a vyhodnocení žádosti**

Realizaci projektu provádí příslušný ÚP ČR a lhůta pro vyřízení žádosti je 30 kalendářních dnů. Příslušný ÚP provádí hodnocení a posouzení projektu.

Úřad práce ČR hodnotí žádost na základě 5 kritérií: (Portál MPSV, 2016)

- Významnost daného odvětví/ podniku/ OSVČ v regionu – váha 20 %

V rámci tohoto kritéria se posuzuje, jak je podnik významný v regionu z hlediska zaměstnanosti, jedinečnosti, působení na trhu nebo růstového potenciálu.

- Nezbytnost vzdělávání zaměstnanců/ potenciálních zaměstnanců/ OSVČ – váha 30 %

Zohledňuje se, jak je potřebné vzdělávání určených osob a zda přispěje k dalšímu profesnímu rozvoji.

- Zhodnocení prorůstového potenciálu podniku ve vazbě na vzdělávací aktivity – váha 20 %

Hodnotí se souvislost školení s rozvojem podniku a dopad na zaměstnanost.

- Charakter vzdělávacích aktivit – váha 30 %

Posuzuje se typ a charakter vzdělávání a náklady na vzdělávací aktivity.

- Zařazení účastníků vzdělávání 54+ (nad 20 % účastníků) – bonus (10 bodů)

Žádost se stane zvýhodněnou o 10 bodů, pokud v žádosti bude uvedeno více než 20 % účastníků ve věku 54+.

Call centrum je složeno z mladého kolektivu i koordinátoři jsou mladší 54let. Firma Brigádníci, s.r.o. by neměla nárok na bonus 10 bodů. Školení by se nezúčastnila žádná osoba starších 54 let.

### **Přínos projektu**

Za hlavní přínos projektu je odborné vzdělání zaměstnanců. Zkvalitnění jejich přístupu ve vyjednávání a komunikaci s klienty přispěje k navazování nových obchodních případů. Díky tomu bude firma rychleji prosperovat a rozvíjet se.

### **Rizika a chyby při podání žádosti**

Společnost Brigádníci, s.r.o. neměla v minulosti žádné potíže při zprostředkování žádosti, ba naopak chválila ÚP za jejich vstřícný přístup.

Při žádání o dotaci, ale někdy mohou nastat komplikace. Mezi největší riziko patří neschválení žádosti o dotaci, které může nastat z důvodu chybějících materiálů nebo špatného přístupu a pochopení zaměstnance, který má žádost na starosti.

Je důležité, aby žadající měl jasnou představu o projektu a správně pochopil dotační program. Včas odeslal všechny potřebné a správně vyplněné dokumenty. U některých

programů je dotace vyplácena zpětně po realizaci a ukončení projektu, je nezbytné mít předem rozmyšlené, z čeho projekt bude financován.

### **7.3 Další možnosti podpory podnikání**

Firma Brigádníci, s.r.o. by si mohla v budoucnu zažádat i o další dotace či příspěvky. Úřad práce ČR poskytuje prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnavatelům finanční podporu formou různých příspěvků. Následující dotace jsou zobrazeny na stránkách portálu MPSV.

#### **Společensky účelná pracovní místa – vyhrazena pro uchazeče o zaměstnání (dále jen SÚPM)**

Pokud by firma Brigádníci, s.r.o. zřídila nové pracovní místo, které by obsadila uchazečem o zaměstnání z evidence úřadu práce, mohla by dostat příspěvek na mzdové náklady jednoho zaměstnance max. do výše 15 000 Kč měsíčně a to po dobu jednoho roku. (MPSV, 2016)

Ve firmě Brigádníci, s.r.o. na pobočce v Rokycanech by se mohlo uvažovat o zřízení dvou nových pracovních míst a to na pozice vedoucího call centra a administrativního pracovníka call centra. Obě nově vzniklá pracovní místa by ulehčila činnost operátorek call centra i ostatních oddělení.

Vedoucí call centra i administrativní pracovník by sídlili přímo v náborovém oddělení poblíž operátorek. Nový vedoucí by kontroloval práci call centra, rozdělával úkoly, dohlížel na plnění požadavků, zaučoval nové operátorky a průběžně hodnotil své pracovníky. Pracovní náplní administrativního pracovníka call centra by byla hlavně inzerce, vyhledávání nových uchazečů a veškerá korespondence.

Tyto nově vytvořená pracovní místa by zrychlila a zjednodušila pracovní činnost náborového oddělení. Operátorky by nebyly tak zatížené, oddělení by procházelo větší kontrolou a nedocházelo by k žádným nesrovnalostem.

## **Závěr**

Cílem bakalářské práce bylo v teoretické části objasnit problematiku MSP v ČR a představit různé organizace, které napomáhají k rozvoji malých a středních podniků. V úvodu je podrobně popsán význam MSP, jeho výhody a nevýhody a vyzdvíženy některé specifické znaky s ním spojené jako je flexibilita, lokální zaměření, sociální přínos a provázanost s okolím. Dále je zmapován současný stav malého a středního podnikání a jaké přímé a nepřímé podpory se mu dostává. Podnikatelské subjekty jsou definovány podle velikosti a navazuje poměrně dlouhý výčet subjektů, které se zabývají podporou podnikání a to nejen státních, ale i soukromých. Z toho jasně vyplývá, že podpora podnikání v ČR není podceňovaná, naopak, je na ni kladen poměrně velký důraz. Otázkou zůstává, zda se kompetence některých agentur či institucí nepřekrývají a zda je jejich efektivita dostatečná. To však přesahuje rámec bakalářské práce. Z pohledu drobného podnikatele jistě není jednoduché rychle a správně se zorientovat v nabídce jednotlivých subjektů.

V praktické části je stanoven za cíl najít vhodnou formu dotace či podpory pro vybraný podnik. Tím je společnost Brigádníci, s.r.o., jejíž první pobočka byla založena zde v Plzeňském kraji ve městě Rokycany. Předmětem podnikání této společnosti je zprostředkovat zaměstnání. Znamená to tedy, že jedná s potencionálními zaměstnavateli a následně vybírá vhodné kandidáty na konkrétní pracovní pozice. S ohledem na tuto činnost a po konzultaci s vedoucí náborového oddělení se jako nejvhodnější jeví Operační program Zaměstnanost z programového období 2014 – 2020, který byl později upřesněn na projekt POVEZ II. Nejprve byly popsány cíle projektu, a jak jeho případná realizace přispěje k úspěšnému rozvoji podniku. Dále bylo ověřeno, zda tato společnost splňuje všechny podmínky nezbytné pro získání dotace. Je zde uveden příklad, jak by v praxi žádost měla vypadat a jaké jsou její nezbytné náležitosti. V závěru praktické části je rozpracován předpokládaný rozpočet dotace a popsán průběh realizace, na který navazuje zhodnocení projektu a jeho celkového přínosu pro společnost [www.brigadnici.com](http://www.brigadnici.com), s.r.o.

## **Seznam tabulek**

|   |    |
|---|----|
| <b>Obrázek 1:</b> Vývoj aktivních subjektů v ČR v letech 2009 - 2014.....                             | 9  |
| <b>Obrázek 2:</b> Vývoj počtu zaměstnanců v MSP v ČR v letech 2009 - 2014 .....                       | 12 |
| <b>Obrázek 3:</b> Struktura Hospodářské komory České republiky .....                                  | 20 |
| <b>Obrázek 4:</b> Logo firmy Brigádníci, s.r.o. ....  | 29 |
| <b>Obrázek 5:</b> Logo APPS .....   | 29 |
| <b>Obrázek 6:</b> Grafický vývoj rentability společnosti Brigádníci, s.r.o.....                       | 35 |
| <b>Obrázek 7:</b> Grafický vývoj likvidit společnosti Brigádníci, s.r.o.....                          | 37 |
| <b>Obrázek 8:</b> Grafický vývoj likvidit společnosti Brigádníci, s.r.o.....                          | 39 |
| <b>Obrázek 9:</b> Grafický vývoj dob obrátů pohledávek a závazků u společnosti Brigádníci, s.r.o..... | 42 |
| <b>Obrázek 11:</b> Návrh na předpokládaný rozpočet .....  | 48 |

## **Seznam obrázků**

|   |    |
|---|----|
| <b>Obrázek 1:</b> Vývoj aktivních subjektů v ČR v letech 2009 - 2014.....                             | 9  |
| <b>Obrázek 2:</b> Vývoj počtu zaměstnanců v MSP v ČR v letech 2009 - 2014 .....                       | 12 |
| <b>Obrázek 3:</b> Struktura Hospodářské komory České republiky .....                                  | 20 |
| <b>Obrázek 4:</b> Logo firmy Brigádníci, s.r.o. ....  | 29 |
| <b>Obrázek 5:</b> Logo APPS .....   | 29 |
| <b>Obrázek 6:</b> Grafický vývoj rentability společnosti Brigádníci, s.r.o.....                       | 35 |
| <b>Obrázek 7:</b> Grafický vývoj likvidit společnosti Brigádníci, s.r.o.....                          | 37 |
| <b>Obrázek 8:</b> Grafický vývoj likvidit společnosti Brigádníci, s.r.o.....                          | 39 |
| <b>Obrázek 9:</b> Grafický vývoj dob obrátů pohledávek a závazků u společnosti Brigádníci, s.r.o..... | 42 |
| <b>Obrázek 11:</b> Návrh na předpokládaný rozpočet.....   | 48 |

## Seznam použitých zkratek

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>MSP</b>       | Malé a střední podniky                               |
| <b>MPO</b>       | Ministerstvo průmyslu a obchodu                      |
| <b>MMR ČR</b>    | Ministerstvo pro místní rozvoj ČR                    |
| <b>RPIC</b>      | Regionální poradenská a informační centra            |
| <b>BIC</b>       | Podnikatelská inovační centra                        |
| <b>CRR ČR</b>    | Centrum pro regionální rozvoj ČR                     |
| <b>HK ČR</b>     | Hospodářská komora ČR                                |
| <b>AK ČR</b>     | Agrární komora ČR                                    |
| <b>AMSP ČR</b>   | Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR |
| <b>SME Union</b> | Unie malých a středních podniků ČR                   |
| <b>AIP ČR</b>    | Asociace inovačního podnikání ČR                     |
| <b>ČMZRB</b>     | Českomoravská záruční a rozvojová banka              |
| <b>ČEB</b>       | Česká exportní banka                                 |
| <b>EGAP</b>      | Exportní a garanční a pojišťovací společnost, a. s.  |
| <b>CVCA</b>      | Czech Venture Capital Association                    |
| <b>APPS</b>      | Asociace poskytovatelů personálních služeb           |
| <b>ROA</b>       | Rentabilita aktiv                                    |
| <b>ROE</b>       | Rentabilita vlastního kapitálu                       |
| <b>ROS</b>       | Rentabilita tržeb                                    |
| <b>BL</b>        | Běžná likvidita                                      |
| <b>PL</b>        | Pohotová likvidita                                   |
| <b>OL</b>        | Okamžitá likvidita                                   |
| <b>MPSV</b>      | Ministerstvo práce a sociálních věcí                 |
| <b>ÚP ČR</b>     | Úřad práce ČR  |
| <b>OP</b>        | Operační program                                     |
| <b>POVEZ II</b>  | Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II          |
| <b>OSVČ</b>      | Osoba samostatně výdělečně činná                     |
| <b>SÚPM</b>      | Společensky účelná pracovní místa                    |

## Seznam použité literatury

### Literatura:

BLÁHA, Zdeněk Sid, JINDŘICHOVSKÁ, Irena. Jak posoudit finanční zdraví firmy. Praha: Management Press, 2006. ISBN 80-726-1145-3.

KISLINGEROVÁ, Eva, HNILICA, Jiří. Finanční analýza: krok za krokem. Praha: C.H. Beck, 2008. ISBN 978-80-7179-713-5.

MALACH, Antonín. Jak podnikat po vstupu do EU. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 524 s. ISBN 80-247-0906-6.

SRPOVÁ, Jitka. Podnikatelský plán a strategie. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, 194 s. ISBN 978-80-247-4103-1.

SRPOVÁ, Jitka, ŘEHOŘ Václav. Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 427 s. ISBN 978-80-247-3339-5.

VALACH, J. Finanční řízení podniku. Praha: Ekopress s.r.o., 1999. ISBN 80-86-119-21-1.

VEBER, Jaromír, SRPOVÁ Jitka. Podnikání malé a střední firmy. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012, 332 s. ISBN 978-80-247-4520-6.

### Internetové zdroje:

AGRÁRNÍ KOMORA ČR. Agrární komora České republiky. *Agrární komora České republiky* [online]. © 2005 - 6 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: [www.agrocr.cz](http://www.agrocr.cz)

AMSP ČR. O asociaci. *Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR* [online]. [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.amsp.cz/o-asociaci>

ASOCIACE POSKYTOVATELŮ PERSONÁLNÍCH SLUŽEB. Profil APPS. *Asociace poskytovatelů personálních služeb* [online]. © 2016 - [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/profil-apps.html>



BRIGADNICI.COM. *Lepší práce* [online]. Praha: www.brigadnici.com, s.r.o., 2016. [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.brigadnici.com/>

BUSINESS CENTER. Zákon o zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Business center* [online]. © 1998 - 2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast2.aspx>

BUSINESS CENTER. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. *Business center* [online]. © 1998 - 2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast13h5.aspx>

BUSINESSVIZE. Finanční analýza. Ukazatelé rentability. *Businessvize* [online]. © 2010 - 2011 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/financi-analyza/ukazatele-rentability>

CENTRUM PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ ČESKÉ REPUBLIKY. O nás. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR* [online]. © 2011 - 2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.crr.cz/cs/crr/o-nas/>

CZECHINVEST. O CzechInvestu. *CzechInvest. Agentura pro podporu podnikání a investic* [online]. © 1994 - 2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/o-czechinvestu>

CZECHINVEST. Business angels. *CzechInvest. Agentura pro podporu podnikání a investic* [online]. © 1994 -2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/business-angels>

CZECH PRIVATE EQUITY & VENTURE CAPITAL ASSOCIATION, S.R.O. O nás. *Czech Private Equity and Venture Capital Association* [online]. © 2010 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.cvca.cz/cs/o-nas/>

CZECHTRADE. O CzechTrade. *CzechTrade. Partner pro váš export* [online]. © 2009 - 2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.czechtrade.cz/o-czechtrade/>

ČESKOMORAVSKÁ ZÁRUČNÍ A ROZVOJOVÁ BANKA. Kdo jsme. *Českomoravská záruční a rozvojová banka, a.s.* [online]. © 2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.cmzrb.cz/o-bance/kdo-jsme>

EGAP. Podpora MSP. *Pojišťujeme český export* [online]. © 2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.egap.cz/informace/podpora-msp/index.php>

ENTERPRISE EUROPE NETWORK. O nás. *Enterprise Europe Network Česká republika* [online]. © 2014 - 2020 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.enterprise-europe-network.cz/cs/o-nas/sit-v-cr>

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR. Hospodářská komora České republiky. *Hospodářská komora České republiky. Měníme vize ve skutečnost* [online]. © 2013 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/hospodarska-komora-ceske-republiky/hospodarska-komora-ceske-republiky-hk-cr/hospodarska-komora-ceske-republiky.aspx>

ING. DANIEL JADVIŠČÁK. Ukazatelé zadluženosti. *Finanční analýza* [online]. © 2011 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://financni-analyza.webnode.cz/ukazatele-zadluzenosti/>

*Likvidita.* [online]. 2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.likvidita.cz/>

MANAGEMENTMANIA.COM. *ManagementMania* [online]. 2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs>

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Operační program Zaměstnanost. *Evropské strukturální a investiční fondy* [online]. © 2012 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>

MPO. Zpráva o vývoji malého a středního podnikání a jeho podpoře v roce 2014. *Malé a střední podnikání* [online]. © 2005 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument164106.html>

OKSYSTEM A.S. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2002 - 2015 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

OKSYSTEM A.S. Politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. 2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz>

OKSYSTEM A.S. Projekty ESF. POVEZ II. *Úřad práce České republiky* [online]. © 2002 - 2015 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci/celorep/povez-ii](https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/povez-ii)

PODNIKÁTOR.CZ. Celková zadluženost. *Podnikátor. Pomůže Vám v podnikání* [online]. © 2012 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.podnikator.cz/zacatek-podnikani/podnikani-obecne/n:18014/Celkova-zadluzenost>

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČESKÉ REPUBLIKY. O nás. *Svaz průmyslu a dopravy České republiky* [online]. © 2016 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/o-nas>

UNIE MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ ČR. Kdo jsme. *Unie malých a středních podniků ČR* [online]. [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.sme-union.cz/kdo-jsme/>

### **Interní zdroje:**

Výroční zpráva společnosti [www.brigadnici.com](http://www.brigadnici.com), s.r.o. za rok 2011

Výroční zpráva společnosti [www.brigadnici.com](http://www.brigadnici.com), s.r.o. za rok 2012

Výroční zpráva společnosti [www.brigadnici.com](http://www.brigadnici.com), s.r.o. za rok 2013

Výroční zpráva společnosti [www.brigadnici.com](http://www.brigadnici.com), s.r.o. za rok 2014

Interview s Bc. Hanou Sandtnerovou, vedoucí náborového oddělení společnosti [www.brigadnici.com](http://www.brigadnici.com), s.r.o., Rokycany 19. 2. 2016, téma podpory podnikání

## **Seznam příloh**

**Příloha A:** Údaje z účetních výkazů společnosti Brigádníci, s. r. o.

**Příloha B:** Návrh žádosti o dotaci – část o zaměstnavateli

**Příloha C:** Návrh žádosti o dotaci - část o projektu

**Příloha A:** Údaje z účetních výkazů společnosti Brigádníci, s. r. o.

**ROZVAHA (údaje v celých tis. Kč)**

|         | <b>Položka</b>                                 | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> |
|---------|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
|         | <b>AKTIVA CELKEM</b>                           | 3 453       | 508         | 71 811      | 73 554      |
| B       | <b>Dlouhodobý majetek</b>                      |             |             | 9 824       | 11 561      |
| B. I.   | <b>Dlouhodobý nehmotný majetek</b>             |             |             | 38          | 549         |
| 3.      | Software                                       |             |             | 38          | 526         |
| 7.      | Nedokončený dlouhodobý nehmotný majetek        |             |             |             | 23          |
| B. II.  | <b>Dlouhodobý hmotný majetek</b>               |             |             | 9 586       | 10 812      |
| 1.      | Pozemky  |             |             | 310         | 310         |
| 2.      | Stavby   |             |             | 1 768       | 1 621       |
| 3.      | Samostatné movité věci a soubory movitých věcí |             |             | 7 508       | 8 881       |
| B. III. | <b>Dlouhodobý finanční majetek</b>             |             |             | 200         | 200         |
| 1.      | Podíly – ovládaná osoba                        |             |             | 200         | 200         |
| C       | <b>Oběžná aktiva</b>                           | 3 453       | 506         | 61 794      | 60 969      |
| C. I.   | <b>Zásoby</b>                                  |             |             |             |             |
| C. III. | <b>Krátkodobé pohledávky</b>                   | 2 341       | 370         | 48 356      | 59 827      |

|                    |  |              |            |               |               |
|--------------------|--|--------------|------------|---------------|---------------|
| 1.                 | Pohledávky z obchodních vztahů           | 2 324        |            | 41 235        | 50 584        |
| 4.                 | Pohledávky za společníky                 |              |            | 5 357         | 5 906         |
| 6.                 | Stát – daňové pohledávky                 |              |            |               | 4             |
| 7.                 | Krátkodobé poskytnuté zálohy             | 17           | 370        | 1 308         | 2 719         |
| 8.                 | Dohadné účty aktivní                     |              |            | 11            |               |
| 9.                 | Jiné pohledávky                          |              |            | 445           | 614           |
| <b>C.<br/>IV.</b>  | <b>Krátkodobý finanční majetek</b>       | <b>1 112</b> | <b>136</b> | <b>13 438</b> | <b>1 142</b>  |
| 1.                 | Peníze                                   | 119          | 74         | 605           | 606           |
| 2.                 | Účty v bankách                           | 993          | 62         | 12 833        | 536           |
| <b>D. I.</b>       | <b>Časové rozlišení</b>                  |              | <b>2</b>   | <b>193</b>    | <b>1 024</b>  |
| 1.                 | Náklady příštích období                  |              | 2          | 193           | 1 024         |
|                    | <b>PASIVA CELKEM</b>                     | <b>3 453</b> | <b>508</b> | <b>71 811</b> | <b>73 554</b> |
| <b>A.</b>          | <b>Vlastní kapitál</b>                   | <b>567</b>   | <b>504</b> | <b>14 416</b> | <b>10 202</b> |
| <b>A. I.</b>       | <b>Základní kapitál</b>                  | <b>200</b>   | <b>200</b> | <b>200</b>    | <b>200</b>    |
| <b>A.<br/>III.</b> | Fondy ze zisku                           |              |            | 20            | 20            |
| 1.                 | Rezervní fond                            |              |            | 20            | 20            |
| <b>A.<br/>IV.</b>  | <b>Výsledek hospodaření minulých let</b> | <b>367</b>   | <b>367</b> | <b>14 196</b> | <b>14 196</b> |
| 1.                 | Nerozdělený zisk minulých let            |              | 367        | 8 135         | 14 196        |
| 2.                 | Neuhrazená ztráta minulých let           | 367          |            | 6 061         |               |

|            |   |       |      |        |         |
|------------|---|-------|------|--------|---------|
| A.<br>V.   | <b>Výsledek hospodaření<br/>běžného účetního období</b> |       | - 63 |        | - 4 214 |
| B.         | <b>Cizí zdroje</b>                                      | 2 886 | 4    | 57 322 | 63 238  |
| B.<br>II.  | <b>Dlouhodobé závazky</b>                               |       |      |        |         |
| B.<br>III. | <b>Krátkodobé závazky</b>                               | 2 886 | 4    | 28 339 | 32 658  |
| 1.         | Závazky z obchodních vztahů                             | 1 427 | 2    | 6 193  | 6 082   |
| 5.         | Závazky k zaměstnancům                                  | 567   |      | 11 820 | 12 621  |
| 6.         | Závazky ze sociálního zab. a<br>zdravotního poj.        | 249   |      | 8 083  | 5 876   |
| 7.         | Stát – daňové závazky a dotace                          | 617   | 2    | 3 709  | 4 828   |
| 10.        | Dohadné účty pasivní                                    |       |      | 143    |         |
| 11.        | Jiné závazky  | 26    |      | 598    | 1 044   |
| B.<br>IV.  | <b>Bankovní úvěry a výpomoci</b>                        |       |      | 28 983 | 30 580  |
| 1.         | Bankovní úvěry dlouhodobé                               |       |      | 4 458  | 5 589   |
| 2.         | Krátkodobé bankovní úvěry                               |       |      | 24 125 | 24 599  |
| 3.         | Krátkodobé finanční výpomoci                            |       |      | 400    | 392     |
| C. I.      | <b>Časové rozlišení</b>                                 |       |      | 73     | 114     |
| 1.         | Výdaje příštích období                                  |       |      | 73     | 114     |

**VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY (údaje v celých tis. Kč)**

|      | <b>POLOŽKA</b>  | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> |
|------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| I.   | Tržby za prodej zboží                                 | 844         |             | 6           |             |
| A.   | Náklady vynaložené na prodané zboží                   |             |             |             |             |
| +    | Obchodní marže  | 844         |             | 6           |             |
| II.  | Výkony  | 13 921      |             | 266 711     | 320 501     |
| 1.   | Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb            | 13 921      |             | 266 711     | 320 500     |
| B.   | Výkonová spotřeba                                     | 5 529       | 17          | 66 717      | 70 506      |
| 1.   | Spotřeba materiálu a energie                          |             |             | 5 724       | 6 725       |
| 2.   | Služby  | 5 530       | 17          | 60 994      | 63 781      |
| +    | Přidaná hodnota                                       | 9 236       | - 17        | 200 000     | 249 995     |
| C.   | Osobní náklady  | 8 007       | 33          | 185 408     | 247 376     |
| 1.   | Mzdové náklady  | 5 983       | 35          | 138 874     | 184 583     |
| 3.   | Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění | 2 024       | - 2         | 46 195      | 62 135      |
| 4.   | Sociální náklady                                      |             |             | 339         | 658         |
| D.   | Daně a poplatky                                       |             |             | 119         | 105         |
| E.   | Odpisy DM   |             |             | 4 832       | 4 649       |
| III. | Tržby z prodeje DM a materiálu                        |             |             | 56          | 45          |



|     |  |        |      |       |         |
|-----|--|--------|------|-------|---------|
| 1.  | Tržby z prodeje DM                       |        |      | 56    | 45      |
| 2.  | Tržby z prodeje materiálu                |        |      |       |         |
| F.  | Zůstatková cena prodaného DM a materiálu |        |      | 39    | 20      |
| 2.  | Prodaný materiál                         |        |      |       |         |
| G.  | Změna stavu rezerv a opravných položek   |        |      | 206   |         |
| IV. | Ostatní provozní výnosy                  | 16 822 | 5    | 5 712 | 9 159   |
| H.  | Ostatní provozní náklady                 | 17 584 | 17   | 7 403 | 10 129  |
| *   | Provozní výsledek hospodaření            | 467    | - 62 | 7 761 | - 3 080 |
| X.  | Výnosové úroky                           |        |      | 81    | 198     |
| N.  | Nákladové úroky                          |        |      | 488   | 652     |
| XI. | Ostatní finanční výnosy                  |        |      |       |         |
| O.  | Ostatní finanční náklady                 | 12     | 1    | 20    | 9       |
| *   | Finanční výsledek hospodaření            | - 12   | - 1  | - 427 | - 463   |
| Q.  | Daň z příjmu za běžnou činnost           | 86     |      | 1 273 | 671     |
| 1.  | splatná                                  | 86     |      | 1 273 | 671     |
| 2.  | odložená                                 |        |      |       |         |
| **  | Výsledek hospodaření za běžnou činnost   | 369    | - 63 | 6 061 | - 4 214 |
| *** | Výsledek hospodaření za účetní období    | 369    | - 63 | 6 061 | - 4 214 |

|     |                                    |     |      |       |         |
|-----|------------------------------------|-----|------|-------|---------|
| *** | Výsledek hospodaření před zdaněním | 455 | - 63 | 7 334 | - 3 543 |
|-----|------------------------------------|-----|------|-------|---------|

## Příloha B: Návrh žádosti o dotaci – část o zaměstnavateli

### I. Zaměstnavatel (žadatel)

#### A. Identifikační údaje zaměstnavatele:

Název zaměstnavatele<sup>1)</sup>: www.brigadnici.com, s.r.o.

IČO:264 09 259

DIČ:

Rodné číslo<sup>2)</sup>:

#### Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):

Obec: Praha

Část obce:2

Ulice: Karlovo náměstí

Č. p.:290/16

Č. orient.:

PSČ:120 00

Telefon:

Fax:

E-mail:brigadnici@brigadnici.com

Předmět podnikání:personální agentura

#### B. Adresa provozovny (pracoviště) vztahující se k zaměstnancům, na které je požadován příspěvek<sup>3)</sup>:

Obec: Rokycany

Část obce:

Ulice: Havlíčkova

Č. p.:218

Č. orient.:

PSČ:33701

Telefon:

Fax:

E-mail:brigadnici@brigadnici.com

Předmět podnikání:personální agentura

#### C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

Příjmení: Princ

Jméno: Radek

Telefon:

Fax:

E-mail:

#### D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce ČR:

Příjmení: Sandtnerová

Jméno: Hana

Titul: Bc.

Telefon:

Fax:

E-mail:

#### E. Bankovní spojení zaměstnavatele:

Číslo účtu:

Kód banky:

Specifický symbol:

Variabilní symbol:

Název banky:

#### F. Právní forma zaměstnavatele<sup>4)</sup>:

společnost s ručením omezeným

#### G. Hlavní odvětví činnosti zaměstnavatele (vypište hlavní odvětví ekonomické činnosti a uveďte příslušný kód CZ - NACE):

78200: Činnost agentur zprostředkující práci na přechodnou dobu

**Příloha C: Návrh žádosti o dotaci - část o projektu**

|     |   |   |  |          |
|-----|---|---|--|----------|
| 1.  | Počet <i>zaměstnanců</i> navržených k účasti na <i>vzděl.</i> aktivitě  | 9   | - z toho ve věku nad 54 let (k prvnímu dni realizace <i>vzd.</i> aktivity) | 0        |
| 2.  | Počet <i>potenciálních zaměstnanců</i> navržených k účasti na <i>vzděl.</i> aktivitě                          | 0   | - z toho ve věku nad 54 let (k prvnímu dni realizace <i>vzd.</i> aktivity) | 0        |
| 3.  | Celkový počet zaměstnanců podniku   | 85  |  |          |
| 4.  | Název vzdělávací aktivity   | Školení zaměřené na vyjednávací a komunikační techniky  |  |          |
| 5.  | Předpokládaný termín realizace vzdělávací aktivity  | 10/2016   |  |          |
| 6.  | Vzdělávání bude realizováno externím dodavatelem / interním lektorem  | externím  |  |          |
| 7.  | Obecný cíl vzdělávací aktivity  | Prohloubení vyjednávacích a komunikačních dovedností s cílem zvýšení profesionality zaměstnanců při jednání s uchazeči. |  |          |
| 8.  | Počet hodin vzdělávací aktivity pro jednoho účastníka + počet hodin závěrečného ověření znalostí a dovedností | výuka   | 3 dny (24 hodin) – 1 vyučovací hodina = 45 minut                           |          |
|     |   | zkouška   | 1 hodina   |          |
|     |   | celkem  | 25 hodin   |          |
| 9.  | Předpokládané náklady vzdělávací aktivity (kurzovné)  | celkem bez DPH  | 50 000 Kč  | za osobu |
|     |   | celkem s DPH  |  | za osobu |
| 10. | Předpokládané mzdové náklady <i>zaměstnanců</i> za dobu jejich účasti na vzdělávací aktivitě <sup>7)</sup>    | 23 750 Kč   |  |          |
| 11. | Specifikace vzdělávací aktivity <sup>8)</sup> (zvolte jednu variantu)   | Další profesní vzdělávání - akreditované  |  |          |
|     |   | Odborná jazyková výuka  |  |          |
|     |   | Další profesní vzdělávání - neakreditované  |  |          |

## **Abstrakt**

VONDRÁŠKOVÁ, Tereza. *Podpora podnikání a možnosti jejího využití pro MSP*. Plzeň, 2016. 59 s. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

**Klíčová slova:** malý a střední podnik, podpora podnikání, dotace, projekt

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku MSP a možnosti jejich podpory. Teoretická část popisuje význam MSP, jejich výhody i nevýhody. Dále obsahuje přehled subjektů, které podporují a pomáhají k rozvoji MSP. Praktická část se zabývá společností [www.brigadnici.com](http://www.brigadnici.com), s.r.o. Obsahuje stručnou charakteristiku podniku a analyzuje jeho ekonomickou situaci pomocí finanční analýzy. V závěru práce je navrhována možnost využití podpory pro daný podnik a popsán průběh realizace projektu.

## **Abstract**

VONDRÁŠKOVÁ, Tereza. *Entrepreneurship support and its application for SMEs*. Plzeň, 2016. 59 s. Bachelor Thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

**Key words:** small and medium – sized enterprise, entrepreneurship support, subsidy, project

The bachelor thesis is focused on the matter of MSP and ways of its support. The theoretical part describes importance of MSP, its advantages and disadvantages. Further, it contains a list of subjects supporting and helping the MSP development. The practical part deals with a company [www.brigádnici.com](http://www.brigádnici.com), s.r.o. It includes a brief characteristics of the company and analyses its economical situation by financial analysis. In conclusion, a possible usage of support for the chosen company is suggested according with a process of project realisation.