Ekonomická fakulta
Faculty of Economics
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
University of South Bohemia in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra aplikované ekonomie a ekonomiky

Bakalářská práce

Regionální rozdíly v produktivitě práce

Vypracoval: Matěj Fencl
Vedoucí práce: doc. Ing. Martina Novotná, Ph.D.
České Budějovice 2024

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	**Matěj FENCL**
Osobní číslo:	**E20292**
Studijní program:	**B0413A050023 Ekonomika a management**
Téma práce:	**Regionální rozdíly v produktivitě práce**
Zadávající katedra:	**Katedra aplikované ekonomie a ekonomiky**

Zásady pro vypracování

Cíl práce:
Cílem práce je analyzovat regionální rozdíly v produktivitě práce u vybraného odvětví NACE, včetně analýzy konkrétního podnikatelského subjektu.

Osnova:
1. Význam hodnocení produktivity práce
2. Vliv regionálních specifik na produktivitu práce
3. Možnosti měření a komparace produktivity práce
4. Specifika vybraného odvětví v rámci regionů
5. Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu z hlediska jeho zaměření
6. Analýza produktivity práce vybraného subjektu a její zhodnocení ve vztahu k regionu

Rozsah pracovní zprávy:	**40-50 stran**
Rozsah grafických prací:	**0**
Forma zpracování bakalářské práce:	**tištěná**

Seznam doporučené literatury:

Coelli, T. (2005). *An Introduction to Efficiency and Productivity Analysis*. 2nd ed. New York: Springer.

Fried, H. O., Lovell, C. A. K., Schmidt, S. S. (2008). *The Measurement of Productive Efficiency and Productivity Growth*. USA:Oxford University Press.

References:

Rodriguez-Pose, A., & Ganau, R. (2022). Institutions and the productivity challenge for European regions. *Journal of Economic Geography*, 22(1), 1-25. doi: 10.1093/jeg/lbab003

Synek, M. & kol. (2011). *Manažerská ekonomika. 5., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada.

Sedláček, J. (2007). *Finanční analýza podniku*. Vyd. 1. vyd. Brno: Computer Press

Neumaierová, I., & Neumaier, I.(2002). *Výkonnost a tržní hodnota firmy*. Praha: Grada.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Martina Novotná, Ph.D.**
Katedra aplikované ekonomie a ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce: **28. února 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **15. dubna 2023**

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (33)
370 05 České Budějovice

doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka

prof. Ing. Eva Kislingerová, CSc.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č.111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 12. 4. 2024

.....

Matěj Fencl

Poděkování

Rád bych vyjádřil svou vděčnost mé vedoucí bakalářské práce doc. Ing. Martině Novotné, Ph.D., která mě vedla při psaní bakalářské práce a zároveň poskytovala užitečné rady. Zároveň bych chtěl poděkovat vedení borovanského závodu společnosti LB Minerals, s. r. o. za poskytnutí ekonomických dat pro analýzu této práce. Děkuji také své rodině, která byla trpělivá během mého studia.

Obsah

Úvod ... 8

Teoretická část ... 9

1 Produktivita ... 9

1.1 Hlavní typy produktivity ... 10

1.2 Faktory, které ovlivňují měření produktivity: ... 12

1.3 Uživatelé produktivity ... 13

2 Význam hodnocení produktivity práce ... 14

2.1 Produktivita práce ... 14

2.2 Možnosti měření a komparace produktivity práce ... 15

2.3 Vstupy z národohospodářského a podnikohospodářského pohledu ... 16

2.4 Výstupy z národohospodářského a podnikohospodářského pohledu ... 17

2.5 Měření produktivity práce ... 17

2.5.1 Produktivita založená na hrubém výstupu (produkci) ... 17

2.5.2 Produktivita založená na přidané hodnotě ... 19

3 Vliv regionálních specifik na produktivitu práce ... 22

3.1 Vliv hrubé přidané hodnoty na produktivitu práce ... 22

3.2 Zaměstnanost a její vliv na produktivitu práce ... 24

3.3 Vliv mezd na produktivitu práce ... 26

4 Vliv produktivity práce na podnikové finanční ukazatele ... 28

4.1 Finanční ukazatele ovlivňované produktivitou práce ... 28

5 Cíle a metodika ... 32

5.1 Cíle ... 32

5.2 Metodika práce ... 32

5.2.1 Přehled ukazatelů použitých pro výpočet ... 33

5.2.2 Přehled vzorců použitých pro výpočet ... 34

6 Praktická část ... 36

6.1 Charakteristika vybraných odvětví „těžba jílů a kaolinu“ a „výroba ostatních minerálních výrobků“ ... 36
6.2 Analýza trhu ČR a konkrétních oddílů dle CZ-NACE ... 37
6.3 Specifika vybraného odvětví v rámci regionů ... 38
6.3.1 Regionální produktivita práce založená na hrubé přidané hodnotě ... 41
7 Vybraná společnost LB Minerals, s. r. o. ... 47
7.1 Ekonomická charakteristika společnosti 2020–2022 ... 49
7.2 Postavení na trhu ... 50
7.3 Zvolený závod pro analýzu – Borovany ... 53
7.3.1 Ekonomické charakteristiky borovanského závodu ... 54
7.3.2 Podnikohospodářská produktivita práce ... 57
7.4 Zhodnocení produktivity práce ve vztahu k regionu ... 61
8 Závěr ... 67
9 SUMMARY ... 69
10 Seznam použité literatury ... 70
11 Seznam tabulek ... 74
12 Seznam obrázků ... 75
13 Seznam grafů ... 76

Úvod

Produktivita práce představuje klíčový faktor pro úspěch jakékoli organizace či ekonomiky jako celku. Její úroveň má zásadní dopad na efektivitu využívání pracovních zdrojů, a nakonec určuje výsledky produkce či poskytovaných služeb. V dnešním dynamickém a konkurenčním prostředí je nezbytné porozumět širokému spektru faktorů, které ovlivňují produktivitu práce, a aktivně hledat způsoby, jak ji maximalizovat. Zlepšení produktivity práce není pouze otázkou ekonomického zájmu, ale má také hluboké sociální dopady. Zvýšená produktivita může přinést růst životní úrovně zaměstnanců, zlepšení pracovních podmínek a celkového blahobytu společnosti. Je zřejmé, že investice do zvyšování produktivity práce může přinést mnohostranné výhody, které pozitivně ovlivňují jak jednotlivce, tak celé komunity.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat regionální rozdíly v produktivitě práce u vybraného odvětví – Průmysl, těžba a dobývání, členěného dle klasifikace CZ-NACE, včetně analýzy vybraného závodu podniku LB Minerals, s. r. o.

Teoretická část detailně prozkoumává základní charakteristiku produktivity, zdůrazňuje klíčové faktory, které ji ovlivňují, a analyzuje její rozdělení do podnikové a národohospodářské úrovně. Dále se věnuje hlubšímu pochopení samotného konceptu produktivity práce, uvádí různé možnosti měření a diskutuje o faktorech, jež mohou ovlivňovat jak podnikovou, tak národní produktivitu práce. Metodika práce je vypracovaná na základě poznatků z teoretické části a detailně popisuje proces výpočtů a vzorců, které jsou klíčové k dosažení stanovených cílů.

Praktická část nejprve definuje zvolené ekonomické činnosti dle klasifikace CZ-NACE a zkoumá charakter a specifika vybraného průmyslového odvětví v regionu Jihozápad, konkrétně odvětví – Průmysl, těžba a dobývání, kde pojednává o vývoji trhu a provádí analýzu produktivity práce v této oblasti. Poté následuje prezentace vybrané společnosti LB Minerals, s. r. o. a její pozice na trhu, po které následuje detailní analýza produktivity práce v závodě společnosti v Borovanech. V závěru praktické části je provedeno korektní srovnání a následné zhodnocení produktivitu práce ve vztahu k regionu Jihozápad, včetně vlivu produktivity práce na rentability podniku a vztahu mezi produktivitou práce a průměrnými mzdami.

Teoretická část

Teoretická část se bude zabývat a věnovat ekonomickému termínu produktivita, kde bude jednak definován samotný pojem produktivita, jednak její nástroje, které budou potřebné k analýze v praktické části.

1 Produktivita

Produktivita je termín, který je definován různými styly. Z mnoha definic můžeme narazit na Coelliho definici**,** která udává, že přirozeným měřítkem je poměr výstupů a vstupů, kde větší hodnoty poměru jsou spojeny s lepším výkonem. (Coelli, 2005) Například Novotný (Novotný, 2009) definici upřesňuje a konstatuje, že se jedná o vztah mezi velikostí užitku, myšlené jako výstupy a vynaloženými prostředky pro zisk daného užitku, myšlené jako vstupy. Produktivitu lze také chápat jako efektivnost, jak jsou zužitkovány výrobní faktory v dané výrobě. (Kislingerová & Hnilica, 2005)

Různé definice produktivity mohou působit rozmanitě, avšak podstata jejich myšlení a záměru směřuje k jednomu společnému principu. Tím je poměr mezi výstupy a vstupy.

Produktivita je formulována jako efektivita (účinnost), jak moc jsou využívány výrobní faktory ve výrobě. V nejširším pojetí je produkce vnímána jako přeměna vstupů v užitečné výstupy, kde jimi mohou být jednak výrobky, jednak služby. Produktivita se tak týká všech podniků, a to výrobních i nevýrobních. Velikost a úroveň produktivity je stanovena poměrem kvanta produkce (výstupů) k objemu užitých zdrojů (vstupů) za dané období. Přímo úměrně zde platí, že čím více se vyprodukuje užitečných věcí, při co nejnižší aplikaci zdrojů, tím více produktivita poroste. Při výrobě je nutné si uvědomit, že s produktivitou souvisí úzce i kvalita, na kterou spotřebitel klade důraz. Tudíž je zapotřebí se zaměřit jak na produktivitu, tak na kvalitu. Nízká kvalita výrobků či služeb může snižovat konkurenční schopnost ale i finální ceny výstupů. Růst produktivity může vést ke snižování nákladů a umožnění snížení cen výrobků, které mohou rozšířit okruh potencionálních zákazníků, nebo navýšit zisk z každé služby či výrobku, zvýšit podíly na zisku, platy a mzdy, anebo tím získat jiné další investory. (Synek, 2011)

Ekonomická efektivita zahrnuje technické a alokační aspekty. Technická efektivita se zabývá optimalizací využití zdrojů, buď tím, že produkuje maximální výstup za dané vstupy podle technologických možností, nebo minimalizuje vstupy potřebné k dosažení daného výstupu. Analýza technické efektivnosti může směřovat k maximalizaci výstupu

nebo k minimalizaci vstupu. Na druhou stranu, alokační efektivita se soustředí na optimální kombinaci vstupů a výstupů s ohledem na jejich relativní ceny. (Fried, Lovell, & Schmidt, 2008)

Odborná literatura Synka (2011) udává poměr k výpočtu produktivity takto:

$$\frac{výstup}{vstup\ (např.práce)} \tag{1}$$

(Synek, 2011)

Každé měření produktivity se, implicitně či explicitně vztahuje ke konkrétní jednotce: firmě, odvětví, sektoru nebo celé ekonomice. Zboží nebo služby, které jsou vyráběny v rámci výrobního zařízení a jsou následně dostupné pro použití mimo jednotu, se nazývají, několikrát zmiňované, výstupy. Outputy se produkují pomocí primárních vstupů (kapitál a práce) a mezivstupů.

Takový vztah je prezentován jako produkční funkce (H) s hrubým výstupem (Q), kapitálovým vstupem (K), pracovním vstupem (L), mezivstupy (M) a parametrem technické změny (A):

$$Q = H(A, K, L, M) \tag{2}$$

(Schreyer, 2001)

1.1 Hlavní typy produktivity

Produktivita je jedna z měřítek, která je zcela vázáná na chod firmy a její výpočet je pro firmu důležitým ukazatelem. Dle Klečky (2008) se v praxi se lze setkat hned s několika typy produktivity a to následujícími:

Podle toho, zdali se u produktivity vyskytuje hodnotový rozměr, se rozlišuje:

- **technická produktivita** – vyjadřuje poměřování vzájemného vztahu výstupu a vstupu měřených v naturálních jednotkách,
- **technickoekonomická produktivita** – jako poměřování výstupu a vstupu vyjadřovaných naturálními jednotkami v peněžním ohodnocení.

Podle toho, jaká je úroveň agregace, se rozlišuje:

- **makroekonomická produktivita** – posuzuje se a vztahuje se na národní ekonomiku,

- **mikroekonomická produktivita** – zjišťování produktivity v dané výrobě či konkrétním podniku.

Podle toho, jaká je míra složitosti uvažovaného vstupu, se rozlišuje:

- **celková produktivita** – vyjadřuje poměřování výstupů se všemi aplikovanými složkami vstupu (tzn. se všemi výrobními faktory),
- **parciální produktivita** – poměřování vzájemného vztahu výstupu a konkrétního typu užitého vstupu.

(Klečka, 2008)

Rozhodujícím faktorem pro podnik je produktivita souhrnu výrobních faktorů neboli již zmiňovaná celková produktivita, která udává souhrnnou účinnost všech zdrojů. Zohledňuje spotřebu každého vstupu (kapitálu, práce, surovin a materiálu či energie). Jedná se jak o spotřebu zvěcnělé práce, tak i o spotřebu živé práce. (Synek, 2003)

Celková produktivita lze podle Synka (2003) vyjádřit poměrem:

$$\frac{výstup}{suma\ zdrojových\ vstupů} = \frac{výstup}{kapitál+práce+materiál+energie} \qquad (3)$$

Podle kritéria komplexnosti vstupu lze rozdělit různé druhy produktivity na další podkategorie konečných produktivit. Tabulka 1, viz níže, nám poskytuje prakticky komplexní přehled všech ukazatelů produktivity:

Tabulka 1 – Dělení produktivity

	Kategorie vstupního ukazatele			
Kategorie výstupního ukazatele	Práce	Kapitál	Práce a kapitál	Práce, kapitál a mezivstupy
Hrubá produkce	Produktivita práce (založená na hrubé produkci)	Kapitálová produktivita (založená na hrubé produkci)	Multifaktorová produkce (založená na hrubé produkci)	KLEMS vícefaktorová produktivita
Přidaná hodnota	Produktivita práce (na základě přidané hodnoty)	Kapitálová produktivita (na základě přidané hodnoty)	Multifatkorová produktivita (na základě přidané hodnoty)	-
	Jednofaktorová měření produktivity		Multifaktorová měření produktivity	

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Schreyer, 2001)

1.2 Faktory, které ovlivňují měření produktivity:

a) Technologie

Častým faktorem, který přispívá ke zvýšení produktivity, je urychlování tempa technologických inovací. (Novotná & Volek, 2008) Podle Coelliho (2005) výrobní technologie je definována jako metoda, technika nebo systém pro přeměnu inputů na inputy. Jsou tím myšleny například techniky pro přeměnu semínek a jiných inputů na zeleninu. (Coelli, 2005)

b) Efektivnost

Celkovou efektivností rozumíme výrobní proces, který lze dosáhnout s aktuálními technologiemi a konkrétním množstvím vstupů. Celková efektivnost je fyzikálně orientovaný koncept, který využívá poměr mezi vstupy a výstupy v peněžních jednotkách. Pomocí ukazatelů produktivity výrobních faktorů můžeme zkoumat, zda jsou výrobní faktory, včetně technologií, využívány efektivně.

c) Životní úroveň

Když dochází ke zvyšování produktivity přímo úměrně může docházet a směřovat právě ke zvyšování životní úrovně. Zde platí, že s růstem produktivity práce rostou jednak příjmy obyvatelů, ale jednak také jejich kvalitní žití.

d) Reálné úspory

Popis podstaty změny produktivity lze pragmaticky vyjádřit pomocí reálných úspor. V praxi tedy můžeme sledovat měření produktivity jako růst skutečných úspor, který je důsledkem narůstání produktivity. (Novotná & Volek, 2008)

e) Benchmarking či porovnání v produkčním procesu

Benchmarking bez ohledu na sektor, ve kterém daná organizace působí, je strategickým nástrojem řízení, který organizace využívají k posílení své výkonnosti. (Ghazzawi, Tuna, & Acar, 2020) Právě v sektoru podnikové ekonomiky mohou organizace využívat benchmarking k odhalení nedostatečné efektivity ve stejných nebo podobných výrobních procesech. (Novotná & Volek, 2008)

1.3 Uživatelé produktivity

Produktivita zasahuje hned několik uživatelů spojených s danou společností. Takovými uživateli mohou být například:

- **Dodavatelé** – Tito uživatelé těží z růstu produktivity společností, protože mají možnosti buď zlepšovat svoje dodávky poskytované společnosti, anebo alespoň mohou využívat koncové produkty či služby.
- **Spotřebitelé** – Zvyšování produktivity může znamenat nižší ceny výrobků nebo služeb, což může ovlivnit právě spotřebitele.
- **Zaměstnavatelské organizace** – Vyšší efektivita zde znamená, že s nižšími náklady na práci a kapitál dosáhneme stejného výsledku nebo se stejnými vstupy dosáhneme vyšší produkce. Podnikatelé se tak snaží neustále o to, aby při zachování stejných podmínek společnosti byly produktivnější a schopné generovat více zisků či příjmů.
- **Malé a střední podniky** – Mají individuální prospěch z rostoucí produktivity. Nicméně může dojít k situaci, kdy podnikatelé čelí riziku bankrotu, pokud nedokážou trvale zdokonalovat a zlepšovat své řízení. Důležitost se také klade na aktivní úsilí o lepší produkční systémy.
- **Zaměstnanecké a odborové organizace** – Produktivita na celostátní úrovni zlepšuje stav národní ekonomiky, což přináší nová pracovní místa a možnosti pro růst mezd. Naopak je nutno podotknout, že snižování nákladů na kapitál či pracovní sílu nebo inovace technologií může vést k nedobrovolné nezaměstnanosti jak daných jedinců, tak daných skupin.

(Rievajová, Staněk, Stanek, & Pongráczová, 2009)

2 Význam hodnocení produktivity práce

Každá společnost má cíl podnikat za účelem dosažení zisku. Právě s dosažením zisku také úzce souvisí právě důležitost produktivity práce a její měření. Za zcela důležitý faktor se zde považuje také motivace pracovníků, protože pracovníci, kteří jsou motivováni, pracují s větším úsilím, dělají méně chyb, projevují větší vstřícnost a ochotu a způsobují méně problémů nebo konfliktů. Díky tomu dosahují nejenom lepších výsledků, ale také potřebují méně dohledu a kontroly. (Urban, 2016)

Mezi náležitosti pro zvyšování produktivity patří:

- modernizace existujících procesů,
- posouzení výrobních omezení, která mají negativní vliv na rychlost výroby,
- zapojení zaměstnanců do procesu inovace,
- vylepšení mechanismu hodnocení produktivity ve všech oblastech podniku,
- navržení realistických návratných cílů na zlepšení,
- Zabezpečení účinné podpory, včetně ocenění poskytovaných vedením,
- motivace vedoucí ke zlepšení produktivity,
- publikace dosahovaných výsledků,
- a jiné.

(Kavan, 2002)

Naopak příčinami nízké produktivity může být:

- nedostatečný plánovaný systém v oblasti výroby,
- nedostatečná organizace a příprava pracovních postupů,
- nedostatečná jasnost a konkrétnost cílů a standardů výkonu pro jednotlivé zaměstnance,
- nedostatečná flexibilita pracovníků,
- omezené chápání spojitosti mezi pracovními náklady a vykonávanými úkoly,
- nesprávné metody nebo nedostatky v managementu či vedení.

(Synek, Kopkáně, & Kubálková, 2009)

2.1 Produktivita práce

Hodnocení produktivity práce je právě nejběžnějším a jednoduchým měřením produktivity, což lze definovat jako efektivní využití práce během výrobního

procesu. (Novotná & Volek, 2008) Práce představuje nejdůležitější výrobní faktor a je klíčovým prvkem personálního řízení, jehož hlavním záměrem je docílení optimálního využití práce, udržování personálních nákladů na optimální úrovni, zdokonalení struktury a kvality lidských zdrojů a odměňování zaměstnanců podle jejich výkonu. (Synek, 2003) Produktivitu práce lze alternativně popsat jako hrubou přidanou hodnotu nebo hrubý výstup na jednoho zaměstnance nebo na odpracovanou hodinu práce, a to na úrovni regionu. (O'Mahony, Rincón-Aznar, & Robinson, 2010)

Produktivitu práce může ovlivnit řada faktorů. Mezi ovlivňující faktory produktivity práce můžeme řadit důležitost práce při vytváření hotového produktu či služby, změny organizace práce, ochotu a motivaci pracovníků, změnu v pracovním procesu, velikost, rozsah a úroveň fyzického kapitálu nebo také množství přírodních zdrojů či stupeň využívaných technologií apod. (Novotná & Volek, 2008)

2.2 Možnosti měření a komparace produktivity práce

Způsobů, jak můžeme měřit produktivitu práce, je hned několik. V první kapitole je vyzdvižen nejjednodušší a tj. obecný poměr mezi výstupy a vstupy.

Podle Klečky (2008) poměr mezi výstupy a vstupy, co se týče parciální produktivity, lze vypočítat i takto:

$$\frac{q_j}{v_i} \tag{4}$$

Pro dosažení výstupu v daném časovém rámci to jsou počty jednotek výstupů q_j a pro vstupy to jsou množství vázaných a spotřebovaných jednotek inputů v_i. (Klečka, 2008)

V praxi u podniků je poměr výstupů a vstupů definován jako účetní přidaná hodnota (zde jako součet všech výkonů) na jednoho pracovníka. Takový poměr produktivity práce by vypadal následovně:

$$\frac{[příjmy - (výdaje + režie + úroky + odpisy + personální\ náklady)]}{průměrný\ počet\ zaměstnanců} \tag{5}$$

(Barták, 2004)

Výstupy či outputy (čitatel poměru produktivity práce) můžeme vyjádřit v jednotkách:

- peněžních (tržby, přidaná hodnota či výkony) – potřeba eliminovat cenové vlivy k přesnějšímu odhadu produktivity,
- naturálních (m, t, l, kg a jiné),
- pracovních (rozsah normohodin ve srovnání s celkovým počtem odpracovaných hodin).

Vstupy či inputy (jmenovatel poměru produktivity práce) můžeme vyjádřit:

- počtem normohodin – hodinová pracovní produktivita,
- počtem odpracovaných směn či samotných dnů – směnová či denní pracovní produktivita,
- průměrným měsíčním záznamem – měsíční pracovní produktivitay
- průměrným ročním záznamem – roční pracovní produktivita.

(Synek, Kopkáně, & Kubálková, 2009)

2.3 Vstupy z národohospodářského a podnikohospodářského pohledu

Národohospodářské a podnikohospodářské vstupy se mohou od sebe lišit. Např. Synek (2010) uvádí, že pro uskutečnění výroby podle národohospodářského pohledu, musí být propojeny tři hlavní výrobní prvky: práce, půda a kapitál. Jako čtvrtý výrobní činitel sem můžeme zařadit i zdroje. Pod pojmem kapitál rozumíme pouze fyzický kapitál jako jsou např. budovy, materiál, stroje aj.

Z pohledu podnikové ekonomiky jsou výše zmíněné výrobní faktory upraveny a detailněji specifikovány. Mezi takové výrobní činitelé můžeme řadit:

1. výkonnou práci,
2. řídící práci,
3. dlouhodobý hmotný majetek (např. budovy nebo stroje),
4. materiál (např. provozní látky).

(Synek, 2010)

V tabulce č. 2 je znázorněný rozdíl mezi vstupy z národohospodářského a podnikohospodářského hlediska.

Tabulka 2 – Vymezení vstupů u produktivity práce

VSTUPY	
Národohospodářské hledisko	**Podnikohospodářské hledisko**
Práce	Výkonná práce
Půda	Řídící práce
Kapitál	Dlouhodobý hmotný majetek (Stroje, budovy, dopravní prostředky aj.)
Zdroje	Materiál (pomocné látky, suroviny aj.)

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Synek, 2010)

2.4 Výstupy z národohospodářského a podnikohospodářského pohledu

Jak vstupy, tak i výstupy poukazují na rozdíly mezi národním hospodářstvím a podnikovém hospodářství. Pro obě odvětví platí, že mezi výstupy obecně můžeme řadit produkci a přidanou hodnotu.

Podrobnější znázornění a rozdíly těchto odvětví ukazuje tabulka 3.

Tabulka 3 – Vymezení výstupů u produktivity práce

VÝSTUPY	
Národohospodářské hledisko	**Podnikohospodářské hledisko**
Produkce	Výnosy
	Tržby
Hrubá přidaná hodnota	Účetní přidaná hodnota

Zdroj: Vlastní zpracování

2.5 Měření produktivity práce

2.5.1 Produktivita založená na hrubém výstupu (produkci)

Produktivita založená na hrubém výstupu nám ukazuje, jak účinně je pracovní síla využívána k dosažení výroby (produkce). Nejen změna kapitálu a dalších vstupů ovlivňuje produktivitu práce. Dalšími ovlivňujícími faktory může být také úroveň využití

výrobní kapacity, ekonomická vzácnost nebo změny v technologii, efektivitě a organizaci buď v rámci podniku, anebo v rámci mezi jednotlivými podniky.

Tato koncepce produktivity práce vyjadřuje, jak efektivně je práce využita k dosažení konkrétního výstupu.

$$\frac{index\ produkce\ (hrubý\ výstup)}{index\ spotřeby\ práce} \tag{6}$$

Jako čitatele zde můžeme substituovat výnosy nebo objemem produkce a do jmenovatele lze dosadit množství odpracovaných hodin, počet ekvivalentních pracovníků nebo celkovou sumou vyplacených osobních nákladů.

(Novotná & Volek, 2008)

Mezi výhody tohoto ukazatele patří čitelnost a zjistitelnost. Naopak nevýhodou zde může být například to, že není možné využívání outsourcingu. (Novotná & Volek, 2008) V outsourcingu jde především o provádění činností s pomocí externích zdrojů, tzn. jiných entit nebo společností. (Kandlerová, 2014)

Co se týče vnitropodnikových útvarů se poměru upravuje takto:

$$\frac{\text{čistá}\ produkce\ (tj.\text{přidaná}\ hodnota\ bez\ odpisů)}{pracovníci\ (jejich\ počet\ \text{či}\ počet\ odpracovaných\ hodin)} \tag{7}$$

Pod pojmem přidaná hodnota podle Neumaierové a Neumaiera (2003) máme na mysli tento jev:

$$hodnota\ produkce - (minus)\ mezispotřeba, \tag{8}$$

(Neumaierová & Neumaier, Produktivita a mzdy, 2003)

kdy:

- hodnota produkce jsou výnosy za produkci;
- mezispotřeba označuje náklady na všechny zakoupené suroviny, materiály a služby, které jsou používány v rámci podniku;
- přidaná hodnota je suma mezd, sociálních dávek a operačního přebytku, což zahrnuje odpisy a zisk či ztrátu.

(Synek, 2011)

2.5.2 Produktivita založená na přidané hodnotě

Produktivita založená na přidané hodnotě ukazuje, jak efektivně je práce využívána při tvorbě přidané hodnoty. Například v případě použití outsourcingu, což znamená nahrazení lidské práce jiným vstupem do výroby, dochází ke snížení přidané hodnoty a současně k poklesu pracovní poptávky. První jev zvyšuje produktivitu práce, zatímco druhý jev ji naopak snižuje. Můžeme tedy tvrdit, že měření produktivity na základě přidané hodnoty neposkytuje dostatečnou analýzu substituce mezi prací a kapitálem, tak jako produktivita založená na produkci. (Schreyer, 2001)

Výpočet produktivity práce založené na přidané hodnotě lze provést následovně:

$$\frac{index\ přidané\ hodnoty}{index\ spotřeby\ práce} \tag{9}$$

Za spotřebu práce při tomto poměru můžeme substituovat počet ekvivalentních pracovníků nebo odpracované hodiny. (Novotná & Volek, 2008)

Podle Synka (2011) je nejčastěji používaným ukazatelem produktivity práce ukazatel založený na přidané hodnotě:

$$\frac{přidaná\ hodnota}{pracovníci\ (jejich\ počet\ či\ počet\ odpracovaných\ hodin)} \tag{10}$$

(Synek, 2011)

Přidaná hodnota, která je vykázána v národních účtech, převyšuje hodnotu jednotkou nově vytvořenou během sledovaného období, a to včetně spotřeby fixního kapitálu. Proto se v této souvislosti používá termín hrubá přidaná hodnota, který naznačuje, že do této hodnoty je zahrnuta i spotřeba fixního kapitálu.

Z toho vyplývá následující rovnice:

$$HPH + D = KS + HTK + V, \tag{11}$$

kde HPH je hrubá přidaná hodnota,

D – dovoz,

KS – konečná spotřeba,

HTK – hrubá tvorba kapitálu,

V – vývoz.

(Novotná & Volek, 2008)

Přidanou hodnotou je myšlena veškerá hodnota, kterou každý pracovník přidává svou vlastní prací k hodnotě zakoupených mezistatků. Za mezistatky či meziprodukty se mohou považovat materiály, suroviny, paliva, polotovary, služby a jiné. (Chválová, 2006)

Podle Neumaierové a Neumaiera (2003) produktivita práce založená na přidané hodnotě se také vyjadřuje pomocí osobních nákladů, přičemž jejím výsledkem je měření přidané hodnoty vytvořené na jednotku osobních nákladů, a to ve vnitropodnikových útvarech.

$$\frac{přidaná\ hodnota}{osobní\ náklady\ pracovníků} \tag{12}$$

(Neumaierová & Neumaier, 2003)

Zcela důležitým aspektem je zde spojení mezi produktivitou práce a průměrnými mzdami, kde by mělo platit, že tempo růstu produktivity práce (PP) by mělo předčit tempo růstu průměrných mezd (PMZD):

$$I_{PP} > I_{PMZD}, \tag{13}$$

kde lze použít i řetězový rozklad:

$$\frac{MZD}{V} = \frac{MZD}{P} : \frac{V}{P}, \tag{14}$$

kde zlomek v levé části rovnice reprezentuje mzdovou nákladovost a pravá strana definuje poměr mezi průměrnými mzdami (první zlomek na pravé straně) a produktivitou práce (druhý zlomek na pravé straně).

Z rovnice je patrné, že pokud mají mzdové náklady na výrobu (mzdová nákladovost MZD/V) klesat při růstu průměrných mezd (MZD/P), je nezbytné, aby růst produktivity práce (V/P) byl vyšší než růst průměrných mezd.

(Synek, 2011)

Metody měření produktivity práce mohou být různorodé a často se zaměřují na porovnání nějakého ukazatele s celkovým počtem pracovníků, což nám poskytuje pohled na výkon jednotlivce v kontextu celé organizace. Dalšími ukazateli mohou být tyto poměrové ukazatele:

- celkové výnosy / celkový počet zaměstnanců,

kde celkovými výnosy rozumíme celý výstup podniku.

- Přidaná hodnota / celkový počet zaměstnanců,
- Obrat / celkový počet zaměstnanců,

přičemž obratem rozumíme součet tržeb za prodej či výrobků a výkonů.

- (Přidaná hodnota – osobní náklady) / celkový počet zaměstnanců,
- EVA / celkový počet zaměstnanců,

kde ukazatelem EVA máme na mysli roční ekonomickou přidanou hodnotu podniku.

- Cashflow / celkový počet zaměstnanců (Neumaierová & Neumaier, 2003),
- Přidaná hodnota / odpracované hodiny,

kde se jedná o ukazatel, který reflektuje, kolik osobních nákladů zaměstnance je alokováno na ukazatele přidané hodnoty. (Kislingerová & Hnilica, 2005)

3 Vliv regionálních specifik na produktivitu práce

Každý region má nějaký typický a specifický aspekt, který má vliv na změnu produktivity práce, ať už se jedná o růst, tak o pokles produktivity.

Například v Evropě, která čelí různorodým výzvám, včetně sílící konkurence v důsledku globalizace a ekonomické integrace, stárnutí populace a narůstajících environmentálních rizik, je zvyšování produktivity práce často považováno za nejschůdnější cestu k řešení nejistoty a zajištění udržitelnosti evropského sociálního modelu. (Rodriguez-Pose & Ganau, 2022) Věčný ekonomický rozvoj, zejména v rozvinutých ekonomikách, vyžaduje neustálé a trvalé technologické inovace. (Mokyr, 2010)

Z hlediska věcného můžeme do regionálních specifik, které ovlivňují produktivitu práce řadit údaje jako je počet obyvatel, průměrná hrubá mzda, počet ekonomických subjektů, podíl nezaměstnaných obyvatel aj. Nejdůležitějším ukazatelem je zde ale již několikrát zmiňovaný faktor a tím je hrubá přidaná hodnota, pomocí které právě produktivitu práce vypočítáváme.

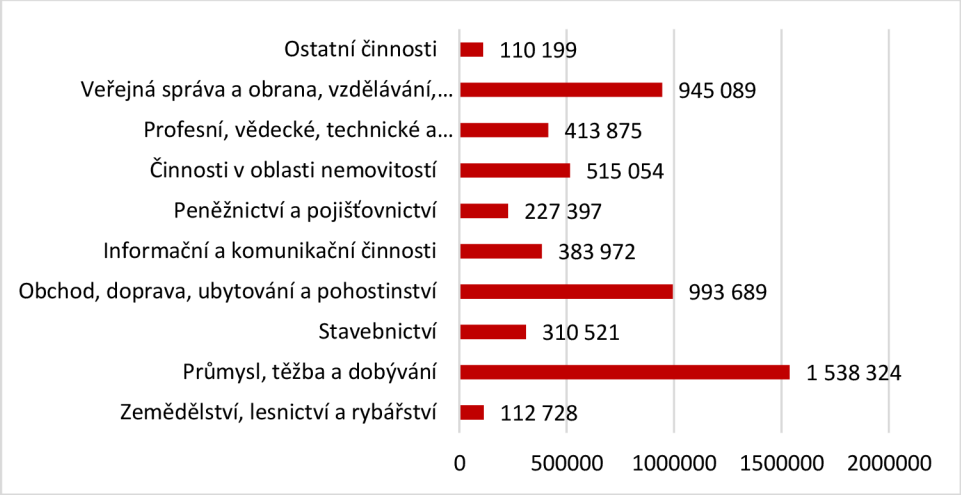
3.1 Vliv hrubé přidané hodnoty na produktivitu práce

Hrubá přidaná hodnota sama o sobě zrcadlí celkový výkon odvětví, a proto je klíčovým ukazatelem ekonomické výkonnosti nezávisle na ostatních faktorech. Je popisována jako rozdíl celkové produkce a mezispotřeby. (ČSÚ, 2015)

Důležité je vědět, jaké odvětví NACE má vliv na hrubou přidanou hodnotu a zároveň na produktivitu práce. NACE zahrnuje proces identifikace kategorií ekonomických činností, a to prostřednictvím systému vyvinutého Evropskou komisí, kdy se tato klasifikace používá například pro zařazení předmětů podnikání. (Management mania, 2016) V České republice pomocí těchto rozdělení a údajů Českého statistického úřadu můžeme zjistit, jak jsou jednotlivé složky rozděleny a jak ovlivňují hrubou přidanou hodnotu.

Graf 1 nám ukazuje, jak se jednotlivé odvětví podílí na hrubé přidané hodnotě v ČR za rok 2021. Největší vliv na produktivitu práce v ČR z hlediska hrubé přidané hodnoty má odvětví – Průmyslu, těžba a dobývání, a naopak nejmenší vliv představuje sekce – Ostatní činnosti nebo také sekce – Zemědělství, lesnictví a rybářství.

Graf 1 – Podíly odvětví dle klasifikace CZ-NACE na hrubé přidané hodnotě v ČR 2021



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2024)

V každém regionu, ať už je to v Evropě, Americe, či samotné České republice nebo dále v samotných krajích, jsou ekonomické činnosti, které můžou být pro kraje specifické, mají vliv, buď z větší části nebo z malé části, na přidanou hodnotu a tím mohou ovlivnit celkovou produktivitu práce. Někde to může být průmysl, někde zase obchod, doprava či ubytování.

Názorně to ukazuje tabulka 4, kde je pro představu použita Česká republika a její regiony členěné podle NUTS 3 (kraje – administrativní jednotky). Je potřeba zdůraznit, že tabulka 4 odkazuje na graf 1, jelikož znázorňuje to, že podílem dominuje v krajích odvětví – Průmysl, těžba a dobývání. Naopak nejmenší vliv představuje sekce – Ostatní činnosti, Peněžnictví a pojišťovnictví, či Zemědělství, lesnictví a rybářství.

Tabulka 4 – Podíly odvětví, podle CZ-NACE, na HPH v krajích 2021

Kraje	Nejvyšší podíl		Nejnižší podíl	
Hlavní město Praha	19,30 %	Obchod, doprava, ubytování a pohostinství	0,43 %	Zemědělství, lesnictví a rybářství
Středočeský kraj	36,78 %	Průmysl, těžba a dobývání	1,14 %	Peněžnictví a pojišťovnictví
Jihočeský kraj	32,47 %	Průmysl, těžba a dobývání	1,76 %	Peněžnictví a pojišťovnictví
Plzeňský kraj	36,11 %	Průmysl, těžba a dobývání	1,95 %	Ostatní činnosti
Karlovarský kraj	26,64 %	Průmysl, těžba a dobývání	1,23 %	Informační a komunikační činnosti
Ústecký kraj	35,45 %	Průmysl, těžba a dobývání	1,52 %	Peněžnictví a pojišťovnictví
Liberecký kraj	37,04 %	Průmysl, těžba a dobývání	1,47 %	Zemědělství, lesnictví a rybářství
Královéhradecký kraj	40,69 %	Průmysl, těžba a dobývání	1,71 %	Ostatní činnosti
Pardubický kraj	34,98 %	Průmysl, těžba a dobývání	1,79 %	Ostatní činnosti
Kraj Vysočina	36,33 %	Průmysl, těžba a dobývání	1,26 %	Peněžnictví a pojišťovnictví
Jihomoravský kraj	25,21 %	Průmysl, těžba a dobývání	2,15 %	Ostatní činnosti
Olomoucký kraj	31,30 %	Průmysl, těžba a dobývání	1,73 %	Ostatní činnosti
Zlínský kraj	41,22 %	Průmysl, těžba a dobývání	1,47 %	Peněžnictví a pojišťovnictví
Moravskoslezský kraj	35,81 %	Průmysl, těžba a dobývání	1,42 %	Zemědělství, lesnictví a rybářství

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2024)

3.2 Zaměstnanost a její vliv na produktivitu práce

Další vliv na produktivitu práce může mít zaměstnanost, která představuje vstupy při výpočtu produktivity práce. Zaměstnaností rozumíme skutečnost, kdy část pracovně aktivní populace získává prostředky k životu a splnění svých potřeb díky své účasti v pracovním procesu. Takový ukazatel poměřuje vztah mezi ekonomicky aktivním pracujícím obyvatelstvem a jeho celkovým počtem. (Nový & Surynek, 2006)

Samotná zaměstnanost a trh práce podléhá vlivu mnoha různých faktorů, včetně:

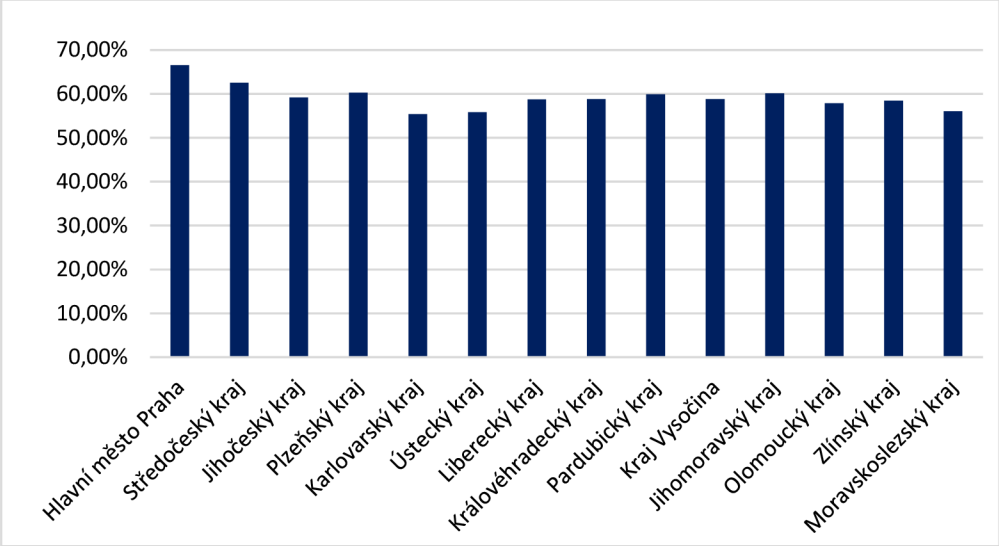
- demografických změn,
- sociálního prostředí dané oblasti,
- geografického profilu země
- a ekonomické politiky státu.

(ČSÚ, 2007)

Na základě zmíněných faktorů se pohybují kvanta zaměstnanosti napříč regiony. Tyto údaje následně ovlivňují výsledky produktivity práce jak v celém státě, tak v daných regionech.

Příkladem zaměstnanosti je níže uvedený graf 2, který odkazuje na zaměstnanost v regionech, kdy se jedná o podíl zaměstnaných lidí v České republice a počet obyvatel, jež dovršili 15 let. Z grafu č. 2 je možné vidět, že průměr míry zaměstnanosti pro rok se pohybuje okolo 59 %.

Graf 2 – Míra zaměstnanosti dle krajů pro rok 2021



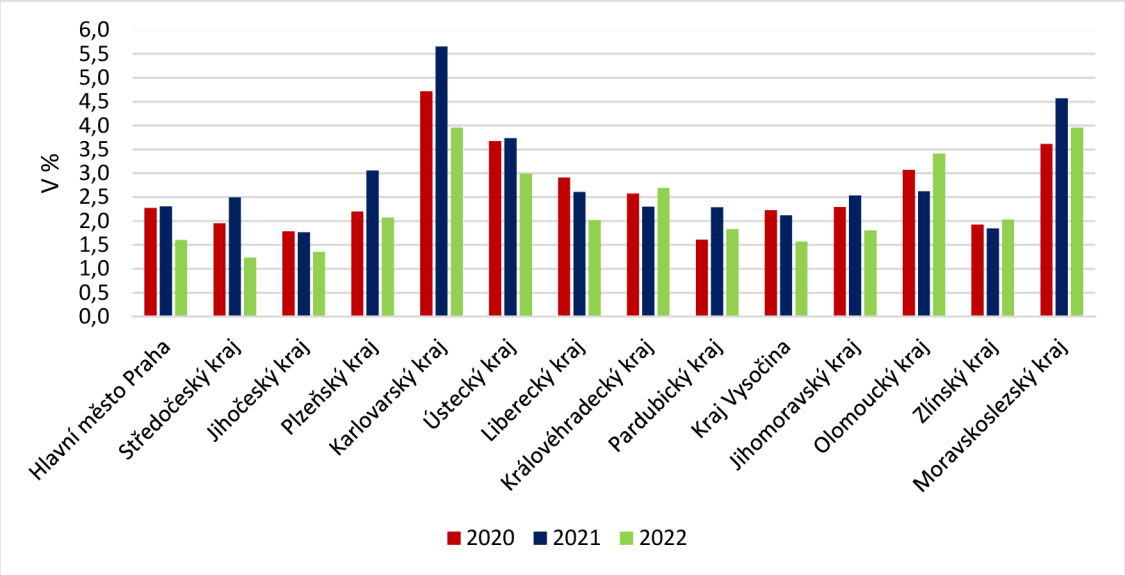
Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2021)

Na druhé straně je to nezaměstnanost, která může a nemusí souviset s daty míry zaměstnanosti. Nezaměstnanost může být dalším ukazatelem, který také může ovlivnit výsledky produktivity práce. Platí zde nepřímá úměrnost: čím nižší nezaměstnanost, tím vyšší zaměstnanost a tím větší vliv na produktivitu práce. Dále je nutné podotknout, že nízká nezaměstnanost nemusí být výhodou pro růst produktivity. Příkladem je analýza

dat České spořitelny z roku 2022, která prokázala nižší kvalitu českého trhu práce při velmi nízké nezaměstnanosti. (Italsko-česká obchodní a průmyslová komora, 2022)

Pro příklad je využitý graf 3, který poukazuje na to, že ukazatel obecné míry nezaměstnanosti je v daných regionech specifický a mění se dle výše zmíněných faktorů.

Graf 3 – Nezaměstnanost v regionech ČR 2020–2022



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2024)

Se zaměstnaností taktéž souvisí počet ekonomických subjektů, který nabízí aktivnímu obyvatelstvu pracovní úvazek a tím snižují i potenciální nezaměstnanost.

3.3 Vliv mezd na produktivitu práce

Pro zaměstnance může být mzda jedním z faktorů, který má podíl na změně produktivity práce. Zvýšení mzdy zaměstnance může vést k jeho vyšší produktivitě. Toto pravidlo může platit ale i naopak. Pokud bude zaměstnanec produktivní, může se zvednout jeho mzda. Přičemž platí již zmíněné pravidlo, že tempo růstu produktivity práce by mělo předčit tempo růstu průměrných mezd.

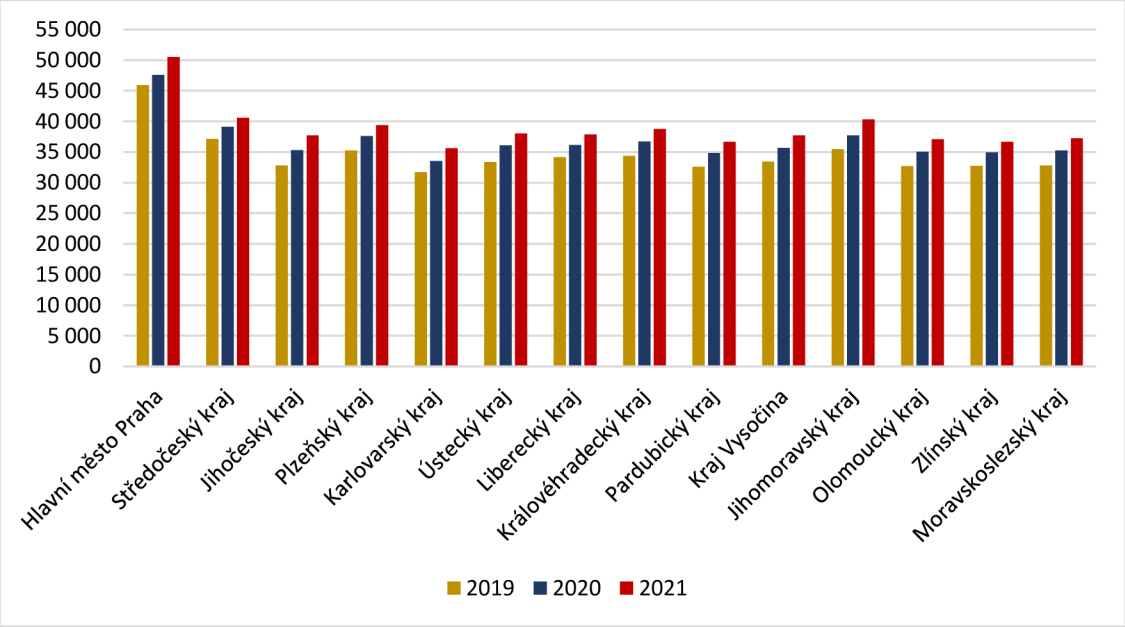
V každém regionu se mzda pohybuje různorodě. Někde shledáváme vyšší a někde zas menší hodnotu průměrné mzdy. Podle Koubka 2007, mezi hlavní determinanty stanovení mzdy mohou patřit:

- hodnota práce v pracovním prostředí pro danou organizaci v porovnání s ostatními aspekty,
- relativní vzácnost pracovníka,
- stav trhu práce,
- náklady spojené s životem v daném regionu nebo zemi,
- způsob, jakým lidé žijí v určitém regionu nebo zemi,
- rozsah financí dostupných pro odměňování v organizaci,
- metody a technologické postupy používané v rámci organizace,
- vliv odborů v procesu kolektivního vyjednávání,
- platné zákonné předpisy související s odměňováním,
- produktivita práce v organizaci.

(Koubek, 2015)

V grafu č. 4 je možno vidět, jak se například pohybují průměrné mzdy v jednotlivých regionech napříč Českou republikou v období roku 2019 až 2021.

Graf 4 – Růst průměrných mezd napříč kraji (2019–2021)



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2024)

4 Vliv produktivity práce na podnikové finanční ukazatele

4.1 Finanční ukazatele ovlivňované produktivitou práce

Produktivita práce se považuje za jeden z nejdůležitějších ukazatelů ekonomiky dané společnosti, jelikož dokáže ovlivnit i některé finanční ukazatele. Takový ukazatel jednoznačně ovlivňuje především ukazatele rentability. Ukazatelé rentability vyjadřují schopnost podniku generovat nové zdroje a dosahovat zisku pomocí kapitálu, který do něj byl investován. Při analýze těchto poměrových ukazatelů se nejčastěji vychází z informací obsažených ve dvou základních účetních výkazech, a to z výkazu zisku a ztráty a rozvahy. Důraz je obvykle kladen na výkaz zisku a ztráty, protože v některých pramenech se rentabilita často zaměňuje s pojmem „ziskovost". (Růčková, 2021)

ROA, *Return on Assets* – Rentabilita celkového vloženého kapitálu

Výpočtem rentability celkového vloženého kapitálu (ROA) vyjadřujeme celkovou efektivitu firmy, její schopnost generovat zisk nebo také úroveň její produkční síly. Takový finanční ukazatel reflektuje celkovou efektivitu využití kapitálu bez ohledu na jeho zdroj financování. (Sadláček, 2009) Při výpočtu rentability celkového vloženého kapitálu nebo také rentability aktiv se častěji setkáváme s poměrem, kde čitatelem je EBIT (Earnings before interest and taxes). (Růčková, 2021) Tento čitatel je definován jako suma čistého zisku, daní a nákladů na úroky. (Neumaierová & Neumaier, 2002) Takový ukazatel potom vypovídá o provozním výsledku hospodaření.

$$\frac{EBIT}{Aktiva} \tag{15}$$

(Růčková, 2021)

ROE, *Return on Equity* – Rentabilita vlastního kapitálu

Míra rentability vlastního kapitálu slouží vlastníkům (včetně akcionářů, společníků a dalších investorů) k určení, zda jejich kapitál generuje adekvátní výnos vzhledem k riziku spojenému s jejich investicí a zda je využíván v souladu s rozsahem tohoto rizika. (Sedláček)

$$\frac{čistý\ zisk}{vlastní\ kapitál} \tag{16}$$

Zajímavostí je, že pokud je poměr ROE (Rentabilita vlastního kapitálu) vyšší než ROA (Rentabilita aktiv), naznačuje to, že relativní výtěžnost celkového kapitálu je menší než výtěžnost vlastního kapitálu. Tento jev může být důsledkem efektivního využívání zadlužení společností, které jsou schopny udržovat a splácet. Naopak situace, kdy je ROA (Rentabilita aktiv) vyšší než ROE (Rentabilita vlastního kapitálu), může být způsobena použitím příliš drahého cizího kapitálu, což snižuje čistý zisk ve srovnání s hrubým ziskem před zdaněním (EBIT) nebo příliš vysokým podílem vlastního kapitálu. (Scholleová, 2017)

ROS, *Return on Sales* – Rentabilita tržeb

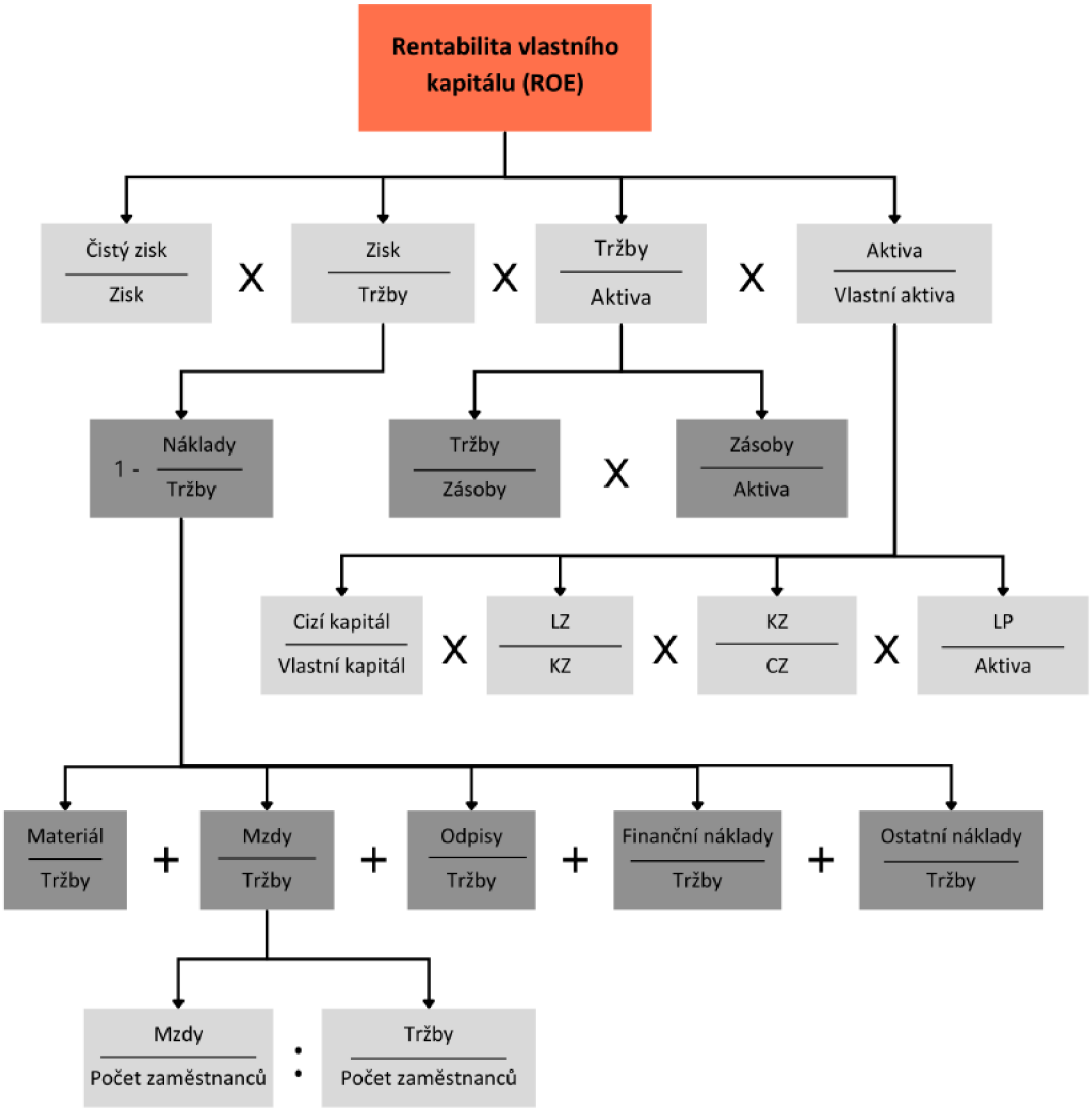
Rentabilita tržeb měří efektivitu tržeb tím, že ukazuje, kolik zisku je generováno na jednu korunu tržeb. Na rozdíl od jiných ukazatelů není tento poměr spojen s velikostí kapitálu, ale s velikostí tržeb, což vyjadřuje jejich efektivitu. (Černohorský, 2020) Tradičně se do položky tržeb zahrnují příjmy, které vyplývají z provozní činnosti, avšak je možné zahrnout veškeré příjmy, pokud použijeme místo provozního zisku čistý zisk. V praxi se tomuto ukazateli někdy říká ziskové rozpětí, které slouží k vyjádření ziskové marže.

$$\frac{čistý\ zisk}{tržby} \tag{17}$$

(Růčková, 2021)

Vliv produktivity práce na finanční ukazatele nám lépe znázorňuje obrázek 1.

Obrázek 1 – Pyramidová soustava finančních ukazatelů



Zdroj: Vlastní zpracování dle (Synek, 2011)

- LP = Likvidita podniku
- KZ = Krátkodobé závazky
- CZ = Cizí zdroje

Pyramidová soustava finančních ukazatelů pracuje s postupným rozkladem klíčového ukazatele (často se jedná o rentabilitu vlastního kapitálu) na menší, podrobnější ukazatele, které mají významný vliv na celkový výsledek. Výpočet dopadů jednotlivých ukazatelů je běžně prováděn na počítači pomocí tzv. logaritmické metody. Např. vyšší

produktivita práce přispívá ke snížení mzdové nákladovosti, což má pozitivní dopad na rentabilitu aktiv, rentabilitu tržeb a rentabilitu vlastního kapitálu. (Synek, 2011)

5 Cíle a metodika

5.1 Cíle

Cílem práce je analyzovat regionální rozdíly v produktivitě práce u vybraného odvětví – Průmysl, těžba a dobývání, členěného dle klasifikace CZ-NACE, včetně analýzy vybraného závodu podniku LB Minerals, s. r. o.

Dílčí cíle směřující k dosažení hlavního cíle jsou následující:

- popsat význam produktivity a způsoby, jak ji kvantifikovat,
- identifikovat faktory ovlivňující produktivitu práce,
- charakterizovat specifika zvoleného odvětví,
- analyzovat dílčí produktivity práce v samotném regionu a ve zvolené společnosti,
- porovnání a posouzení vztahu mezi daným regionem a vybranou společností (závodem).

5.2 Metodika práce

Práce je rozdělena na dvě části, kde v teoretické části je objasněn termín produktivity a následně je rozebráno pojetí produktivity práce. Dále je popsán význam a možnosti měření produktivity práce a jsou vymezeny vstupy a výstupy národohospodářské produktivity práce a produktivity práce na úrovni podniku.

V praktické části je nejdříve věnována pozornost charakteristice odvětví, která jsou členěná dle klasifikace CZ-NACE, kam spadá svou vykonávanou činností vybraný borovanský závod společnosti LB Minerals, s. r. o., a to do sekce B – Těžba a dobývání, konkrétněji oddíl 8 – Ostatní těžba a dobývání a do sekce C – Zpracovatelský průmysl, kde je konkrétněji charakterizován oddíl 23 – Výroba ostatních minerálních výrobků. Následně jsou analyzována specifika těchto odvětví a je provedena regionální analýza produktivity práce v rámci regionu Jihozápad a odvětví, kam se řadí zmiňované sekce, a to odvětví – Průmysl, těžba a dobývání, který zahrnuje celkem 4 sekce, a to sekci B – Těžba a dobývání, C – Zpracovatelský průmysl, D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a E – Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi. Dále tato část představuje zvolenou společnost LB Minerals, s. r. o. jako celek, její postavení na trhu, ekonomické charakteristiky včetně výpočtu rentabilit a porovnání s konkurencí a následně dochází k vyčlenění konkrétního

závodu, kde byla prováděna analýza produktivity práce převládající ekonomické činnosti celé společnosti, a to oddílu 8 – Ostatní těžba a dobývání. Pro srovnání je produktivita práce měřena na jediném výstupu, a to na přidané hodnotě a na vstupech, jako je počet zaměstnanců, počet odpracovaných hodin, výše náhrad zaměstnancům, či osobních nákladech. V závěru praktické části je provedeno korektní srovnání a následné zhodnocení produktivitu práce ve vztahu k regionu Jihozápad, včetně vlivu produktivity práce na rentability podniku a vztahu mezi produktivitou práce a průměrnými mzdami.

Pro analýzu konkrétního odvětví byla zvolena data z Českého statistického úřadu pro období 2018–2020. Pro analýzu konkurencí byla použita data z databáze Albertina pro období 2020–2022 a pro samotný závod podniku LB Minerals, s. r. o. byla aplikována interní data borovanského závodu.

5.2.1 Přehled ukazatelů použitých pro výpočet

Tabulka 5 – Přehled ukazatelů použitých pro výpočet v rámci regionu

Název	Zkratka	Zdroj
Hrubá přidaná hodnota	HPH	(ČSÚ, 2024)
Zaměstnanost (počet osob)	Pzam	(ČSÚ, 2024)
Odpracované hodiny	OdpH	(ČSÚ, 2024)
Náhrady zaměstnancům	Nzam	(ČSÚ, 2024)
Průměrné mzdy	Pmzd	(ČSÚ, 2024)

Tabulka 6 – Přehled ukazatelů použitých pro výpočet v rámci podniků

Název	Zkratka	Zdroj
Společnost LB Minerals, s. r. o.		
Aktiva	A	Výroční zpráva
Vlastní kapitál	VK	Výroční zpráva
Provozní výnosy	PVÝN	Výroční zpráva
Čistý zisk	ČZ	Výroční zpráva
Výsledek hospodaření + nákladové úroky	EBIT	Výroční zpráva
Podniky oddílu č. 8 - Ostatní těžba a dobývání		
Celkový výnosy	CVÝN	Databáze Albertina
Osobní náklady	ON	Databáze Albertina
Účetní přidaná hodnota	ÚPH	Databáze Albertina
Borovanský závod		
Počet zaměstnanců	Pzam	Interní data
Osobní náklady	ON	Interní data
Výkony	VÝK	Interní data
Výkonová spotřeba	VÝKSpotřeba	Interní data
Mzdové náklady	MzdN	Interní data
Odpracované hodiny	OdpH	Interní data
Průměrné mzdy	PrůmMzdy	Vlastní výpočet z ID
Účetní přidaná hodnota	ÚPH	Vlastní výpočet z ID

5.2.2 Přehled vzorců použitých pro výpočet

Produktivita práce v regionu

K výpočtu národohospodářské produktivity práce jsou využity ukazatele založené na přidané hodnotě a vstupech, kterými jsou počet zaměstnanců a odpracované hodiny a náhrady zaměstnancům.

$$Regionální\ produktivita\ práce\ (PZ) = RPP\ (PZ) = \frac{hrubá\ přidaná\ hodnota}{počet\ zaměstnanců} \quad (18)$$

$$Regionální\ produktivita\ práce\ (OH) = RPP\ (OH) = \frac{hrubá\ přidaná\ hodnota}{odpracované\ hodiny} \quad (19)$$

$$Regionální\ produktivita\ práce\ (NZ) = RPP\ (NZ) = \frac{hrubá\ přidaná\ hodnota}{náhrady\ zaměstnancům} \quad (20)$$

Produktivita práce u podniku

Pro výpočet podnikohospodářské produktivity práce jsou použity vzorce, které se zakládají na účetní přidané hodnotě a mzdových nákladech pracovníků, což jsou ukazatele produktivity práce s největší informativní hodnotou.

$$Podnikohospodářská\ produktivita\ práce = PPP\ (PZ) = \frac{účetní\ přidaná\ hodnota}{počet\ zaměstnanců} \quad (21)$$

$$Meziroční\ tempo\ růstu\ PP = \frac{produktivita\ práce\ t - produktivita\ práce\ (t-1)}{produktivita\ práce\ (t-1)} \times 100 \quad (22)$$

Finanční analýza

Pro zjištění ekonomické výkonnosti a podtržení produktivity práce jsou vybrány ukazatele finanční analýzy, konkrétně rentabilita.

$$Rentabilita\ aktiv = ROA = \frac{EBIT}{Aktiva} \quad (23)$$

$$Rentabilita\ vlastního\ kapitálu = ROE = \frac{čistý\ zisk}{vlastní\ kapitál} \quad (24)$$

$$Rentabilita\ tržeb = ROS = \frac{čistý\ zisk}{tržby} \quad (25)$$

Průměrné mzdy

K výpočtu průměrných mezd jsou použity mzdové náklady a počet zaměstnanců. Abychom věděli, jakým tempem rostou průměrné mzdy, je použit vzorec, který sděluje, jak rychle rostou či klesají průměrné mzdy za dané období.

$$Tempo\ průměrných\ mezd = \frac{průměrná\ mzda\ t - průměrná\ mzda\ (1-t)}{průměrná\ mzda\ (1-t)} \times 100 \quad (26)$$

6 Praktická část

6.1 Charakteristika vybraných odvětví „těžba jílů a kaolinu“ a „výroba ostatních minerálních výrobků“

Pro analýzu produktivitu práce byla zvolena odvětví, do nichž spadá svou ekonomickou činností vybraná společnost LB Minerals, s. r. o. a její borovanský závod. V borovanském závodu zmíněné společnosti převládá ekonomická činnost výroba ostatních minerálních výrobků, která se podle klasifikace ekonomických činností CZ–NACE řadí do sekce C – zpracovatelský průmysl. Druhá převládající ekonomická činnost těžba jílů a kaolinů spadá do sekce B – Těžba a dobývání. I přes různé vykazující ekonomické činnosti společnost spadá do sekce B – Těžba a dobývání.

Sekce B – Těžba a dobývání obecně zahrnuje těžba nerostných surovin přirozeně se vyskytujících v pevném, kapalném nebo plynném skupenství v přírodě, včetně uhlí, rud, ropy a zemního plynu. Tento proces získávání surovin se provádí různými metodami, jako je hlubinné nebo povrchové dolování, vrtání nebo těžba z mořského dna. Těžba jílů a kaolinu je dle CZ-NACE označována jako oddíl 8 – Ostatní těžba a dobývání ve zmiňované sekci B, kde tento segment zahrnuje nejen těžbu v dolech a lomech, ale také bagrování sedimentů, drcení kamene a zpracování solných bažin. Produkty získané v tomto procesu jsou zejména využívány ve stavebnictví (například písek, kameny) při výrobě stavebních materiálů (například jíl, sádrovec, vápenec), v chemickém průmyslu a dalších odvětvích. Konkrétněji tato těžba spadá do třídy 8.12 s názvem Provoz pískoven a štěrkopískoven; těžba jílů a kaolinu. (ČSÚ, 2017)

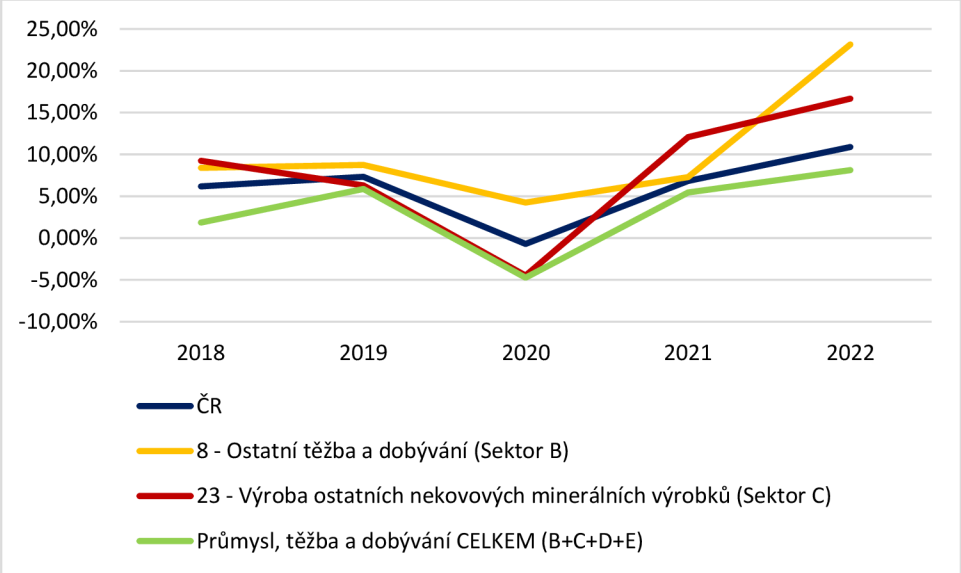
Sekce C – Zpracovatelský průmysl obecně zahrnuje transformaci materiálů nebo komponentů do nových produktů pomocí mechanických, fyzikálních nebo chemických procesů. Nové výrobky mohou být buď určeny přímo k použití, nebo dalšímu zpracování, jako jsou polotovary. Sekce C je poměrně rozsáhlou částí, kde podle CZ-NACE, odvětví „Výroba ostatních minerálních výrobků“ se řadí do oddílu 23, kde tento segment zahrnuje výrobní procesy, které jsou primárně spojeny s jedním nerostným materiálem. Konkrétněji „Výroba ostatních minerálních výrobků“ spadá až do 9. skupiny tohoto oddílu, a to do třídy 23.99 – Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků jinde nezařazených. (ČSÚ, 2017)

6.2 Analýza trhu ČR a konkrétních oddílů dle CZ-NACE

Pro analýzu trhu jsou zvolena data hrubé přidané hodnoty celé ČR a převládajících ekonomických činností borovanského závodu společnosti LB Minerals, s. r. o., které spadají do oddílu 8 – Ostatní těžba a dobývání a oddílu 23 – Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků. Dále je trh analyzován tím, jak se vyvíjí počet zaměstnanců v celé ČR v sekci B – Těžba a dobývání a v sekci C – Zpracovatelský průmysl.

Graf 5 zobrazuje, jakým tempem roste hrubá přidaná hodnota ČR a konkrétní ekonomické činnosti oddílu 8 – Ostatní těžba a dobývání a oddílu 23 – Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků. Analýza trhu srovnává data a zjišťuje, zdali se vyskytuje souvislost mezi trhem ČR, trhem odvětví – Průmysl, těžba a dobývání (B+C+D+E) a ekonomickými činnostmi převládajícími ve zvoleném závodě, které spadají do tohoto odvětví. Analýza byla provedena pomocí dat v období let 2018 až 2022.

Graf 5 – Vývoj tempa hrubé přidané hodnoty v regionu a odvětví (2018–2022)



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2024)

Z grafu č. 5 je možné vidět, že ukazatel ČR se poměrně ztotožňuje s jednotlivými skupinami i se samotným odvětvím – Půmyslu, těžby a dobývání. Jednoznačný výkyv ukazuje rok 2020, kde tempo růstu hrubé přidané hodnoty je záporné, tudíž ukazuje, že u hrubé přidané hodnoty ČR a u skupiny 23 - Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků došlo ke snížení přidané hodnoty. I když skupina 8 - Ostatní těžba a dobývání vykazuje kladný růst přidané hodnoty v hodnotě 4,2 %, tak na celkové tempo růstu

odvětví – Průmysl, těžba a dobývání nemá silný vliv, jelikož v tomto odvětví došlo k poklesu až o 4,5 %, a to podobně jako u tempa růstu hrubé přidané hodnoty ČR. Největší faktor, který ovlivnil tempo růstu, byla určitě pandemie koronaviru, která nutila vládu ČR k různým opatřením, která mělá vliv nejen na hrubou přidanou hodnotu, ale i na další ekonomické ukazatele.

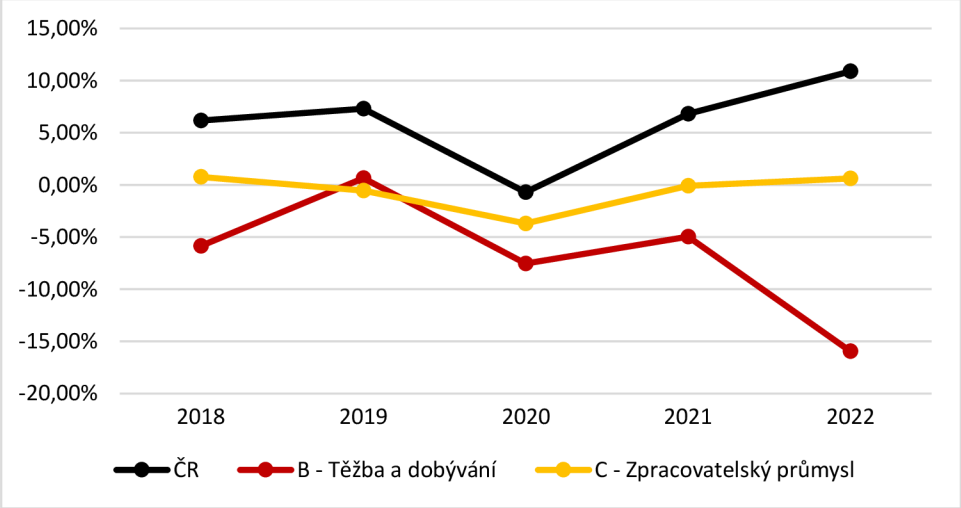
Můžeme sem například řadit faktory jako jsou:

- omezení výroby,
- náklady na opatření,
- přerušení dodavatelských řetězců,
- ekonomická nejistota.

(Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2020)

Jedním z faktorů, který mohl ovlivnit meziroční tempo přidané hodnoty, je propouštění zaměstnanců v období roku 2020. Poukazuje na to graf 6, kde dochází k rapidnímu poklesu tempa růstu počtu zaměstnanců, tzn. že dochází ke snižování zaměstnanců především v roce 2020, v sekci B – Těžba a dobývání, do které spadá oddíl 8 – Ostatní těžba a dobývání.

Graf 6 – Tempo růstu zaměstnanců v regionu a sekcí (2018–2022)



Zdroje: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2024)

6.3 Specifika vybraného odvětví v rámci regionů

Každý region má svá specifika dané zejména strukturou zastoupených odvětví, pracovní síly, přírodních zdrojů, geografických podmínek nebo kulturní či etnické rozmanitosti.

Tato kapitola charakterizuje region Jihozápad, který je členěný dle CZ – NUTS (Nomenklatura územních statistických jednotek). Charakterizuje ho tabulka 7 prostřednictvím počtu zaměstnanců, počtu odpracovaných hodin, náhrad zaměstnancům, tedy vstupy a prostřednictvím přidané hodnoty, což je jediný vstup, který je použitý pro následující analýzu produktivity práce. Charakteristika je zaměřena na odvětví – Průmysl, těžba a dobývání (B+C+D+E) a samotného oddílu zpracovatelského průmyslu v regionu Jihozápad, kam spadají vybrané ekonomické činnosti pro tuto práci.

Celkově region Jihozápad za období od roku 2015 až do roku 2022 zaměstnal v průměru více než 600 000 zaměstnanců, kde se odvětví – Průmysl, těžba a dobývání podílí až na 35 %. Pokud vezmeme průměr pracovních dní v roce, který se pohybuje okolo 255 dní, tak každý zaměstnanec vykoná průměrně až 7 hodin za pracovní den.

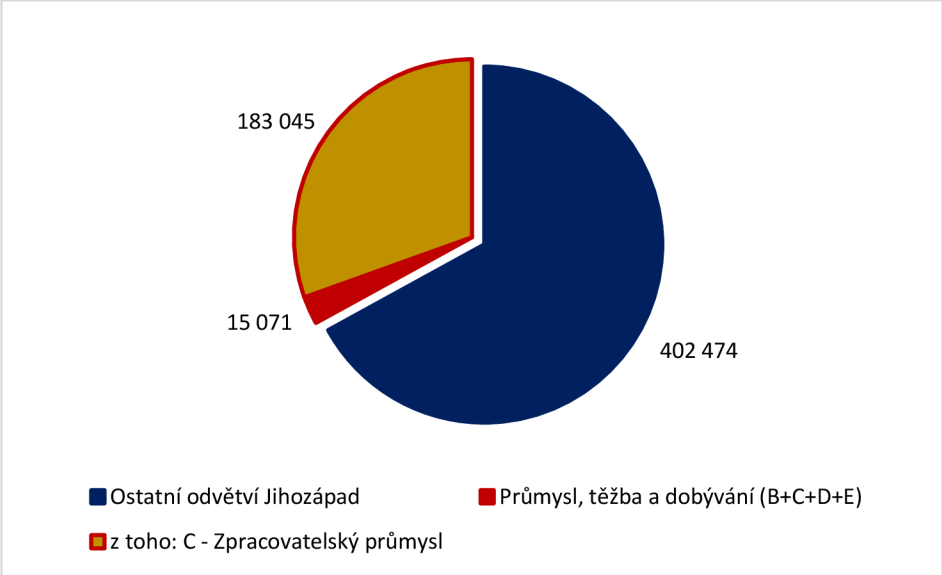
Tabulka 7 – Charakteristika regionu Jihozápad prostřednictvím počtem zaměstnanců a odpracovaných hodin v tis. hodinách

Vstup – Zaměstnanost (osoby)					
Rok	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Celkem Jihozápad	595 480	600 842	591 554	603 613	611 459
Průmysl, těžba a dobývání (B+C+D+E)	200 142	200 754	194 265	197 735	197 684
z toho: C – Zpracovatelský průmysl	186 338	185 768	179 191	181 901	182 027
Vstup – Odpracované hodiny (v tis. hodinách)					
Rok	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Celkem Jihozápad	1 052 032	1 065 350	993 233	1 036 862	1 085 395
Průmysl, těžba a dobývání (B+C+D+E)	338 694	339 395	309 740	320 040	333 074
z toho: C – Zpracovatelský průmysl	316 168	313 996	284 133	293 667	305 973

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2024)

Průměrný počet zaměstnanců v regionu Jihozápad za období 2018–2022 je 600 589 zaměstnanců. Velký podíl znázorňuje v grafu č. 7 odvětví – Průmysl, těžba a dobývání (B+C+D+E), kde na tomto ukazateli má největší podíl sekce C – Zpracovatelský průmysl, a to 183 045 zaměstnanců.

Graf 7 – Podíl průměrného počtu zaměstnanců v regionu Jihozápad (2018–2022)



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2024)

Náhrady zaměstnanců zahrnují veškerou odměnu buď finanční, nebo v naturáliích, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům za jejich pracovní činnost. (Eurostat, 2024) Zde v tabulce č. 8 shledáváme, jak jsou vysoké mzdové a nepřímé náklady spojené se zaměstnanci v regionu Jihozápad a v jednotlivém odvětví tohoto regionu. Tempo náhrad zaměstnanců je každý rok v plusových hodnotách. Co se týče odvětví Průmyslu, těžby a dobývání, dochází zde k poklesu tempa do záporných hodnot v roce 2020. Může to být ovlivněno propouštěním zaměstnancům v tomto odvětví.

Tabulka 8 – Charakteristika regionu Jihozápad prostřednictvím náhrad zaměstnanců v mil. Kč

Vstup – náhrady zaměstnancům (v mil. Kč)					
Rok	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Celkem	241 858	260 515	264 218	283 199	302 298
Průmysl, těžba a dobývání (B+C+D+E)	91 620	97 697	94 153	100 739	108 391
z toho: C – Zpracovatelský průmysl	83 762	88 739	84 920	90 773	97 726

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2024)

Obdobný podíl jako u zaměstnanců, který je 35 %, ukazují data hrubé přidané hodnoty regionu viz tabulka 9. Výsledky poukazují též na to, že největší podíl na ukazatelích průmyslu, těžby a dobývání má sekce C – Zpracovatelský průmysl, do kterého spadá

i zvolená ekonomická činnost třídy č. 23.99 – Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků jinde nezařazených.

Tabulka 9 – Charakteristika regionu Jihozápad prostřednictvím hrubé přidané hodnoty v běžných cenách

Výstup – hrubá přidaná hodnota (v běžných cenách)					
Rok	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Celkem	476 531	506 547	507 754	534 121	576 504
Průmysl, těžba a dobývání (B+C+D+E)	169 008	178 543	175 393	185 701	186 666
z toho: C – Zpracovatelský průmysl	141 633	149 633	141 290	153 539	167 378

Zdroj: Vlastní zpracování dle (ČSÚ, 2024)

6.3.1 Regionální produktivita práce založená na hrubé přidané hodnotě

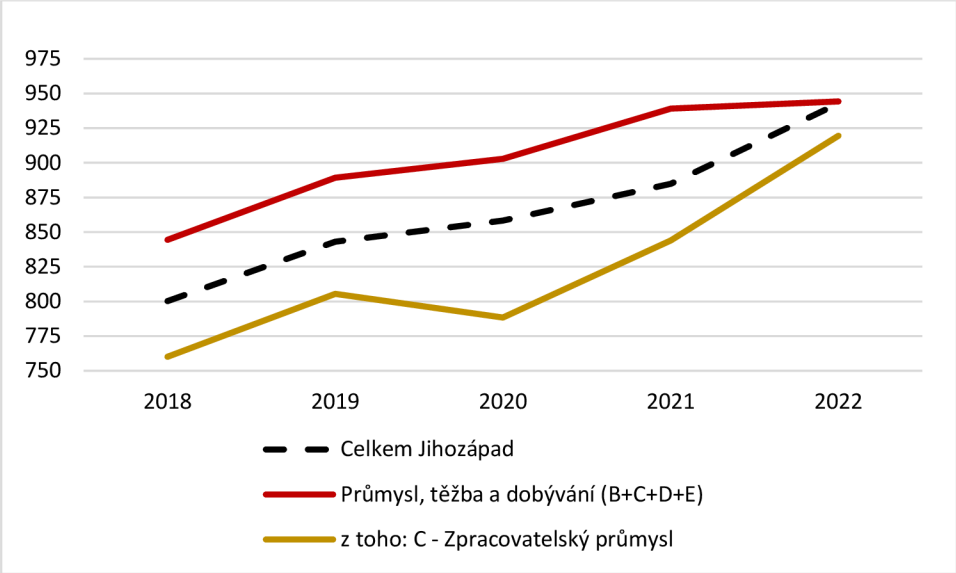
Nejrozšířenějším ukazatelem regionální produktivity práce je produktivita založená na hrubé přidané hodnotě, kdy přidaná hodnota, která je vykázána v národních účtech, převyšuje hodnotu jednotkou nově vytvořenou během sledovaného období, a to včetně spotřeby fixního kapitálu. (Novotná & Volek, 2008)

Pro vstup z národohospodářského hlediska k výpočtu ukazatele produktivity práce může být použita např. práce, kde můžeme využít počet zaměstnanců, jejich odpracované hodiny, či samotné náhrady zaměstnanců. Tento ukazatel měří, jak efektivně pracovní síla vytváří hodnotu v ekonomice s ohledem na již zmiňované vstupy, což poskytuje informace o produktivitě práce těchto vstupů.

Z grafu č. 8 je zřejmé, jak efektivně pracovní síla vytváří hodnotu v ekonomice vzhledem k počtu zaměstnanců. Analýza poukazuje na produktivitu práce v období od roku 2018 až 2022, kde je zaznamenaný růst produktivit. Odvětví – Průmysl, těžba a dobývání (B+C+D+E) převyšuje růst celkové produktivity za Jihozápad, kde na 1 zaměstnance připadá průměrně až 865,87 tisíc Kč hrubé přidané hodnoty za sledované období 2018–2022. Až v roce dochází 2022 je možné shledávat podobné výsledky produktivity práce. Z toho sekce C – Zpracovatelský průmysl, za toto období, vykazuje slabší produktivitu v poměru s ostatními ukazateli. Analýza produktivity práce zaznamenává výrazný pokles odvětví – Průmyslu, těžby a dobývání (B+C+D+E), které odkazuje na zmiňovaný faktor, a to na pandemii koronaviru, která nutila vládu ČR k různým rozhodnutím, které ve výsledku ovlivnily ekonomická data v roce 2020. Od tohoto roku roste a přibližuje se

hodnotám produktivity práce za celý Jihozápad a produktivity práce celkového odvětví – Průmyslu, těžby a dobývání. Rok 2022 tak zaznamenává podobný podíl zaměstnance na hrubé přidané hodnotě, a to více než 919 tisíc Kč.

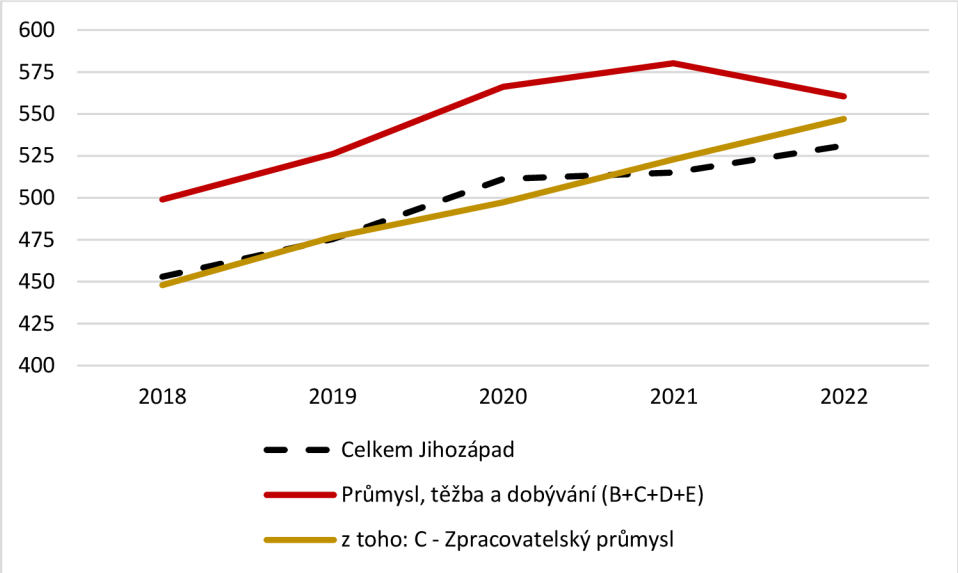
Graf 8 – Regionální produktivita práce (v tisících Kč) založená na HPH a počtu zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2024)

Hodnoty předchozí produktivity práce vyvrací alespoň z části analýza produktivity práce založené na hrubé přidané hodnotě a na počtu odpracovaných hodin zaměstnanců v období od roku 2018 do roku 2022, viz graf 9. Zde je vidět pokles produktivity práce v odvětví – Průmyslu, těžby a dobývání v roce 2022. Příčinou může být nízká hrubá přidaná hodnota, jelikož poslední meziroční tempo tohoto období vykazuje pouze růst 0,5 %. Naopak ukazatel produktivity samotné sekce C – Zpracovatelský průmysl ukazuje, že i přes různá opatření kvůli pandemii koronaviru došlo v letech 2019 až 2022 k lineárnímu růstu s ročním tempem okolo 5 %.

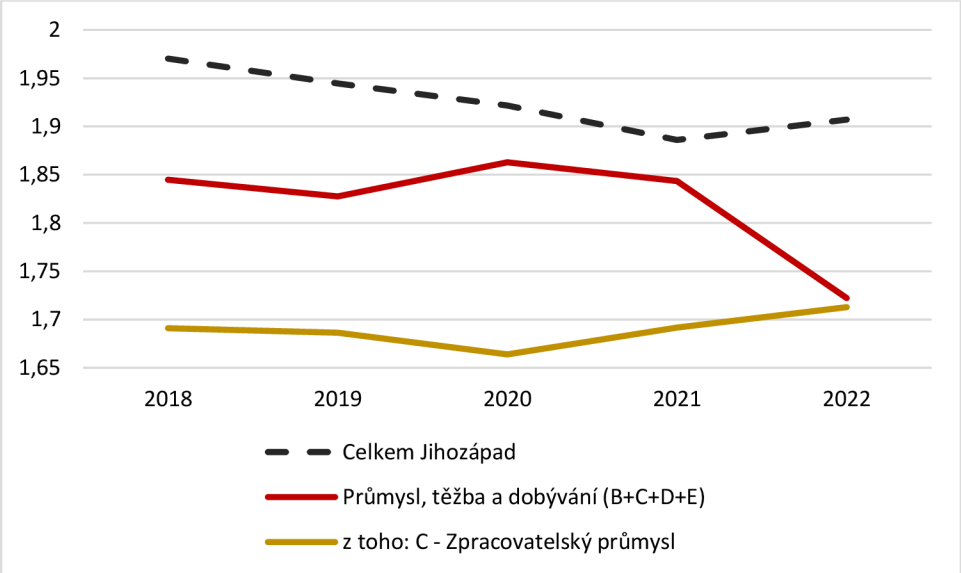
Graf 9 – Regionální produktivita práce (v Kč) založená na HPH a počtu odpracovaných hodin



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2024)

Třetím ukazatelem produktivity práce, který je použit v této práci, je ukazatel založený na poměru hrubé přidané hodnoty a náhradách zaměstnancům, který se drží svého ročního tempa. K roku 2022 dochází i k poklesu produktivity práce v odvětví – Průmyslu, těžby a dobývání. Jedním z důvodů tohoto poklesu může být rychlejší tempo růstu průměrných mezd, které jsou součástí náhrad zaměstnanců, než je tempo růstu přidané hodnoty. Zde může docházet k narůstajícímu tlaku ze strany zaměstnanců na zvýšení mezd vůči ekonomické situaci v tomto období.

Graf 10 – Regionální produktivita práce (v Kč) založená na HPH a náhradách zaměstnancům



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2024)

V regionu Jihozápad odvětví – Průmysl, těžba a dobývání zaznamenalo nejvyšší průměrné mzdy ze všech zkoumaných ukazatelů, které dosáhly hodnoty 42 494 Kč k roku 2022. Tato hodnota předčí průměrnou měsíční mzdu pro celý region. Vzhledem k ročnímu tempu růstu průměrných mezd lze pozorovat, že období počátku pandemie koronaviru, roky 2019 až 2020, charakterizuje nejnižší míra růstu průměrných mezd v průběhu celého pětiletého období, jak je znázorněno v tabulce č. 10.

Tabulka 10 – Vývoj průměrných mezd v regionu

Průměrné mzdy v Kč (na fyzické osoby)					
Rok	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Celkem	29 231	31 317	32 485	34 437	36 307
Průmysl, těžba a dobývání (B+C+D+E)	33 882	37 338	37 701	39 589	42 494
z toho: C – zpracovatelský průmysl	30 977	33 081	33 248	35 351	37 918

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z (ČSÚ, 2024)

Obecně by mělo platit pravidlo, že tempo růstu průměrných mezd by nemělo předstihnout tempo růstu produktivity práce. Vzájemný vztah tempa produktivity práce a průměrných mezd ukazuje tabulka 11, kde je použita produktivita práce založená na hrubé přidané hodnotě.

Tabulka 11 – Tempo produktivity práce a průměrných mezd v regionu

	Celkem Jihozápad		Průmysl, těžba a dobývání		z toho: Zpracovatelský průmysl:	
Rok / tempo	PP	PM	PP	PM	PP	PM
2019	-1,31 %	7,14 %	-0,93 %	10,20 %	-0,28 %	6,79 %
2020	-1,17 %	3,73 %	**1,93 %**	**0,97 %**	-1,33 %	0,51 %
2021	-1,86 %	6,01 %	-1,04 %	5,01 %	1,66 %	6,32 %
2022	1,12 %	5,43 %	-6,58 %	7,34 %	1,26 %	7,26 %

Zdroj: Vlastní výpočty

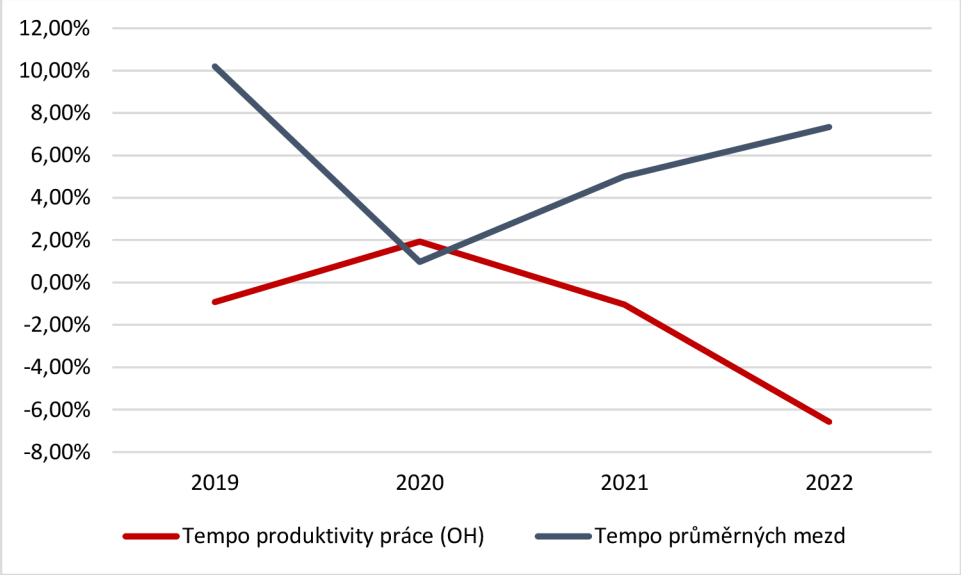
- PP = tempo růstu produktivity práce založená na hrubé přidané hodnotě a odpracovaných hodinách zaměstnanců
- PM = tempo růstu průměrných mezd

Paradoxně pouze rok 2020 samotného odvětví – Průmyslu, těžby a dobývání zaznamenalo nerovnici, co se týče produktivity práce a průměrných mezd. V ostatních letech analýza zaznamenala rychlejší tempo ve prospěch průměrných mezd, tudíž tempo růstu průměrných mezd bylo větší než tempo růstu produktivity práce založené na hrubé přidané hodnotě a náhrad zaměstnancům.

Jedním z faktorů, které mohou takovéto analýzy ovlivňovat, může být inflace, kdy dochází k obecnému zvyšování cen zboží a služeb. Pokud v ekonomice dochází k inflaci spotřebitelských cen, spotřebitel bude potřebovat stále více jednotek měny dané země k zakoupení stejného koše zboží a služeb. (Česká národní banka, 2019)

Znázornění růstu či poklesu produktivity práce (založené na hrubé přidané hodnotě a odpracovaných hodinách) a průměrných mezd ukazuje graf č. 11, kde je znázorněné odvětví – Průmysl, těžba a dobývání. Graf 11 je klíčovým nástrojem pro analýzu dynamiky ekonomiky, neboť zobrazuje nejenom trend vývoje produktivity práce a mezd, ale i jejich vzájemný vztah.

Graf 11 – Tempo růstu produktivity práce a průměrných mezd



Zdroj: Vlastní výpočty

Stále rostoucí tendence byla zaregistrována pouze u produktivity založené na hrubé přidané hodnotě a počtu zaměstnanců. Odvětví – Průmysl, těžba a dobývání zaznamenalo propad tempa růstu produktivity práce. Zároveň byl zaznamenán růst průměrných mezd, což může mít negativní dopad na ekonomiku tohoto odvětví i samotných podniků. Průměrná mzda odvětví – Průmysl, těžba a dobývání výrazně převyšuje průměrnou mzdu

regionu Jihozápad, i přesto region Jihozápad vykázal rostoucí tendence produktivity práce. Důsledkem může vyšší produktivita práce ostatních odvětví. Ukazatel za celkový region Jihozápad zaznamenal jedinou výjimku, a to v poměru mezi hrubou přidanou hodnotou a náhradami zaměstnancům, kde zpočátku období 2018–2022 můžeme shledávat pokles tempa růstu až do roku 2021. K roku 2022 zaznamenal nárůst.

7 Vybraná společnost LB Minerals, s. r. o.

LB Minerals, s. r. o. je společnost, která je součástí skupiny LASSELSBERGER, založena v roce 1957 Antonem Lasselsbergerem Seniorem. Skupina LASSELSBERGER je mezinárodním výrobcem surovin, stavebních materiálů a obkladů se sídlem v rakouském Pöchlarnu. (Lasellsbergergroup, 2016)

Historie společnosti Lasselsberger v České republice sahá až do roku 1996, kdy začínala s majoritními podíly např. v Chlumčanských keramických závodech, v Calofrigu a. s. či RAKO Rakovníku a. s. (LB Minerals, 2007)

LB Minerals, s. r. o. byla po fúzi zapsána do obchodního rejstříku dne 1. listopadu 2007 se sídlem Tovární 431, 330 12 Horní Bříza. Mezi předmět podnikaní společnosti můžeme řadit činnosti, jako je hornická činnost, zámečnictví, nástrojářství, obráběčství, klempířství, oprava karoserií aj. (Justice.cz, 2007)

Společnost zaměstnává více než 900 zaměstnanců v celé České republice a skupina Lasselsberger, kterou je součástí více než 5000 zaměstnanců. V České republice se nachází 7 závodů, a to v Plzeňském kraji, na Třeboňsku, Chebsku a na Moravě. (Lasellsbergergroup, 2016)

Podnik se specializuje na těžbu, úpravu a zpracování surovin, včetně kaolinů, jílů, živců, kameniva a písků, a také distribuci dalších výrobků, jako jsou filtrační křemelina a stelivo. LB Minerals, s. r. o. momentálně spravuje 41 dobývacích prostorů v rámci České republiky, což mu umožňuje poskytovat rozmanitý sortiment surovin vhodných pro mnohá průmyslová odvětví. Hlavními výrobky společnosti LB Minerals, s. r. o. jsou kaoliny, které jsou dodávány jako keramické a směsné sanitární kaoliny. Tyto kaoliny jsou využívány v keramickém průmyslu při výrobě obkladů, dlaždic a sanitární keramiky. Dále je kaolin běžně využíván v papírenském průmyslu, výrobě barev, laků, plastů, lepidel, tmelů a také jako součást léčiv ve farmaceutickém průmyslu. Vedle kaolinů, které tvoří dominantní část sortimentu společnosti LB Minerals, s. r. o., hrají klíčovou roli i jíly. Například žáruvzdorné jíly jsou využívány při výrobě keramických obkladů a dlažeb, pálených střešních tašek, elektroporcelánu, užitkové keramiky a komínových vložek. (LB Minerals, 2007)

Obrázek 2 – logo firmy

Zdroj: (LB Minerals, 2007)

7.1 Ekonomická charakteristika společnosti 2020–2022

V tabulce č. 12 je vymezena ekonomická charakteristika celé společnosti, a to rozvahou za období 2018 až 2022. Tato podrobná analýza finanční situace poskytuje ucelený pohled na stav společnosti v průběhu pětiletého období, což umožňuje identifikaci dlouhodobých trendů, rizik a možností pro další strategické rozhodování a plánování.

Tabulka 12 – Rozvaha společnosti LB Minerals, s. r. o. (2018–2020) v tis. Kč

	2018	2019	2020	2021	2022
AKTIVA CELKEM	3 422 971	3 472 724	3 543 354	3 583 438	3 550 234
Stálá aktiva					
Dlouhodobý nehmotný majetek	469	121	0	0	0
Dlouhodobý hmotný majetek	2 629 629	2 643 266	2 606 878	2 636 357	2 650 713
Dlouhodobý finanční majetek	33 644	33 644	0	0	0
Oběžná aktiva					
Zásoby	147 188	153 080	133 538	152 975	164 487
Dlouhodobé pohledávky	9 540	8 735	10 414	10 722	10 255
Krátkodobé pohledávky	256 027	247 040	381 810	381 484	327 695
Peněžní prostředky	195 026	209 059	227 780	245 103	257 500
Časové rozlišení aktiv	151 448	177 779	182 934	156 797	139 584
PASIVA CELKEM	3 422 971	3 472 724	3 543 354	3 583 438	3 550 234
Vlastní kapitál					
Základní kapitál	635 175	635 175	635 175	635 175	635 175
Výsledek hospodaření min.	1 022 199	895 407	971 845	1 018 260	1 004 873
Výsledek hospodaření běžné.	153 208	216 437	186 415	286 613	274 582
Cizí zdroje					
Rezervy	306 223	312 584	340 113	331 980	329 915
Dlouhodobé závazky	711 386	431 310	778 303	754 651	738 603
Krátkodobé závazky	589 531	977 856	629 571	556 074	567 086
Časové rozlišení pasiv	5 249	3 955	1 932	685	0

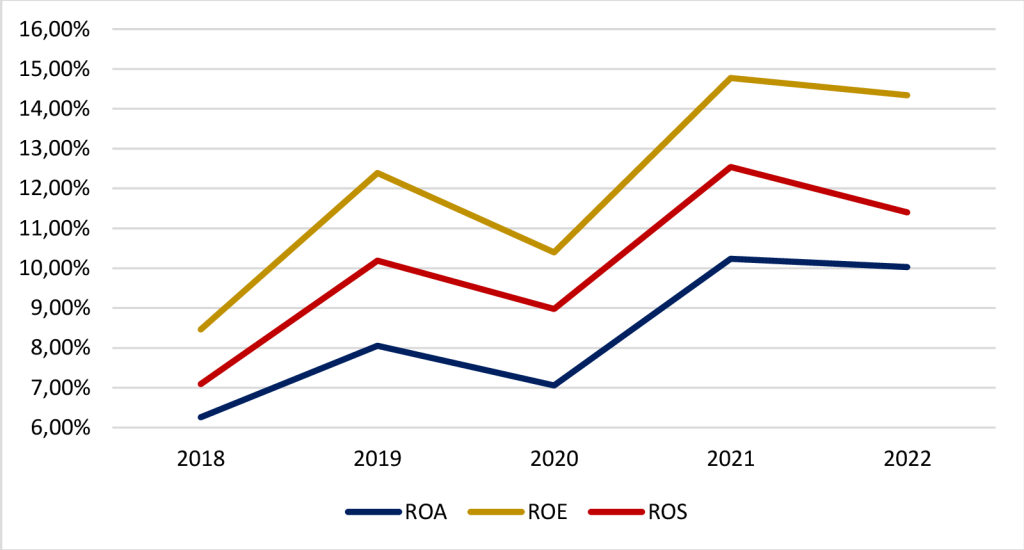
Zdroj: Vlastní zpracování dle výročních zpráv společnosti LB Minerals, s. r. o.

Z vybraných ukazatelů je možné vidět patrné kolísání některých ukazatelů účetní rozvahy, kdy např. v roce 2022 došlo k rapidnímu poklesu pohledávek, a to zejména těch

krátkodobých až o 50 milionů Kč. To může mít vliv i na lehký pokles výsledku hospodaření běžného účetního období pro rok 2022.

Z rozvahy je možné konstruovat ukazatelé rentability. Ukazatele rentability znázorněné v grafu č. 12 ukazují velký pokles k roku 2020, kde klíčový faktorem je pokles zakázek a tím pádem pokles tržeb, což ovlivňuje každou znázorněnou rentabilitu. Lehký pokles rentability ukazuje i rok 2022. Jedním z faktorů, proč klesá rentabilita v tomto případě, může být pokles čistého zisku. Čistý zisk je důsledkem rychlejšího tempa růstu nákladů oproti tempu růstu výnosů.

Graf 12 – Rentability společnosti LB Minerals, s. r. o.



Zdroj: Vlastní výpočty dle dat výročních zpráv společnosti LB Minerals, s. r. o.

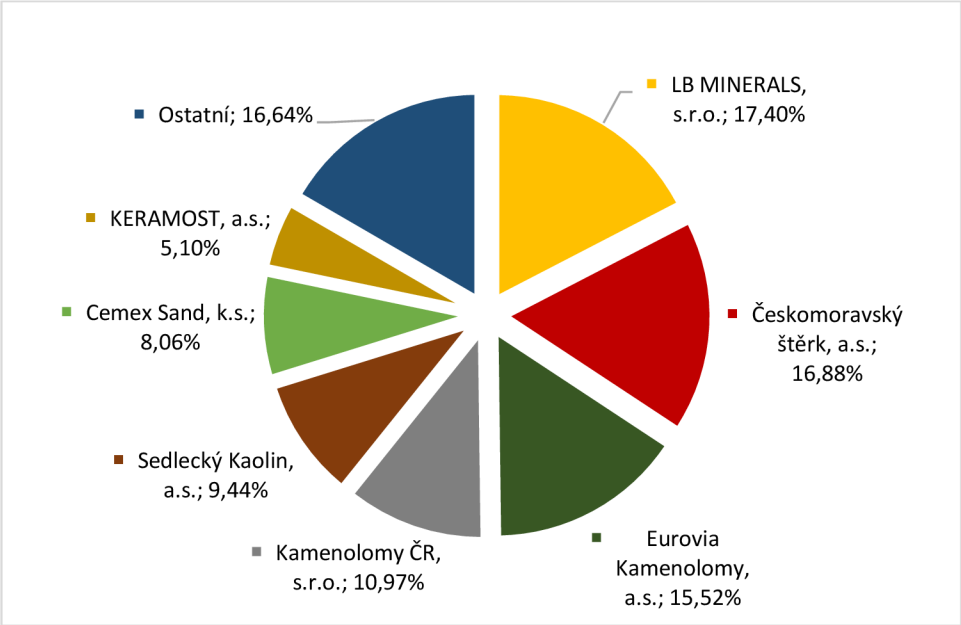
7.2 Postavení na trhu

I přesto, že společnost LB Minerals, s. r. o. vykonává mnoho ekonomických činností, jejichž data jsou součástí oddílu, členěného podle CZ – NACE, 8 – Ostatní těžba a dobývání. V tomto oddílu společnost zaznamenává podle databáze Albertina minimálně 31 konkurentů psané k roku 2022. Graf 13 nám ukazuje, jak moc se vybraná společnost podílí na celkových výnosech pro toto odvětví za rok 2022.

Podnik sídlící v Plzni vykazuje k roku 2022 až 2 460 150 tisíc Kč celkových výnosů, což je největší podíl na výnosech tohoto odvětví ze všech 32 společností v celé České republice. Co se týče regionu Jihozápad, tak shledáváme pouze dvě konkurenční společnosti, a to jsou Plzeňské štěrkopísky, s.r.o., které na celkových výnosech mají podíl

pouhých 0,23 % a společnost Kámen a písek, s. r. o., které mají 8. největší podíl na celkových výnosech ze všech 32 společností.

Graf 13 – Podíl společnosti LB Minerals, s. r. o. na celkových výnosech ve skupině 8 – Ostatní těžba a dobývání



Zdroj: Vlastní zpracování dle databáze Albertina

Tabulka 13 znázorňuje, jakou mají konkurenční společnosti v celé České republice produktivitu práce. Produktivita práce je měřena poměrem účetní přidané hodnoty a osobních nákladů. Do výpočtu jsou zahrnuty všechny společnosti, které spadají se svou ekonomickou činností do oddílu 8 – Ostatní těžba a dobývání. Tabulka 13 je seřazena dle průměru všech tří po sobě jdoucích let, a to od nejvyššího průměru po nejnižší s tím, že je bráno v potaz, že některé společnosti v databázi Albertina neměla dostupná data potřebná k výpočtu (označena písmenem N). Společnost LB Minerals, s. r. o. se svým průměrem se nachází až za polovinou tabulky, i přesto nevidíme žádný pokles produktivity práce. Nejvyšší hodnotu produktivity práce dosahuje společnost Roba Štěrkovny Nové Sedlo, s. r. o. v roce 2022, která sídlí v Ústeckém kraji. Hodnoty v tabulce jsou pouze orientační, kde některé výsledky svými daty mohou být zkreslené.

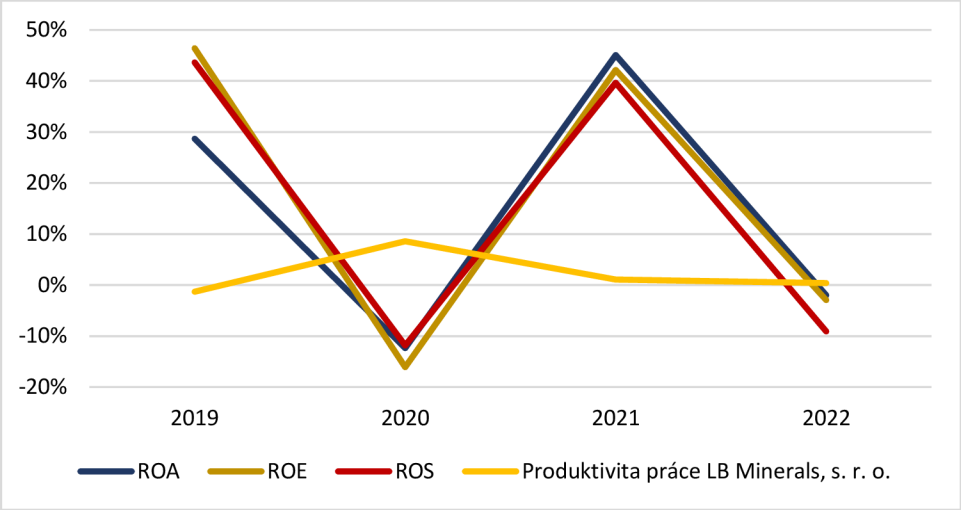
Tabulka 13 – Účetní přidaná hodnota na osobních nákladech oddílu 8 – Ostatní těžba a dobývání

Společnost	Kraj	2020	2021	2022
Roba Štěrkovny Nové Sedlo, s.r.o.	Ústecký	N	N	44,92
Písek Žabčice, s.r.o.	Jihomoravský	9,17	12,58	N
Sabia, s.r.o.	Středočeský	N	2,91	18,53
Basalt, s.r.o.	Ústecký	6,22	5,64	5,22
Písky - J. Elsnic, s.r.o.	Ústecký	4,14	4,59	5,08
Lom Klecany, s.r.o.	Hlavní město Praha	3,98	4,44	4,94
Českomoravský štěrk, a.s.	Jihomoravský	3,59	3,96	3,47
Pískovna Klíčany HBH, s.r.o.	Středočeský	3,32	3,66	N
Recyklace – Štěrkovna Frýdlant, s.r.o.	Moravskoslezský	3,80	2,72	3,77
Eurovia Kamenolomy, a.s.	Liberecký	3,51	3,67	3,04
Severočeské Pískovny a Štěrkovny, s.r.o.	Ústecký	4,37	3,03	2,46
Tapas BOREK, s.r.o.	Středočeský	3,28	2,11	4,10
Provodínské Písky, a.s.	Liberecký	2,93	3,05	N
Písník Kinský, s.r.o.	Královéhradecký	2,90	3,61	2,22
ZECHMEISTER, s.r.o.	Hlavní město Praha	1,42	2,44	4,85
Kamenolomy ČR, s.r.o.	Moravskoslezský	2,20	2,81	2,85
Kámen a písek, s.r.o.	Jihočeský	2,29	2,58	2,42
KERACLAY, a.s.	Středočeský	2,49	2,37	2,09
LB Minerals, s.r.o.	**Plzeňský**	**2,04**	**2,06**	**2,07**
Plzeňské štěrkopísky, s.r.o.	Plzeňský	2,46	2,04	1,14
Cemex Sand, k.s.	Zlínský	1,84	2,03	1,75
Štěrkopísek Bratčice, s.r.o.	Jihomoravský	1,83	1,64	1,47
Pískovna Sojovice, s.r.o.	Středočeský	1,61	1,65	1,57
Kaolin Hlubany, a.s.	Ústecký	1,62	1,78	1,36
Sedlecký Kaolin, a.s.	Karlovarský	1,36	1,49	1,63
KSB, s.r.o.	Karlovarský	2,01	0,79	N
Budějovické štěrkopísky, s.r.o.	Jihočeský	1,09	1,89	1,11
České Lupkové závody, a.s.	Středočeský	1,28	1,26	1,33
Realma – Pískovna Dolany, s.r.o.	Zlínský	1,35	1,18	N
KERAMOST, a.s.	Ústecký	1,15	1,22	1,20
Filtrační písky, s.r.o.	Liberecký	1,19	1,18	N
KOKAM, s.r.o.	Královéhradecký	1,10	1,08	1,16
Zepiko, s.r.o.	Jihomoravský	1,36	0,74	N

Zdroj: Vlastní zpracování dle databáze Albertina

Vyšší produktivita práce by měla mít pozitivní dopad na růst rentability. Ovšem graf 14 zmiňované tvrzení vyvrací. Ukazatelé tempa produktivity práce společnosti jsou stabilní a jejich tempo růstu se průměrně pohybuje okolo 2,18 % za období 2018–2020. Naopak u rentabilit lze zaznamenat jednoznačný pokles tempa růstu rentability v roce 2020 a 2022. Důsledkem mohou být vysoké náklady a tím nižší čistý zisk, který se výrazně snížil v ekonomické krizi, kdy v roce 2020 panovala pandemie koronaviru a v roce 2022 způsobil ekonomickou krizi válečný konflikt na Ukrajině.

Graf 14 – Tempo růstu rentabilit a tempo růstu produktivity práce



Zdroj: Vlastní zpracování

Společnost dokáže efektivně řídit své vstupy, jako je počet zaměstnanců či osobní náklady, a tím alespoň udržovat stabilní produktivitu práce, i když rentabilita klesá z důsledků vnějších faktorů, jako je pandemie nebo válka.

7.3 Zvolený závod pro analýzu – Borovany

Pro analýzu produktivity práce na úrovni podniku byl zvolen jeden ze 7 závodů společnosti LB Minerals, s. r. o., a to závod v Borovanech, který svou historií těžby sahá až do roku 1898. Závod je známý pod pojmem Calofrig, který nesl do té doby, než se závod transformoval na závod společnosti LB Minerals, s. r. o. 2009.

Podle klasifikace ekonomických činností (CZ – NACE) závod společnosti vykonává činnost v odvětví – Průmyslu, těžby a dobý vání, a to konkrétnější třídy 8.12 – Provoz pískoven a štěrkopískoven; těžba jílů a kaolinu a třídy 23.99 – Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků jinde nezařazených. (LB Minerals, 2007)

Pod třídou 23.99 – Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků jinde nezařazených má společnost na mysli výrobu dvou produktu tohoto borovanského závodu, a to produkci filtrační křemeliny a steliva pro zvířata. Filtrační křemelina je nejčastěji využívána v potravinářském průmyslu při procesu filtrování piva, vína a ovocných šťáv. Dále se využívá i v mlékárenském průmyslu, škrobárnách, čistírnách, v tukovém a papírenském průmyslu. Kromě toho se používá jako plnivo při výrobě barev, laků, epoxidových pryskyřic, leštících a čisticích prostředků. Ve farmacii a zemědělství se také využívá jako nosič chemických látek. Naopak stelivo je produkt s jedinečnými absorpčními schopnostmi, které dokážou pohltit a uzavřít nejen tekutiny, ale i nežádoucí doprovodné pachy. Je určený především pro domácí mazlíčky, jako jsou kočky, želvy, křečci nebo ptáci. (LB Minerals, 2007)

V celé společnosti i tak převládá oddíl 8 – Ostatní těžba a dobývání, tudíž veškerá data z výroby borovanského závodu se vztahují právě na již zmiňovanou sekci. Tento oddíl bude použit i v následujících analýzách.

7.3.1 Ekonomické charakteristiky borovanského závodu

Počet zaměstnaných osob

Borovanský závod společnosti LB Minerals, s. r. o. zaměstnává okolo 70 zaměstnanců, mezi něž se řadí jak výrobní zaměstnanci, tak režijní zaměstnanci. Průběh počtu zaměstnanců v borovanském závodu ukazuje tabulka 14.

Tabulka 14 – Vývoj zaměstnanců borovanského závodu

Počet zaměstnaných osob					
Rok	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Celkem	**73**	**74**	**69**	**66**	**69**
Výrobní	63	63	59	56	59
Režijní	10	11	10	10	10

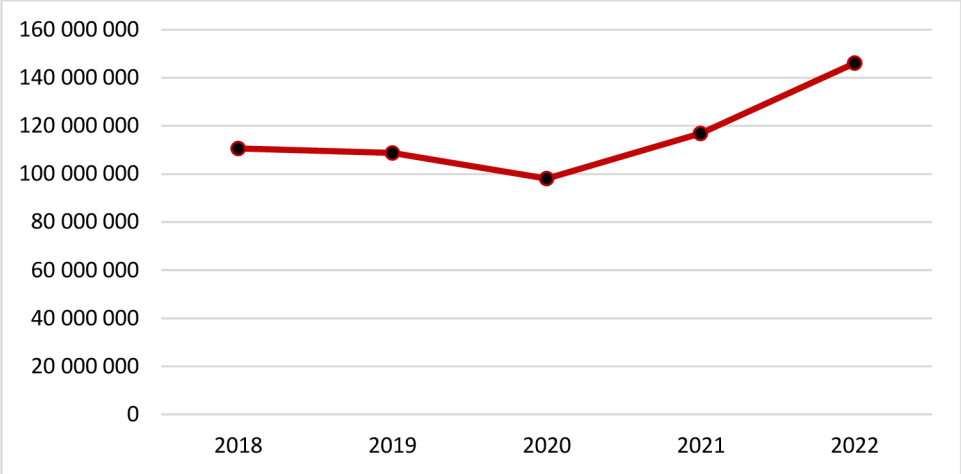
Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat

Provozní výnosy

Borovanský závod vykazuje pouze provozní výnosy, a tak hodnoty celkových výnosů jsou totožné. Toto finanční nastavení je důsledkem specifického účetního postupu borovanského závodu. Spadají sem především tržby za vlastní výrobky, a těmi jsou již zmíněná steliva pro domácí zvířata, jako jsou kočky, dále filtrační křemelina, která je užívána v potravinářském průmyslu, především pro filtraci piva. Mezi další tržby závodu

můžeme řadit tržby za služby, ale i tržby za majetek, či materiál. Vývoj provozních výnosů ukazuje graf 15.

Graf 15 – Vývoj provozních výnosů borovanského závodu v Kč



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat

Výkony a výkonová spotřeba

Důležitými ekonomickými údaji jak pro fungování samotného závodu, tak i pro celou společnost jsou ukazatele výkonů a výkonové spotřeby. Tyto ukazatele jsou klíčové pro výpočet účetní přidané hodnoty, která se zjišťuje jako rozdíl mezi výkony a výkonovou spotřebou. Výkony zahrnují tržby za prodej výrobků a služeb, tržby za prodej zboží, změnu stavu zásob vlastní činnosti a aktivaci. Jedná se o konkrétní finanční výsledky, které odhalují, jaké výnosy generuje závod ze své činnosti a jak se promítají do ekonomiky společnosti. Co se týče výkonové spotřeby, tato kategorie zahrnuje součet nákladů, které byly použity na nákupy zahrnující materiály, energii a další neskladovatelné dodávky. Zahrnuje také náklady spojené s dodávkami od externích dodavatelů, včetně výrobků, služeb a výkonů. Tyto náklady představují prostředky, které závod spotřebovává při své činnosti a jsou základem pro výpočet efektivity hospodaření a nákladové efektivity výrobních procesů. (ČSÚ, 2014)

Výkony borovanského závodu se velmi podobají celkovým výnosům, a to proto, že celkové výnosy se skládají především z výkonů, které obsahují výše zmíněné položky, viz tabulka 15.

Tabulka 15 – Vývoj výkonů borovanského závodu

Výkony (v Kč)					
Rok	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Tržby za prodej zboží a služeb	109 453 711	109 355 451	99 187 734	114 576 164	146 249 264
Aktivace	0	79 830	186 330	95 810	163 660
Změna stavu zásob	134 261	-1 375 438	-3 694 799	1 718 321	-985 251
Celkem	**109 587 972**	**108 059 843**	**95 679 264**	**116 390 295**	**145 427 674**

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat

Na druhé straně tohoto rozdílu je ukazatel výkonové spotřeby. V borovanském závodu se výkonová spotřeba odráží především na spotřebě materiálu, tj. např. spotřeba surovin, jako jsou jíly, písky, živce, lupky či kaoliny. Největší podíl na výkonové spotřebě vykazuje spotřeba plynu, který je nezbytný pro výrobu. Dále to jsou položky, jako je spotřeba elektrické energie, nebo náklady vzniklé při přepravě.

Tabulka 16 – Vývoj výkonové spotřeby borovanského závodu v Kč

Výkonová spotřeba (v Kč)					
Rok	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Celkem	68 647 015	65 278 185	55 148 821	73 550 394	85 914 073

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat

Průměrná mzda

Průměrná mzda je jedním z faktorů, který se porovnává s produktivitou práce. Zde borovanský závod eviduje každý rok okolo 70 zaměstnanců, kde jejich průměrná mzda k roku 2020 se pohybuje okolo 34 000 Kč. Je nutné podotknout, že v průměrných mzdách hraje důležitou roli lokalita a obecně životní podmínky, neboť tyto faktory mohou výrazně ovlivnit úroveň mezd a celkovou ekonomickou prosperitu v daném regionu či městě. Meziroční tempo průměrných mezd borovanského závodu se každým rokem rapidně zvyšuje a dosahuje tak hodnoty průměrné mzdy pro region Jihozápad, což naznačuje silný růst zaměstnaneckých příjmů a přínos závodu pro ekonomiku ČR, viz tabulka 17, kde jsou průměrné mzdy spočteny pomocí mzdový nákladů a počtu zaměstnanců.

Tabulka 17 – Vývoj průměrných mezd borovanského závodu v Kč

Průměrné mzdy (v Kč)					
Rok	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Celkem	28 540	28 800	29 664	31 460	33 769

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat

7.3.2 Podnikohospodářská produktivita práce

Produktivitu práce na úrovni podniku lze počítat několika různými metodami, přičemž volba vhodného přístupu je klíčová pro získání přesných a významných výsledků. Mezi možné výstupy, které se používají k měření produktivity práce, patří například tržby, které nabízejí přesnější obraz o výkonnosti podniku, zvláště pokud jsou vztaženy k provozním tržbám. Dalším důležitým ukazatelem produktivity práce může být účetní přidaná hodnota, která zohledňuje celkový přínos práce k vytváření hodnoty v podniku. Co se týče vstupů, tak to může být např. počet zaměstnanců, odpracované hodiny nebo osobní náklady, které již byly využity ve výpočtech produktivity práce u konkurentů.

Pro přehlednější výpočet produktivity je v tabulce č. 18 znázorněn vývoj výstupu, a to vývoj účetní přidané hodnoty borovanského závodu pro období 2018 až 2020.

Vývoj účetní přidané hodnota borovanského závodu vypadá následovně:

Tabulka 18 – Vývoj účetní přidané hodnoty v Kč

Výstup – Účetní přidaná hodnota (v Kč)					
Rok	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2022**
Celkem	40 940 956	42 781 657	40 530 444	42 839 900	59 513 601

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat

Při porovnávání produktivity práce podniků a regionů je nezbytný výběr podobných ukazatelů, které umožní korektní srovnání. To zahrnuje použití stejných metrik produktivity a datových zdrojů, které reflektují skutečný výkon pracovní síly v obou případech. Důkladná analýza specifik odvětví a regionálních faktorů je rovněž nezbytná pro účinné porovnání a interpretaci výsledků, což může vést k lepšímu pochopení rozdílů a podpůrných opatření na úrovni podniků i regionů.

Pro srovnání s produktivitou práce v regionu byly vybrány údaje vstupů, jako je počet zaměstnanců, počet odpracovaných hodin, anebo také osobní náklady, viz tabulka 19, které jsou nejvhodnějšími vstupy pro srovnání s regionální produktivitou měřené na výši náhrad zaměstnancům.

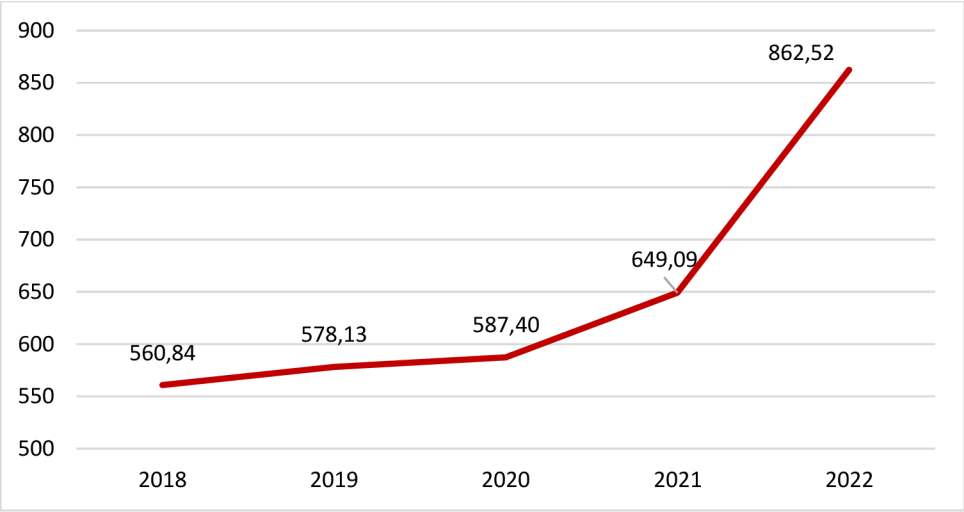
Tabulka 19 – Vstupy borovanského závodu použité k výpočtu

Vstupy					
Rok	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Počet zaměstnanců	73	74	69	66	69
Odpracované hodiny (v hodinách)	122 820	118 612	103 608	105 120	109 232
Osobní náklady (v Kč)	34 549 011	35 378 752	34 027 655	34 355 438	38 490 998

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat

V grafu č. 16 je patrná pozitivní tendence nárůstu produktivity práce, kde klíčovým faktorem je počet zaměstnanců. To znamená, že borovanský závod dokáže efektivně využívat svůj lidský potenciál k dosažení produktivní práce. Největší nárůst produktivity práce je zaznamenán v období mezi lety 2020 až 2022. Tento růst může být důsledkem nejen snížení počtu zaměstnanců, ale také významného vzestupu účetní přidané hodnoty v roce 2022, která dosáhla až 59 513 601 Kč. Podíl jednoho zaměstnance na účetní přidanou hodnotu dosáhl až na 862,52 tisíc Kč, který ukazuje rok 2022. Na 1 zaměstnance v borovanském závodu v tomto období pěti let připadalo v průměru 647,59 tisíc Kč. Tento vývoj svědčí o schopnosti závodu přizpůsobit se proměnlivým podmínkám a optimalizovat své pracovní procesy pro dosažení maximální efektivity.

Graf 16 – Účetní přidaná hodnota na počet zaměstnanců (v tisících Kč) – borovanský závod

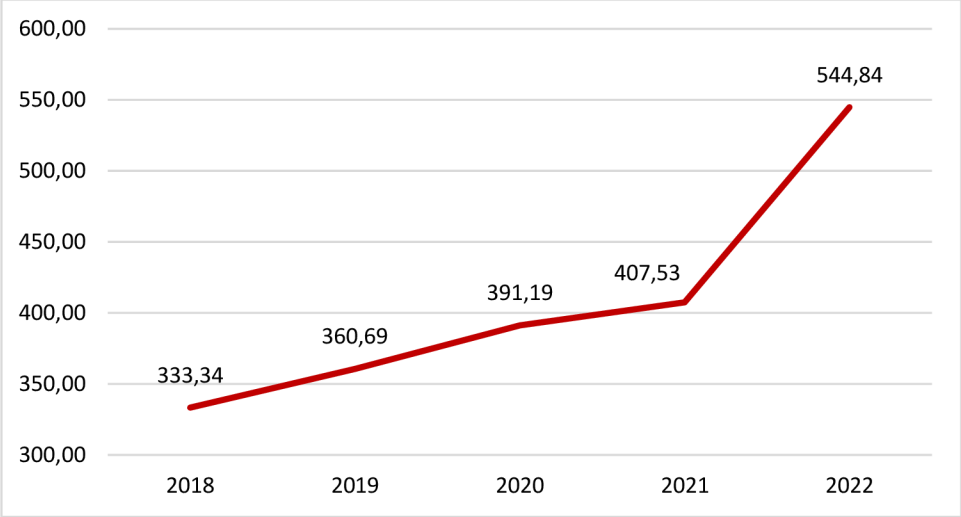


Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat

Obdobně je na tom analýza účetní přidaný hodnoty a odpracovaných hodin zaměstnanců, která vykazuje obdobné tendence. Průměrné tempo růstu v období 2018-2020 se pohybuje okolo 12,02 %, kdy největší tempo vykazuje rok 2022, kdy došlo ke změně až

o necelých 33 %. Důsledkem navýšení jsou vysoké provozní výnosy. Tato analýza udává, že závod dokáže využívat a pracovat se zdroji, jako jsou odpracované hodiny, kdy důsledkem je neustálé zvyšování produktivity práce, viz graf 17.

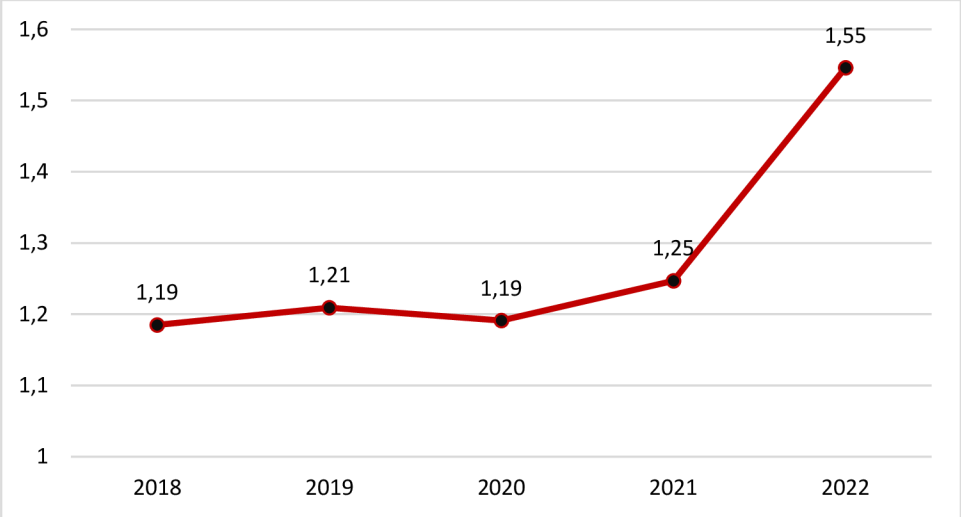
Graf 17 – Účetní hodnota na počet odpracovaných hodin (v Kč) – borovanský závod



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat

Zcela obdobně produktivitu práce znázorňuje poměr mezi účetní přidanou hodnotou a osobními náklady v grafu č. 18. Nicméně v roce 2020 se tento poměr vyznačuje mírným poklesem. Tento výkyv může být způsoben nízkou účetní přidanou hodnotou v porovnání s osobními náklady. To znamená, že tempo, jakým se zvyšovala účetní přidaná hodnota, bylo pomalejší než tempo, jakým klesly osobní náklady tohoto závodu. Důvodem tohoto poklesu může být období, kdy v ČR panovala epidemie koronaviru. V roce 2021 a 2022 opět zaznamenává výrazný a rychlý růst produktivity práce. Tento dynamický trend opětovně potvrzuje významný nárůst účetní přidané hodnoty v daném závodě. Zvýšení tohoto ukazatele, tedy rozdílu mezi výkony a výkonovou spotřebou, má za následek zrychlení tempa produktivity práce, které je založeno na porovnání účetní přidané hodnoty a osobních nákladů. Tato analýza odhaluje pozitivní vývoj výkonnosti závodu a naznačuje, že podnik dokáže efektivně využívat své pracovní zdroje a generovat vyšší hodnotu za stejné nebo nižší náklady na pracovní sílu.

Graf 18 – Účetní přidaná hodnota na 1 Kč osobních nákladů – borovanský závod



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat

Tabulka 20 zobrazuje, jak se vyvíjí tempo růstu průměrných mezd a tempo účetní přidané hodnoty na osobní náklady. Tato data poskytují informace o trendech v platové dynamice a hodnotě, kterou zaměstnanci přinášejí. I když ukazatel produktivity práce založený na účetní přidané hodnotě a osobních nákladech v daném období klesl, tak v roce 2022 tempo růstu průměrných převýšilo tempo růstu produktivity práce. Zde rozdíl těchto temp je až 16,65 procentních bodů, což závodu nabízí zvýšení mezd pro další léta. Stejné tendence lze zaznamenat i v roce 2019, viz tabulka 20.

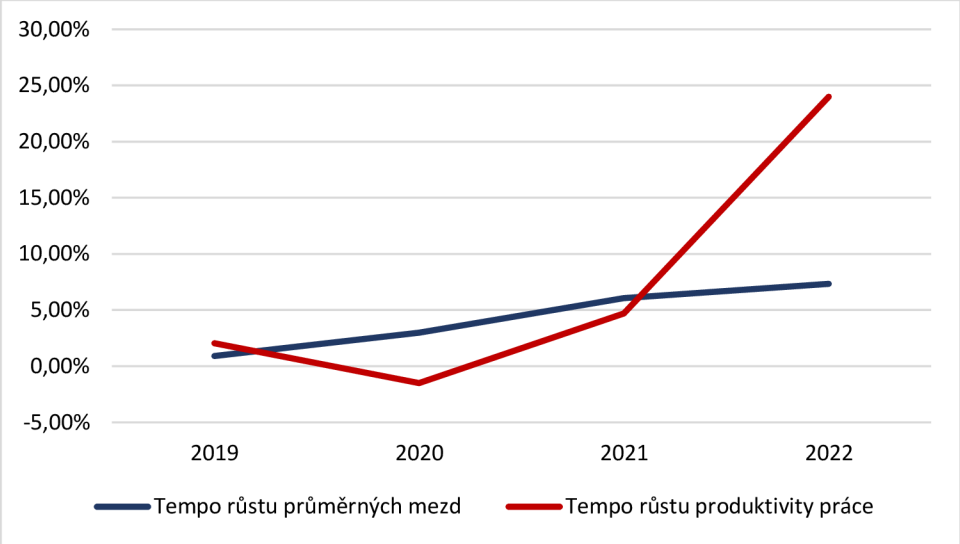
Tabulka 20 – Vývoj tempa růstu produktivity práce a průměrných mezd – borovanský závod

Ukazatel / rok	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Tempo růstu průměrných mezd	0,91 %	3,00 %	6,06 %	7,34 %
Tempo růstu produktivity práce	2,05 %	-1,50 %	4,69 %	23,99 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat

Detailnější vývoj tempa růstu produktivity práce založené na účetní přidané hodnotě a tempa růstu produktivity práce ukazuje graf 19.

Graf 19 – Vývoj tempa růstu produktivity práce a průměrných mezd – borovanský závod



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat

Borovanský závod společnosti LB Minerals, s. r. o. v měřených ukazatelích produktivity práce zaznamenal v roce 2022 největší nárůst všech produktivit. Důsledkem mohou být navýšené provozní výnosy, a tím i nárůst účetní přidané hodnoty. Za důsledek je možné považovat vhodné pracování se vstupy ukazatelů produktivity práce, a to práce s počtem zaměstnanců, jejich osobními náklady a jejich odpracovanými hodinami. Svými ukazateli borovanský závod zaznamenal i rychlejší tempo produktivity práce vůči tempu růstu průměrných mezd.

7.4 Zhodnocení produktivity práce ve vztahu k regionu

Tato kapitola se zaměřuje na srovnání produktivity práce podniku s produktivitou práce regionu. Srovnání je provedeno na základě přidané hodnoty, kde regionální přidaná hodnota je vyjádřena hrubou přidanou hodnotou a přidaná hodnota podniku je měřena účetní přidanou hodnotou. Je důležité mít na paměti, že se nejedná o totožné ukazatele, a proto je srovnání pouze orientační. Stejná situace nastává i při porovnání s jmenovatelem produktivity práce, kde dochází k srovnání nákladů na zaměstnance na regionální úrovni a osobních nákladů na úrovni podniku.

Jelikož zvolený podnik je svou převažující ekonomickou činností začleněn do odvětví – Průmyslu, těžby a dobývání, je srovnání jeho výkonnosti provedeno v rámci tohoto specifického odvětví v regionu Jihozápad. Takové porovnání umožňuje lépe pochopit postavení podniku ve srovnání s ostatními subjekty působícími v této oblasti regionu.

První srovnání dochází mezi produktivitou práce v regionu a podniku (borovanského závodu), kde vstupem pro ukazatel jsou zaměstnanci, respektive počet zaměstnanců. Největší podíl přidané hodnoty připadající na jednoho zaměstnance z těchto tří ukazatelů, viz tabulka 21, vykazuje odvětví – Průmysl, těžba a dobývání, kde průměr za toto období je 904,01 tisíc Kč. V rámci borovanského závodu připadalo na 1 zaměstnance v průměru 647,59 tisíc Kč. Ani jednou ukazatelé této konkrétní produktivity práce, tedy přidané hodnoty na 1 zaměstnance, nezaznamenaly pokles tempa produktivity práce. Důvodem může být propouštění zaměstnanců v roce 2020.

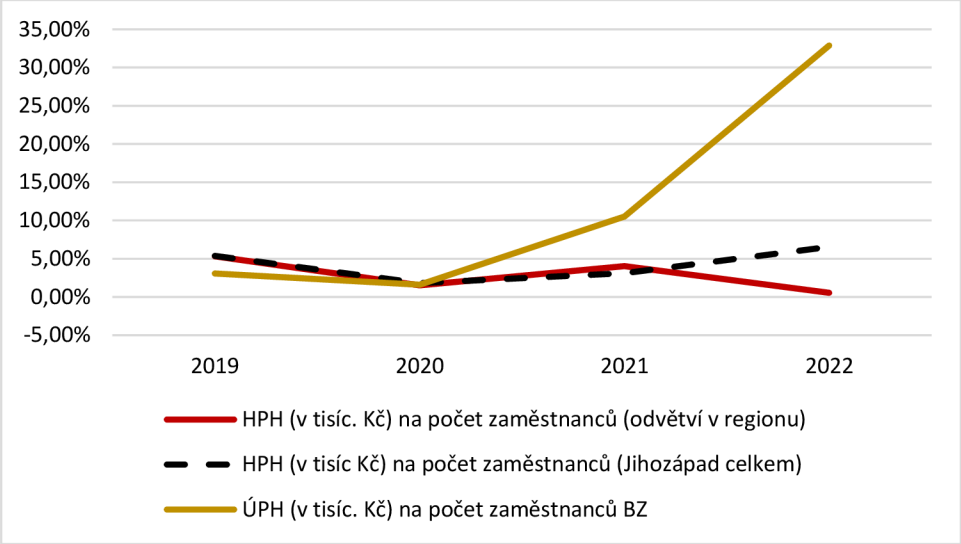
Tabulka 21 – Srovnání vývoje produktivity práce – Přidaná hodnota / počet zaměstnanců

Ukazatel / rok	2018	2019	2020	2021	2022	Průměr
HPH (v tisíc. Kč) na počet zaměstnanců (Jihozápad celkem)	800,25	843,06	858,34	884,87	942,83	**865,87**
HPH (v tisíc. Kč) na počet zaměstnanců (odvětví v regionu)	844,44	889,36	902,85	939,14	944,26	**904,01**
ÚPH (v tisíc. Kč) na počet zaměstnanců (borovanský závod)	560,84	578,13	587,40	649,09	862,52	**647,59**

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat a ČSÚ

I když borovanský závod vykazuje nejmenší průměr přidané hodnoty na 1 zaměstnance, tak jeho tempo růstu se zvyšuje. V roce 2021 zaznamenává závod 10,5 % nárůstu produktivity práce a v roce 2022 dokonce až necelých 33 %. Připadající podíl přidané hodnoty na 1 zaměstnance se každým rokem zvýšil. Oproti ostatním ukazatelům zaznamenává odvětví – Průmysl, těžba a dobývání nejmenší nárůst, a to pouhých 0,55 %. Z grafu č. 20 je patrné, že borovanský závod (BZ) exceluje v efektivním využití svých zaměstnanců na konci sledovaného období, což naznačuje jeho schopnost optimalizovat pracovní sílu a dosahovat výkonnostních cílů s ohledem na dostupné zdroje.

Graf 20 – Srovnání tempa produktivity práce – přidaná hodnota / počet zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat a dat z (ČSÚ, 2024)

Podíl odpracovaných hodin na účetní přidané hodnotě uvedený v tabulce č. 22, vykazuje za celý závod průměrně 497,19 Kč. Vysoký podíl na tomto ukazateli má odvětví – Průmysl, těžba a dobývání, kde průměrný podíl těchto sekcí pro sledované období za jednu odpracovanou hodinu je 546,40 Kč hrubé přidané hodnoty. Na 1 odpracovanou hodinu borovanského závodu připadalo za zkoumané období v průměru 407,52 Kč účetní přidané hodnoty. I když se jedná o nejmenší ukazatel, tak v roce 2022 analyzuje srovnatelný údaj, kdy na 1 odpracovanou hodinu závodu společnosti LB Minerals, s. r. o. připadalo až 544,84 Kč účetní přidané hodnoty, což je více než roční podíl, který vykazuje celý region Jihozápad za období 2019–2022.

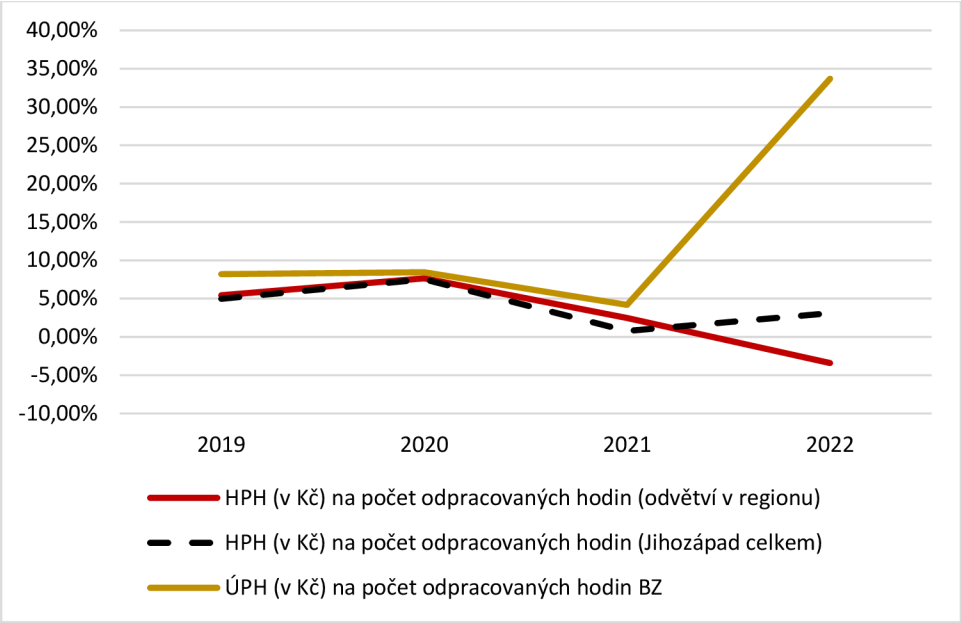
Tabulka 22 – Srovnání vývoje produktivity práce – Přidaná hodnota / odpracované hodiny zaměstnanců

Ukazatel / rok	2018	2019	2020	2021	2022	Průměr
HPH (v Kč) na počet odpracovaných hodin (Jihozápad celkem)	452,96	475,47	511,21	515,13	531,15	**497,19**
HPH (v Kč) na počet odpracovaných hodin (odvětví v regionu)	499,00	526,06	566,26	580,24	560,43	**546,40**
ÚPH (v Kč) na počet odpracovaných hodin (borovanský závod)	333,34	360,69	391,19	407,53	544,84	**407,52**

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat a dat z (ČSÚ, 2024)

Růst takové hodnoty ukazuje graf 21, kde dochází k porovnání tempa růstu založeného na přidané hodnotě a odpracovaných hodinách. Největší tempo v závislosti na předchozím ukazateli vykazuje borovanský závod (BZ) k roku 2022, kdy produktivita práce vzrostla o 33,69 %. Naopak pokles tempa zaznamenalo samotné odvětví v regionu Jihozápad, kde došlo k poklesu v roce 2022 až na 3,41 %. Největší pokles těchto ukazatelů zaznamenal rok 2021, kde celkem v regionu došlo k úbytku tempa, a to až o 6,75 %.

Graf 21 – Srovnání tempa produktivity práce – Přidaná hodnota / odpracované hodiny zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat a dat z (ČSÚ, 2024)

V tabulce č. 23 je znázorněna hrubá přidaná hodnota na 1 kč náhrady zaměstnancům v rámci regionu a samotného odvětví – Průmysl, těžba a dobývání a účetní přidaná hodnota na 1 kč osobních nákladů v rámci borovanského závodu. Zde je důležité mít na paměti, že borovanský závod se specializuje především na výrobu, ve které je závislý na technologiích, které používá k výrobě svých produktů. I když borovanský závod vyjadřuje nižší průměr, než je celkový průměr regionu, či průměr odvětví v regionu, tak dochází k rychlému zvýšení produktivity práce v roce 2022.

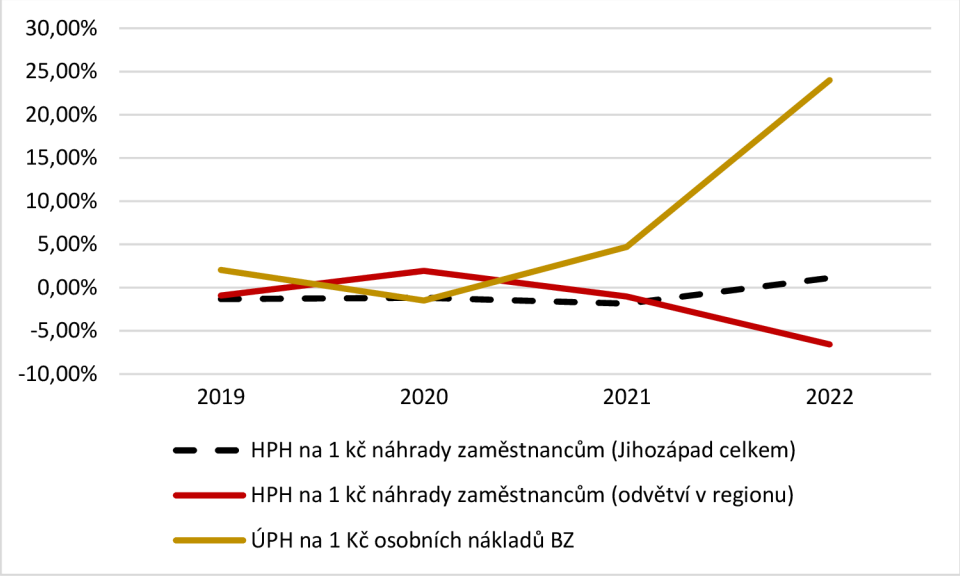
Tabulka 23 – Srovnání vývoje produktivity práce – Přidaná hodnota / náhrady zaměstnancům či osobní náklady

Ukazatel / rok	2018	2019	2020	2021	2022	Průměr
HPH na 1 kč náhrady zaměstnancům (Jihozápad celkem)	1,97	1,94	1,92	1,89	1,91	**1,93**
HPH na 1 kč náhrady zaměstnancům (odvětví v regionu)	1,84	1,83	1,86	1,84	1,72	**1,82**
ÚPH na 1 Kč osobních nákladů (borovanský závod)	1,19	1,21	1,19	1,25	1,55	**1,28**

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat a dat z (ČSÚ, 2024)

Růst produktivity práce při těchto vstupech a výstupech v borovanském závodě (BZ) ukazuje graf. 22, kde dochází k rychlému nárůstu od roku 2020. V roce 2022 zaznamenávají dokonce rekordní nárůst, a to až o 24 %. Naopak v odvětví v rámci regionu dochází od roku 2020 stále k poklesu, kde se tempo růstu k roku 2022 snížilo až na – 6,5 %. Ukazatel za celkový region se drží u nízkého nárůstu, kdy průměrné tempo pětiletého období je v záporných hodnotách, a to - 0,81 %.

Graf 22 – Srovnání tempa produktivity práce – Přidaná hodnota / náhrady zaměstnancům či osobní náklady



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dat a dat z (ČSÚ, 2024)

Při srovnání temp růstu produktivity práce bylo zjištěno, že odvětví – Průmysl, těžba a dobývání zaznamenalo pokles tempa růstu produktivity práce výrazně k roku 2022. Borovanský závod se svým růstem přiblížil k ukazatelům jak zmiňovaného odvětví, tak

k ukazatelům celého regionu Jihozápad, kdy důsledkem navýšení tempa byly vysoké provozní náklady a stabilní pracování se vstupy ukazatelů. Celkově region Jihozápad tempo růstu produktivity práce v letech 2018–2022 vykazuje průměrný nárůst 4 %.

8 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat regionální rozdíly v produktivitě práce u vybraného odvětví – Průmysl, těžba a dobývání, členěného dle klasifikace CZ-NACE, včetně analýzy vybraného závodu podniku LB Minerals, s. r. o. Za účelem dosažení cíle byly v teoretické části nejdříve charakterizovány klíčové aspekty potřebné pro výpočty a hodnocení a následně byly aplikovány v praktické části, jež byla zaměřena na analýzu produktivity práce na úrovni regionu a podniku, včetně zhodnocení mezi těmito ukazateli a zjišťování vztahu mezi produktivitou práce a průměrnými mzdami a vlivu produktivity práce na finanční ukazatele.

V práci byly analyzovány tři typy parciální produktivity ve sledovaném období od roku 2018 až 2022, které byly založené na jediném výstupu, a to na přidané hodnotě. U regionu se jednalo o hrubou přidanou hodinu a u podniku se jednalo o účetní přidanou hodnotu. Jejími vstupy pro výpočet analýzy produktivity práce v regionu byly počty zaměstnanců, jejich odpracované hodiny a náhrady zaměstnancům. Vstupy pro výpočet analýzy produktivity práce v podniku byly počty zaměstnanců, jejich počet odpracovaných hodin a osobní náklady zaměstnanců.

Produktivita práce založená na přidané hodnotě a počtu zaměstnanců ukázala, že odvětví – Průmysl, těžba a dobývání je zcela produktivním odvětvím, jelikož předčil průměr produktivity práce za celý region Jihozápad, i přesto tempo produktivity práce tohoto odvětví výrazně kleslo. Analýza téhož poměru v borovanském závodu společnosti LB M, s. r. o. vykazovala i přes výrazně nižší produktivitu práce rostoucí tendence. Rapidním tempem růstu produktivity práce se vyšplhala až k průměru téhož ukazatele za celý region Jihozápad. Faktorem neustále rostoucího tempa růstu produktivity práce mohlo být dobré pracování s počtem zaměstnanců, kteří jsou schopni vytvářet stejnou či podobnou hodnou jako při počtu s více zaměstnanci.

Obdobným ukazatelem byla produktivita založená na přidané hodnotě a počtu odpracovaných hodin zaměstnanců, kdy největší průměr tohoto poměru vykazovalo odvětví – Průmysl, těžba a dobývání, i přesto tempo růstu produktivity práce u tohoto odvětví výrazně kleslo, a to až do záporných hodnot. Největší progres zde zaznamenal borovanský závod, který zvýšil svou produktivitu práce v roce 2022 až o necelých 34 %, kde hodnota podílu odpracované hodiny k přidané hodnotě vykazovala až 544,84 Kč, což předčilo jednak průměr celého regionu Jihozápad, jednak veškeré hodnoty tohoto regionu

za celé sledované období. U tohoto ukazatele se promítla i ekonomická krize 2021, když v ČR panovala pandemie koronaviru, jež zasáhla do růstu přidané hodnoty, který byl a je nezbytným faktorem pro růst produktivity.

Třetí zkoumanou produktivitou práce byl poměr mezi přidanou hodnotou a náhradami zaměstnancům v regionu a poměr mezi přidanou hodnotou a osobními náklady v podniku. Ukazatel pro region Jihozápad zůstal relativně stabilní a se svou produktivitou zůstal v blízkosti jeho průměrné hodnoty za toto období. Odvětví – Průmysl, těžba a dobývání se obdobně drželo své průměrné hodnoty a ke konci období došlo i k poklesu ukazatele. Naopak borovanský závod zde dominoval svým rapidním nárůstem tempa produktivity práce.

Obecně lze říci, že pro celý region Jihozápad a pro samotné odvětví – Průmysl, těžba a dobývání byly ukazatele produktivity práce nestabilní vzhledem k ekonomickým podmínkám, jako je např. ekonomická krize. Na druhé straně borovanský závod i přes nízkou produktivitu práce z počátku období zaznamenal největší progres a svým tempem dohnal a někde i předčil regionální ukazatele.

9 SUMMARY

The aim of this bachelor's thesis is to analyze regional differences in labor productivity in the selected sector - Industry, mining and quarrying, divided according to the CZ-NACE classification, including the analysis of the selected plant of the company LB Minerals, s. r. o.

The theoretical part examines in detail the basic characteristics of productivity, highlights the key factors that influence it, and analyzes its division into corporate and national economic levels. Furthermore, he devotes himself to a deeper understanding of the very concept of labor productivity, presents various measurement options and discusses factors that can influence both corporate and national labor productivity. The methodology of the work is developed on the basis of knowledge from the theoretical part and describes in detail the process of calculations and formulas, which are key to achieving the set goals.

The practical part first defines the selected economic activities according to the CZ-NACE classification and examines the nature and specifics of the selected industrial sector in the South-West region, specifically the sector - Industry, mining and quarrying, where it discusses market development and analyzes labor productivity in this area. This is followed by a presentation of the selected company LB Minerals, s.r.o. and its position on the market, followed by a detailed analysis of labor productivity at the company's plant in Borovany. At the end of the practical part, a correct comparison and subsequent assessment of labor productivity in relation to the Southwest region is made, including the effect of labor productivity on the profitability of the company and the relationship between labor productivity and average wages.

Keywords: mining and quarrying industry, inputs and outputs, gross domestic product, human capital, gross value added

10 Seznam použité literatury

Albertina. (2023). Databáze podnikových výkazů.

Barták, M. (2004, 12. říjen). Produktivita práce: jak ji sledovat? *Hospodářské noviny*. [vid. 2024-02-02]. Dostupné z: https://byznys.hn.cz/c1-15043740-produktivita-prace-jak-ji-sledovat

Coelli, T. (2005). *An Introduction to efficiency and productivity analysis* (2nd ed.). New Yourk: Springer.

Černohorský, J. (2020). *Finance: od teorie k realitě.* Praha: Grada Publishing.

Česká národní banka. (2019, 8. květen). Co to je inflace. *Česká národní banka*. [vid. 2024-01-23]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/casto-kladene-dotazy/Co-to-je-inflace/

ČSÚ. (2007, 8. říjen). Faktory ovlivňující trh práce. *Český statistický úřad.* [vid. 2024-02-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20536484/13-323207a3.pdf/6602371a-005a-4c4d-9925-4a18ba2078ca?version=1.0

ČSÚ. (2014, 20. prosinec). Metodické vysvětlivky. *Český statistický úřad.* [vid. 2024-02-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/9004-07-v_letech_2000_az_2005-metodicke_vysvetlivky

ČSÚ. (2015). Hrubá přidaná hodnota. *Český statistický úřad.* [vid. 2024-02-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/36380891/320288-15a02.pdf/3eb94533-1944-48d6-8fb8-540cfa1d8a9c?version=1.0

ČSÚ. (2017, 4. srpen). Vysvětlivky (CZ-NACE). *Český statistický úřad.* [vid. 2023-11-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23174387/vysvetlivky_cz_nace.pdf/f530ebeb-f949-40c7-a27d-f8888503d791?version=1.1

ČSÚ. (2021). Obyvatelstvo - vzdělání. *Sčítání 2021.* [vid. 2023-11-22]. Dostupné z: https://scitani.gov.cz/vzdelani#skupina-57066

ČSÚ. (2024, 1. března). Databáze národních účtů - národní účty. *Český statistický úřad.* [vid. 2024-03-10]. Dostupné z: Český statistický úřad: https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu

Eurostat. (2024, 21. březen). Náhrady zaměstnancům. *Europa.eu*. [vid. 2024-03-11]. Dostupné z: https://data.europa.eu/data/datasets/maxr52wv0fagjrvavdieea?locale=cs

Fried, H. O., Lovell, C. A. K., & Schmidt, S. S. (2008). *The Measurement of Productive Efficiency and Productivity Growth.* USA: Oxford University Press.

Ghazzawi, I. A., Tuna, M., & Acar, A. (2020). *Readings in management.* Florida: Universtiy of South Florida M3 Publishing.

Chválová, J. (2006). Minislovník ekonomických výrazů. *Web.archive.org.* [vid. 2024-03-24]. Dostupné z: https://web.archive.org/web/20080618010256/http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/06_2002/members_minislovnik.html

Italsko-česká obchodní a průmyslová komora. (2022, 26. srpen). Český trh práce: nezaměstnanost je minimální, produktivita stále nízká. *Italsko-česká obchodní a průmyslová komora*. [vid. 2024-03-24]. Dostupné z: https://www.camic.cz/cs/news/cesky-trh-prace-nezamestnanost-je-minimalni-produktivita-stale-nizka/

Justice.cz. (2007). Úplný výpis z obchodního rejstříku: LB Minerals, s. r. o. *Veřejný rejstřík a Sbírka listin*: [vid. 2024-03-24]. Dostupné z: https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=108615&typ=UPLNY

Kandlerová, K. (2014, 20. Leden). Outsourcing a jeho využití v praxi. *portál.Pohoda.cz*. [vid. 2024-03-16]. Dostupné z: https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/outsourcing-a-jeho-vyuziti-v-praxi/

Kavan, M. (2002). *Výrobní a provozní management*. Praha: Grada.

Kislingerová, E., & Hnilica, J. (2005). *Finanční analýza: krok za krokem.* Praha: C.H. Beck.

Klečka, J. (2008). Produktivita a její měření - nové přístupy. Vysoká škola ekonomická v Praze. *Vysoká škola ekonomická v Praze*. [vid. 2024-02-22]. Dostupné z: https://vse.cz/eam/vse.cz/eam/1339d8.pdf?jnl=eam&pdf=13.pdf

Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky* (5. rozš. a dopl. vyd.). Praha: Management Press.

Lasellsbergergroup. (2016). Lasellsberger group. *Lasellsbergergroup.* [vid. 2024-03-01]. Dostupné z: https://www.lasselsberger.com/lasselsberger-gruppe/

LB Minerals. (2007). Představení společnosti LB MINERALS. from *LB Minerals*. [vid. 2024-03-02]. Dostupné z: https://www.lb-minerals.cz/cz/o-spolecnosti

Management mania. (2016, 15. listopad). NACE - Evropská klasifikaci ekonomických činností. *Management mania*. [vid. 2023-12-10]. Dostupné z: https://managementmania.com/cs/nace

Ministerstvo průmyslu a obchodu. (2020, 14. červenec). Analýza vývoje ekonomiky ČR - červen 2020. *Ministerstvo průmyslu a obchodu*. [vid. 2024-01-24]. Dostupné z: https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/analyticke-materialy-a-statistiky/analyticke-materialy/analyza-vyvoje-ekonomiky-cr---cerven-2020--255743/

Mokyr, J. (2010). *The Contribution of Economic History to the Study of Innovation and Technical Change: 1750–1914.* Retrieved 15. listopadu, 2023, from https://doi.org/10.1016/S0169-7218(10)01002-6

Neumaierová, I., & Neumaier, I. (2002). *Výkonnost a tržní hodnota firmy.* Praha: Grada Publishing.

Neumaierová, I., & Neumaier, I. (2003, 26. červen). Produktivita a mzdy. *Ekonom*. [vid. 2024-03-17]. Dostupné z: https://ekonom.cz/c1-13003870-produktivita-a-mzdy

Novotná, M., & Volek, T. (2008). *Měření efektivnosti využívání výrobních faktorů v souvislostech: vědecká monografie.* Č. Budějovice: Jihočeská univerzita, Ekonomická fakulta.

Novotný, Z. (2009). *Základy podnikové ekonomiky.* Břeclav: Obchodní akademie.

Nový, I., & Surynek, A. (2006). *Sociologie pro ekonomy a manažery.* Praha: Grada Publishing.

O'Mahony, M., Rincón-Aznar, A., & Robinson, C. (2010). *Productivity Growth in Europe and the US: A Sectoral Study.* Retrieved 10. leden, 2024, from https://rei.unipg.it/rei/article/view/5/0

Rievajová, E., Staněk, P., Stanek, V., & Pongráczová, E. (2009). *Trh práce a politika zamestnanosti* (1. vyd.). Bratislava: Ekonóm.

Rodriguez-Pose, A., & Ganau, R. (2022). Institutions and the productivity challenge for European regions. *Journal of Economic Geography*, 1-25. Retrieved from https://doi.org/10.1093/jeg/lbab003

Růčková, P. (2021). *Finanční analýza: metody, ukazatelé, využití v praxi* (7. aktualiz. vyd.). Praha: Grada Publishing.

Sadláček, J. (2009). *Finanční analýza podniku.* Brno: Computer Press.

Scholleová, H. (2017). *Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy* (3. aktualiz. vyd.). Praha: Grada Publishing.

Schreyer, P. (2001). *Measuring productivity: measurement of aggregate and industrylevel productivity growth; OECD manual*. Paris: OECD.

Synek, M. (2003). *Ekonomická analýza* (1. vyd.). Praha: Oeconomica.

Synek, M. (2010). *Podniková ekonomika* (5. přepracované a dopl. vyd.). Praha: C. H. Beck.

Synek, M. (2011). *Manažerská ekonomika* (5. aktualiz. a dopl. vyd.). Praha: Grada Publishing.

Synek, M., Kopkáně, H., & Kubálková, M. (2009). *Manažerské výpočty a ekonomciká analýza.* Praha: C. H. Beck.

Urban, J. (2016, 21. říjen). Motivace pracovníků a její individuální rozdíly. *Práce a mzda*. [vid. 2024-03-23]. Dostupné z: https://www.praceamzda.cz/clanky/3854/motivace-pracovniku-a-jeji-individualni-rozdily

11 Seznam tabulek

Tabulka 1 – Dělení produktivity 11
Tabulka 2 – Vymezení vstupů u produktivity práce 17
Tabulka 3 – Vymezení výstupů u produktivity práce 17
Tabulka 4 – Podíly odvětví, podle CZ-NACE, na HPH v krajích 2021 24
Tabulka 5 – Přehled ukazatelů použitých pro výpočet v rámci regionu 33
Tabulka 6 – Přehled ukazatelů použitých pro výpočet v rámci podniků 34
Tabulka 7 – Charakteristika regionu Jihozápad prostřednictvím počtem zaměstnanců a odpracovaných hodin v tis. hodinách 39
Tabulka 8 – Charakteristika regionu Jihozápad prostřednictvím náhrad zaměstnanců v mil. Kč 40
Tabulka 9 – Charakteristika regionu Jihozápad prostřednictvím hrubé přidané hodnoty v běžných cenách 41
Tabulka 10 – Vývoj průměrných mezd v regionu 44
Tabulka 11 – Tempo produktivity práce a průměrných mezd v regionu 44
Tabulka 12 – Rozvaha společnosti LB Minerals, s. r. o. (2018–2020) v tis. Kč 49
Tabulka 13 – Účetní přidaná hodnota na osobních nákladech oddílu 8 – Ostatní těžba a dobývání 52
Tabulka 14 – Vývoj zaměstnanců borovanského závodu 54
Tabulka 15 – Vývoj výkonů borovanského závodu 56
Tabulka 16 – Vývoj výkonové spotřeby borovanského závodu v Kč 56
Tabulka 17 – Vývoj průměrných mezd borovanského závodu v Kč 57
Tabulka 18 – Vývoj účetní přidané hodnoty v Kč 57
Tabulka 19 – Vstupy borovanského závodu použité k výpočtu 58
Tabulka 20 – Vývoj tempa růstu produktivity práce a průměrných mezd – borovanský závod 60
Tabulka 21 – Srovnání vývoje produktivity práce – Přidaná hodnota / počet zaměstnanců 62
Tabulka 22 – Srovnání vývoje produktivity práce – Přidaná hodnota / odpracované hodiny zaměstnanců 63
Tabulka 23 – Srovnání vývoje produktivity práce – Přidaná hodnota / náhrady zaměstnancům či osobní náklady 65

12 Seznam obrázků

Obrázek 1 – Pyramidová soustava finančních ukazatelů 30
Obrázek 2 – logo firmy 48

13 Seznam grafů

Graf 1 – Podíly odvětví dle klasifikace CZ-NACE na hrubé přidané hodnotě v ČR 2021 23
Graf 2 – Míra zaměstnanosti dle krajů pro rok 2021 25
Graf 3 – Nezaměstnanost v regionech ČR 2020–2022 26
Graf 4 – Růst průměrných mezd napříč kraji (2019–2021) 27
Graf 5 – Vývoj tempa hrubé přidané hodnoty v regionu a odvětví (2018–2022) 37
Graf 6 – Tempo růstu zaměstnanců v regionu a sekcí (2018–2022) 38
Graf 7 – Podíl průměrného počtu zaměstnanců v regionu Jihozápad (2018–2022) 40
Graf 8 – Regionální produktivita práce (v tisících Kč) založená na HPH a počtu zaměstnanců 42
Graf 9 – Regionální produktivita práce (v Kč) založená na HPH a počtu odpracovaných hodin 43
Graf 10 – Regionální produktivita práce (v Kč) založená na HPH a náhradách zaměstnancům 43
Graf 11 – Tempo růstu produktivity práce a průměrných mezd 45
Graf 12 – Rentability společnosti LB Minerals, s. r. o. 50
Graf 13 – Podíl společnosti LB Minerals, s. r. o. na celkových výnosech ve skupině 8 – Ostatní těžba a dobývání 51
Graf 14 – Tempo růstu rentabilit a tempo růstu produktivity práce 53
Graf 15 – Vývoj provozních výnosů borovanského závodu v Kč 55
Graf 16 – Účetní přidaná hodnota na počet zaměstnanců (v tisících Kč) – borovanský závod 58
Graf 17 – Účetní hodnota na počet odpracovaných hodin (v Kč) – borovanský závod . 59
Graf 18 – Účetní přidaná hodnota na 1 Kč osobních nákladů – borovanský závod 60
Graf 19 – Vývoj tempa růstu produktivity práce a průměrných mezd – borovanský závod 61
Graf 20 – Srovnání tempa produktivity práce – přidaná hodnota / počet zaměstnanců . 63
Graf 21 – Srovnání tempa produktivity práce – Přidaná hodnota / odpracované hodiny zaměstnanců 64
Graf 22 – Srovnání tempa produktivity práce – Přidaná hodnota / náhrady zaměstnancům či osobní náklady 65