Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Diplomová práce

Finanční analýza personální agentury

Veronika Strádalová

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Veronika Strádalová

Provoz a ekonomika

Název práce

Finanční analýza personální agentury

Název anglicky

Financial Analysis of Recruitment Agency

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě metod finanční analýzy zhodnotit finanční zdraví personálních agentur. Jedná se o personální agentury působící na území České republiky a Slovenska. Na základě dosažených výsledků bude dále provedeno mezipodnikového srovnání vybraných personálních agentur.

Metodika

Vybraným metodickým nástrojem pro analýzu finančního zdraví personálních agentur budou metody finanční analýzy, zejména horizontální a vertikální rozbor a rozbor poměrových ukazatelů. Poměrové ukazatele budou analyzovány ve vazbě na likviditu, rentabilitu, aktivitu a zadluženost podniku. Podkladová data budou čerpána z podnikové dokumentace – zejména účetních výkazů.

Doporučený rozsah práce

60 stran

Klíčová slova

práce, nezaměstnanost, trh práce, personální agentura, agenturní zaměstnávání, finanční analýza

---

Doporučené zdroje informací

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Řízení lidských zdrojů.* V Praze: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

EDENBOROUGH, R. Assessment methods in recruitment, selection & performance: a manager's guide to psychometric testing, interviews and assessment centres. London: Kogan Page Ltd, 2007. ISBN 9780749450144

GRÜNWALD, R. – HOLEČKOVÁ, J. *Finanční analýza a plánování podniku.* Praha: Ekopress, 2007. ISBN 978-80-86929-26-2.

KISLINGEROVÁ, E. *Manažerské finance.* V Praze: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-194-9.

KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách.* Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3823-9.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

PROKOPENKO, J. Productivity management: a practical handbook. Geneva: International Labour Office, 1987, ISBN 9221059014

RŮČKOVÁ, P. *Finanční analýza : metody, ukazatele, využití v praxi.* Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3308-1.

SYNEK, M. – KISLINGEROVÁ, E. *Podniková ekonomika.* Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-336-3.

VALACH, J. *Finanční řízení podniku.* Praha: Ekopress, 1999. ISBN 80-86119-21-1.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Ludmila Pánková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 20. 11. 2015

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 20. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Finanční analýza personální agentury" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 3. 2016 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Ludmile Pánkové, Ph.D. za metodické vedení a cenné rady, které mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Finanční analýza personální agentury

Souhrn

Diplomová práce na téma „Finanční analýza personální agentury“ zkoumá vybrané personální agentury zaměřujících se na agenturní zaměstnávání v České republice a na Slovensku v období od roku 2010 do konce roku 2014. V teoretické části jsou uvedeny obecné poznatky o trhu práce, personálních agenturách a technické finanční analýze. Druhá část práce je založena na aplikaci obecných poznatků a vyhodnocuje dosažené výsledky, respektive jejich vývoj v čase. Pro zhodnocení vývoje počtu aktuálních agenturních zaměstnanců jsou použity elementární charakteristiky časových řad. Na základě získaných dat je provedena prognóza budoucího vývoje počtu agenturních zaměstnanců v letech 2015 a 2016, včetně analýzy struktury a vývoje agenturních zaměstnanců podle vybraných charakteristik. Pro hodnocení finančního zdraví obou personálních agentur diplomová práce využívá horizontální a vertikální analýzu účetních výkazů, poměrové ukazatele rentability, likvidity, aktivity a zadluženosti včetně komplexního pohledu na finanční stabilitu společností pomocí Altmanova Z´skóre. Po finanční analýze obou personálních agentur práce uvádí jejich srovnání na základě vývoje a struktury zaměstnanců, majetkové a finanční struktury, poměrových ukazatelů a bankrotního modelu.

Klíčová slova: práce, personální agentura, agenturní zaměstnávání, zaměstnanci, dočasné přidělení, finanční analýza, poměrové ukazatele, horizontální a vertikální analýza, mezipodnikové srovnání

Financial Analysis of Recruitment Agency

Summary

Thesis on "Financial Analysis of Recruitment Agency" examines selected recruitment agencies focusing on agency employment in the Czech Republic and the Slovak Republic in the period from 2010 until 2014. The theoretical part provides general knowledge about the labor market, recruitment agencies and technical financial analysis. The second part is based on the application of general knowledge and evaluates achievements of their evolution in time. To evaluate the evolution of the number of current employees are used elemental characteristics of time series. Based on the data obtained is made a forecast for the development of the number of employees in 2015 and 2016, including an analysis of the structure and evolution of employees by selected characteristics. For assessing the financial health of both recruitment agencies uses horizontal and vertical analysis of financial statements, profitability ratios, liquidity, activity, and indebtedness including comprehensive view of the financial stability of the company using Altman Z'skóre. After a financial analysis of both recruitment agencies thesis presents a comparison on the evolution and structure of employees, assets and capital structure, financial ratios and bankruptcy model.

Keywords: labor, recruitment agency, employment agency, employees, secondment, financial analysis, financial ratios, horizontal and vertical analysis, intercompany comparison

1 ÚVOD 11

2 CÍL A METODIKA 13

2.1 CÍL PRÁCE 13

2.2 METODIKA PRÁCE 13

3 TEORETICKÁ ČÁST 21

3.1 TRH PRÁCE 21

3.2 PERSONÁLNÍ PRÁCE 30

3.3 PERSONÁLNÍ AGENTURA A PERSONÁLNĚ PORADENSKÁ AGENTURA 31

3.4 CHARAKTERISTIKA FINANČNÍ ANALÝZY 37

3.5 FUNKCE FINANČNÍ ANALÝZY 39

3.6 VÝVOJ A ÚČEL FINANČNÍ ANALÝZY 39

3.7 FINANČNÍ ANALÝZA DLE OBJEKTU ZKOUMÁNÍ 40

3.8 ZDROJE FINANČNÍ ANALÝZY 42

3.9 ELEMENTÁRNÍ METODY FINANČNÍ ANALÝZY 43

4 ANALYTICKÁ ČÁST 46

4.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA PODNIKU 46

4.2 VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANCŮ A JEJICH STRUKTURA 47

4.3 FINANČNÍ ANALÝZA LUTO AUTOMOTIVE CZ, S.R.O. 57

4.4 FINANČNÍ ANALÝZA LUTO AUTOMOTIVE, S.R.O. 71

4.5 MEZIPODNIKOVÉ SROVNÁNÍ 83

5 ZÁVĚR 90

6 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ 93

7 PŘÍLOHY 98

Seznam tabulek

Tabulka 1- Vývoj průměrného ročního devizového kurzu eura 15

Tabulka 2- Vývoj počtu zaměstnanců Luto Automotive CZ, s.r.o. 47

Tabulka 3- Statictická analýza počtu zaměstnanců Luto Automotive CZ, s.r.o. 50

Tabulka 4- Prognóza vývoje počtu zaměstnanců Luto Automotive CZ, s.r.o. v roce 2015 51
Tabulka 5- Vývoj počtu zaměstnanců Luto Automotive, s.r.o. 52
Tabulka 6- Statictická analýza počtu zaměstnanců Luto Automotive, s.r.o 54
Tabulka 7- Prognóza vývoje počtu zaměstnanců Luto Automotive, s.r.o v roce 2015 55
Tabulka 8- Vývoj počtu zaměstnanců v roce 2015 56
Tabulka 9- Prognóza vývoje počtu zaměstnanců v roce 2016 57
Tabulka 10- Horizontální analýza aktiv rozvahy Luto Automotive CZ, s.r.o. 57
Tabulka 11- Horizontální analýza pasiv rozvahy Luto Automotive CZ, s.r.o 59
Tabulka 12- Vertikální analýza aktiv rozvahy Luto Automotive CZ, s.r.o. 60
Tabulka 13- Vertikální analýza pasiv rozvahy Luto Automotive CZ, s.r.o 61
Tabulka 14- Horizontální analýza výkazu zisku a ztrát Luto Automotive CZ, s.r.o. 62
Tabulka 15- Poměrové ukazatele rentability Luto Automotive CZ, s.r.o 64
Tabulka 16- Poměrové ukazatele likvidity Luto Automotive CZ, s.r.o. 65
Tabulka 17- Poměrové ukazatele aktivity Luto Automotive CZ, s.r.o. 66
Tabulka 18- Poměrové ukazatele zadluženosti Luto Automotive CZ, s.r.o. 67
Tabulka 19-Výpočet Altmanova Z´skóre, Luto Automotive CZ, s.r.o 68
Tabulka 20- Výpočet Altmanova Z´´skóre pro nevýrobní podniky, Luto Automotive CZ, s.r.o 70
Tabulka 21- Horizontální analýza aktiv rozvahy Luto Automotive, s.r.o. 71
Tabulka 22- Horizontální analýza pasiv rozvahy Luto Automotive, s.r.o. 72
Tabulka 23- Vertikální analýza aktiv rozvahy Luto Automotive, s.r.o. 73
Tabulka 24- Vertikální analýza pasiv rozvahy Luto Automotive, s.r.o. 74
Tabulka 25- Horizontální analýza výkazu zisku a ztrát Luto Automotive, s.r.o. 75
Tabulka 26-Poměrové ukazatele rentability Luto Automotive, s.r.o. 76
Tabulka 27- Poměrové ukazatele likvidity Luto Automotive, s.r.o 77
Tabulka 28- Poměrové ukazatele aktivity Luto Automotive, s.r.o. 78
Tabulka 29- Poměrové ukazatele zadluženosti Luto Automotive, s.r.o. 80
Tabulka 30- Výpočet Altmanova Z´skóre, Luto Automotive , s.r.o. 80
Tabulka 31- Výpočet Altmanova Z´´skóre pro nevýrobní podniky, Luto Automotive, s.r.o. 82
Tabulka 32- Rozvaha Luto Automotive CZ, s.r.o. 2010 - 2014 98
Tabulka 33- Výkaz zisku a ztrát Luto Automotive, s.r.o. 2010 - 2014 99

Tabulka 34- Rozvaha Luto Automotive, s.r.o. 2010 - 2014 101
Tabulka 35- Výkaz zisku a ztrát Luto Automotive, s.r.o. 2010 - 2014 103

Seznam grafů

Graf 1- Míra nezaměstnanosti v % 29
Graf 2- Nezaměstnanost mladých (15 - 25 let) v % 30
Graf 3- Podíl agenturních zaměstnanců v ekonomicky aktivní populaci 37
Graf 4- Země původu cizinců Luto Automotive CZ, s.r.o. 48
Graf 5- Zastoupení mužů/žen v Luto Automotive CZ, s.r.o. 49
Graf 6- Věková struktura Luto Automotive CZ, s.r.o. 50
Graf 7- Aktuální počet zaměstnanců Luto Automotive CZ, s.r.o. 51
Graf 8- Zastoupení mužů/ žen v Luto Automotive , s.r.o 53
Graf 9- Věková struktura Luto Automotive, s.r.o. 53
Graf 10- Aktuální počet zaměstnanců Luto Automotive , s.r.o. 55
Graf 11- Výsledky modelu Altmanova Z´skóre, Luto Automotive CZ, s.r.o. 69
Graf 12- Procentické zastoupení jednotlivých ukazatelů v Altmanově Z´skóre, Luto Automotive CZ, s.r.o. 69
Graf 13- Výsledky modelu Altmanova Z´´skóre, Luto Automotive CZ, s.r.o. 70
Graf 14- Výsledky modelu Altmanova Z´skóre, Luto Automotive, s.r.o. 81
Graf 15- Procentické zastoupení jednotlivých ukazatelů v Altmanově Z´skóre, Luto Automotive, s.r.o. 82
Graf 16- Výsledky modelu Altmanova Z´´skóre pro nevýrobní podniky, Luto Automotive, s.r.o. 83

1 Úvod

Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí bylo v České republice v roce 2005 1147 personálních agentur, zatímco v roce 2014 jich bylo již 1585. Před rokem 1989, kdy byla téměř stoprocentní zaměstnanost, jejich činnost nebyla potřeba. Po roce 1989, kdy na český trh začaly přicházet nové zahraniční společnosti, což způsobilo, že se české podniky musely vyrovnat s novou konkurencí a režimem tržního hospodářství. V důsledku nového režimu začala řada z nich krachovat a propouštět své zaměstnance. V této době, tedy na počátku devadesátých let, začínají na českém trhu působit personální agentury. Diplomová práce se zabývá agenturami, které poskytují tzv. agenturní zaměstnávání. Tento pojem byl do českého právního řádu zaveden zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon o zaměstnanosti"). V praxi tento zákon přinesl významné změny v možnostech dočasného přidělování zaměstnanců. Na rozdíl od většiny pracovněprávních vztahů, které jsou tvořeny dvěma účastníky, se u agenturního zaměstnávání setkáváme se subjekty třemi, tedy agenturou práce, zaměstnancem a fyzickou či právnickou osobou, u které zaměstnanec práci fakticky vykonává. Z tohoto důvodu je agenturní zaměstnávání často označováno za trojstranný či trojúhelníkový právní vztah. Personální agentury mohou také přidělovat zaměstnance k výkonu práce v zahraničí, což je pro české zaměstnance lukrativní nabídka, nebo může zahraniční zaměstnance přidělovat k výkonu práce v České republice. Česká republika musí jako člen Evropské unie rozlišovat, zda je přidělovaná osoba občanem Evropské unie nebo třetích zemí.

Cílem personálních agentur je uspokojit nejen poptávku zahraničních společností, které se ocitly v novém prostředí, po nových zaměstnancích, ale také zprostředkovat práci pro osoby, které po letech zůstaly bez práce. Služeb personálních agentur v dnešní době využívají nejen nadnárodní společnosti, které jsou zvyklé na systém outsourcingu zaměstnanců ze svých mateřských poboček, ale také menší, tuzemské společnosti, pro které by bylo složité a náročné mít své vlastní personální a mzdové oddělení. Jedná se o závislou práci, která je významná především svou flexibilitou, což oceňují především zaměstnavatelé, kteří v závislosti na změnách svých potřeb k plnění závazků mohou měnit počet svých zaměstnanců.

Trh práce v České republice se stále vyvíjí a s tím souvisejí rovněž změny postoje jednotlivých subjektů práce k agenturnímu zaměstnávání. S vývojem tohoto trhu práce souvisí také soustavný vývoj právní úpravy agenturního zaměstnávání v České republice a případné pozitivní či negativní reakce jednotlivých subjektů agenturního zaměstnávání na tyto změny.

2 Cíl a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je komparace vybraných personálních agentur zaměřujících se na agenturní zaměstnávání v České republice a na Slovensku. Mezipodnikové srovnání bude provedeno na základě zhodnocení vývoje a struktury počtu agenturních zaměstnanců a vybraných ukazatelů finanční analýzy.

Prvním dílčím cílem diplomové práce je vyjasnění základních pojmů z oblasti trhu práce, včetně trhu práce v České republice a na Slovensku, personálních úkolů, personálních agentur a charakteristika dalších klíčových témat, která jsou s činností personálních agentur spojena. Následuje základní charakteristika finanční analýzy.

Cílem analytické části diplomové práce je pomocí analýzy časových řad sledovat trendy ve vývoji počtu aktuálních agenturních zaměstnanců ve společnostech Luto Automotive CZ, s.r.o. a společnosti Luto Automotive, s.r.o. od roku 2009 do roku 2014. Na základě získaných dat je provedena prognóza budoucího vývoje počtu zaměstnanců v letech 2015 a 2016 včetně analýzy struktury a vývoje zaměstnanců podle vybraných charakteristik - pohlaví, státní příslušnost cizinců a věk. Na základě použití vybraných metod finanční analýzy je zhodnoceno finanční zdraví personálních agentur od roku 2010 do roku 2014.

2.2 Metodika práce

Analýza časových řad

Pozorování jevů v čase je jednou ze základních statistických úloh. Základním nástrojem pro statistickou analýzu dynamiky hromadných jevů je časová řada, ve které jsou individuální úrovně závislé proměnné veličiny y uvažovány jako funkce času. Časová řada je definována jako „množina pozorování kvantitativní charakteristiky (ukazatele) uspořádaná v čase“ (Svatošová, Kába, 2009).

Elementární charakteristika časových řad

Pro zkoumání dynamiky vývoje hodnot pozorovaného ukazatele počtu zaměstnanců personálních agentur v závislosti na čase je možné využít množství statistických charakteristik. V diplomové práci budou využity následující charakteristiky:

- První absolutní diference - charakterizuje absolutní úbytek nebo přírůstek sledovaného počtu zaměstnanců v určitém okamžiku proti okamžiku předcházejícímu. Jedná se tedy o rozdíly sousedních hodnot řady. (Svatošová, Kába, 2009).

$$dy_t = y_t - y_{t-1} \qquad t = 2, 3, \ldots, n$$

dyt….. první absolutní diference

yt..... ukazatel v určitém okamžiku (období)

yt-1 ….ukazatel v okamžiku (období) bezprostředně předcházející

- Tempo růstu - je koeficient růstu vyjádřený v procentech. Jedná se o relativní charakteristiku růstu (poklesu), jenž charakterizuje rychlost změn hodnot v časové řadě (Svatošová, Kába, 2009).

$$k_t = (y_t / y_{t-1}) * 100 \qquad t = 2, 3, \ldots, n.$$

k_t….. koeficient růstu

y_t..... ukazatel v určitém okamžiku (období)

y_{t-1} ….ukazatel v okamžiku (období) bezprostředně předcházející

- Tempo přírůstku - popisuje poměr mezi první absolutní diferencí (absolutním přírůstkem) a předcházejícím obdobím. Tento poměr se vyjadřuje v procentech (Svatošová, Kába, 2009).

$$r_t = y_t - y_{t-1} / y_{t-1} * 100 \qquad t = 2, 3, \ldots, n,$$

f_t….. koeficient růstu

y_t..... ukazatel v určitém okamžiku (období)

y_{t-1} ….ukazatel v okamžiku (období) bezprostředně předcházející

- Bazický index - představuje relativní změny hodnot ukazatele, které jsou vztaženy ke stejnému období y_0 (Svatošová, Kába, 2009).

$$zi = (y_t / y_0) * 100 \qquad t = 2, 3, \ldots, n,$$

z_i….. bázický index

y_t.....ukazatel v určitém okamžiku (období)

y_o ….ukazatel v počátečním okamžiku (období)

Trendové funkce

Pomocí trendových funkcí bude prognózován počet zaměstnanců personálních agentur v roce 2015 a 2016. V diplomové práci bude pro výpočet parametrů trendové funkce použit program Microsoft Office Excel. Veličiny trendových funkcí budou zjišťovány pomocí metody nejmenších čtverců. Nejvhodnější trendová funkce bude vybrána na základě nejvyšší hodnoty indexu determinace. Trendové funkce budou vybírány z následujících funkcí (Svatošová, Kába, 2009):

Lineární funkce $Tt = a + bt,$

Kvadratická funkce $Tt = a + bt + ct^2,$

Logaritmická funkce $Tt = a + b \log t,$

Exponenciální funkce $Tt = a\, b^t$

Mocninná funkce $Tt = a\, t^b.$

Finanční analýza

Pro zkoumání finančního zdraví vybraných společností je možné využít množství metod finanční analýzy. Podkladová data budou čerpána z podnikové dokumentace - účetních výkazů za období od roku 2010 do roku 2014. Pro zpracování slovenských účetních výkazů budou využity pro přepočet měny euro na koruny devizové kurzy podle průměrů České národní banky.

Tabulka 1- Vývoj průměrného ročního devizového kurzu eura

Rok	2010	2011	2012	2013	2014
Kč/ 1 Euro	25,29	24,58	25,14	25,98	27,53

Zdroj: cnb.cz

V diplomové práci budou využity následující metody finanční analýzy:

Horizontální analýza

Analýza vývojových trendů či horizontální analýza zkoumá změny absolutních ukazatelů a procentní změny ukazatelů v čase. Zabývá se porovnáváním změn položek jednotlivých výkazů v časové posloupnosti. (Knápková, 2013)

$$Absolutní\ změna = u_t - u_{t-1} = \rho u_t$$

$$Procentní\ změna = (\rho u_t * 100) / u_{t-1} \qquad t = 2, 3, \ldots, n$$

ρut ….. změna ukazatele

ut..... ukazatel v určitém okamžiku (období)

ut-1 ….ukazatel v okamžiku (období) bezprostředně předcházející

Vertikální analýza

Procentní rozbor či vertikální analýza spočívá ve vyjádření samostatných položek účetních výkazů jako procentního podílu k základně položené jako 100 %. (Knápková, 2013)

$$Strukturální\ podíl = (Položka\ aktiv, pasiv / Suma\ aktiv, pasiv) * 100$$

Analýza poměrových ukazatelů

Poměrové ukazatele jsou považovány za základní metodický nástroj finanční analýzy. Pomocí poměru představují ukazatele vzájemný vztah dvou položek účetních výkazů. (Růčková, 2011, s. 44) V diplomové práci budou použity následující poměrové ukazatele:

Ukazatele rentability

- Rentabilita aktiv (ROA) - vyjadřuje, jak efektivně je ve firmě vytvářen zisk bez ohledu na jeho zdroj, tedy zda se jedná a zdroje vlastní nebo cizí. (finanalysis.cz)

$$ROA = (EBIT^{1} / Aktiva\ celkem)$$

- Rentabilita vlastního kapitálu (ROE) - měří efektivnost, s níž podnikatelský subjekt využívá kapitál vlastníků, tzn. kolik čistého zisku připadá na jednu korunu investovaného kapitálu. (finanalysis.cz)

$$ROE = (EAT^{2} / Vlastní\ kapitál)$$

[1] Zisk před úroky a zdaněním

- Rentabilita tržeb (ROS) - měří podíl čistého zisku, který připadá na 1 Kč tržeb. (finanalysis.cz)

$$ROS = (EAT / Tržby^{3})$$

- Rentabilita nákladů - vyjadřuje, kolik Kč nákladů musí být v podniku vynaloženo, aby bylo dosaženo 1 Kč zisku. Ukazuje, jaká část z 1 Kč nákladů se firmě vrátí v podobě zisku. (finanalysis.cz)

$$ROC = (EAT / Náklady\ celkem)$$

Ukazatele likvidity

Ukazatele likvidity odhadují schopnost společnosti splácet krátkodobé závazky. V praxi se používají tři ukazatele likvidity, běžná, pohotová a okamžitá likvidita. (financni-analyza.webnode.cz)

- Okamžitá likvidita - je nejpřesnější ukazatel likvidity. Měří schopnost podniku uhradit právě splatné dluhy. (financni-analyza.webnode.cz)

$$Okamžitá\ likvidita^{4} = Finanční\ majetek^{5} / Krátkodobé\ závazky$$

- Pohotová likvidita - vylučuje z oběžných aktiv zásoby. U společností, které se zabývají službami, je pohotová likvidita téměř identická s likviditou běžnou. (finanalysis.cz)

$$Pohotová\ likvidita^{6} = Oběžná\ aktiva^{7} – Zásoby / Krátkodobé\ závazky$$

- Běžná likvidita - vyjadřuje, kolikrát je společnost schopna uspokojit své věřitele, pokud najednou promění veškerá svá oběžná aktiva na hotovost. (financni-analyza.webnode.cz)

$$Běžná\ likvidita^{8} = Oběžná\ aktiva / Krátkodobé\ závazky$$

---

[2] Zisk po zdanění
[3] Tržby za prodej zboží+ Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb
[4] Okamžitá likvidita se doporučuje v mezích 0,2 až 0,5, ve většině případů 0,9 až 1,1; žádoucí je velikost větší než 1, což znamená, že podnik je schopen okamžitě splatit veškeré krátkodobé závazky.
[5] Peníze v hotovosti+ Účty v bankách
[6] Standardní hodnota pohotové likvidity je 1; doporučuje se 1 až 1,5.
[7] Zásoby+ Dlouhodobé i krátkodobé pohledávky+ Krátkodobý finanční majetek

Ukazatele aktivity

Ukazatele aktivity měří efektivnost podnikatelské činnosti a využití zdrojů podle rychlosti obratu nebo doby obratu vybraných položek rozvahy. Zjišťuje, jak dlouho jsou ve vybraných položkách vázány finanční prostředky, případně, jakou má společnost vyjednávací sílů vůči dodavatelům. (finanalysis.cz)

- Doba obratu aktiv - udává průměrný počet dnů, za který dojde k obratu aktiv v tržbách. (businessvize.cz)

Doba obratu aktiv= (Aktiva celkem/ Tržby) 365*

- Doba obratu pohledávek - říká, jak dlouhá je průměrná splatnost pohledávek od odběratelů. Respektive, jak dlouhou dobu má společnost v těchto pohledávkách vázány své finance.(businessvize.cz)

Doba obratu pohledávek= (Pohledávky z obchodních vztahů/ Tržby) 365*

- Doba obratu závazků - podává informace o tom, jaká je platební morálka vůči věřitelům společnosti, tedy, jaká doba průměrně uplyne mezi nákupem zásob či externích výkonů a jejich následnou úhradou. (financni-analyza.webnode.cz)

Doba obratu závazků= (Krátkodobé závazky z obch. styku/ Provozní náklady) 365*

Ukazatele zadluženosti

Ukazatele zadluženosti se zakládají na poměru mezi vlastními a cizími finančními zdroji ve společnosti. Zadluženost vyjadřuje skutečnost, že společnost k financování svých aktiv využívá i cizí zdroje. (Jiříček, Morávková, 2008)

- Celková zadluženost - představuje míru krytí firemního majetku cizími zdroji. (financni-analyza.webnode.cz)

Celková zadluženost= (Cizí zdroje/ Celková aktiva) 100*

[8]Standardní hodnota běžné likvidity je 2,5. U finančně zdravých firem je ve výši 2 až 3. Za dostatečné se považuje hodnota mezi 1,0 a 2,0 (1,5).

Ukazatel celkové zadluženosti lze z pohledu doby splatnosti závazků rozdělit na dva ukazatele zadluženosti:

- Dlouhodobá zadluženost

  Dlouhodobá zadluženost= (Dlouhodobé závazky/ Celková aktiva) 100*

- Krátkodobá zadluženost

  Krátkodobá zadluženost= (Krátkodobé závazky/ Celková aktiva) 100*

- Koeficient samofinancování - vyjadřuje, z kolika procent jsou celková aktiva financována prostřednictvím vlastních zdrojů společnosti. (Jiříček, Morávková, 2008)

  Koeficient samofinancování= (Vlastní kapitál/ Celková aktiva) 100*

Komplexní charakteristika finančního zdraví podniku

Altmanovo Z´skóre

Z důvodu komplexnějšího pohledu na finanční situaci personálních agentur byl vybrán bankrotní model Altmanovo Z´skóre. Model, prostřednictvím kterého lze odlišit společnosti,
u kterých se jeví vysoká pravděpodobnost úpadku, od společností, kterým toto nebezpečí nehrozí. Praxe prokázala nejspolehlivější uplatnění Altmanova Z´skóre pro předpověď neúspěchu podnikání dva roky před bankrotem, s predikcí do daleké budoucnosti je model méně spolehlivý a účinný. (Jiříček, Morávková, 2008)

$$Altmanovo\ Z\text{-}skóre^{9} = 0{,}717 * x_1 + 0{,}847 * x_2 + 3{,}107 * x_3 + 0{,}420 * x_4 + 0{,}998 * x_5$$

x_1…. Pracovní kapitál[10] / Celková aktiva

x_2…. Nerozdělený zisk[11] / Celková aktiva

x_3…. EBIT / Celková aktiva

[9] Bezpečná zóna Z> 2,99
Šedá zóna 1,80< Z< 2,99
Krizová zóna Z< 1,8

[10] Oběžná aktiva – Krátkodobé závazky – Krátkodobé bankovní úvěry – Krátkodobé finanční výpomoci

[11] Výsledek hospodaření běžného účetního období + Výsledek hospodaření minulých let + Zadržené výdělky, tzn. Fondy ze zisku

x_4…. Vlastní kapitál / Celková aktiva

x_5…. Tržby / Celková aktiva (Růžičková, 2011)

Altmanovo Z´´skóre

Původní Altmanův model byl modifikován mnoha různými způsoby. V roce 1999 Altman navrhl model také způsobem, který byl využitelný pro podniky nezabývající se výrobou. (Pitrova, 2011, s. 67)

Pro případ nevýrobních podniků jsou upraveny nejen váhy koeficientů, ale jsou změněny i koeficienty samotné.

V upraveném Altmanově modelu je zvýšena váha poměrového ukazatele „čistý pracovní kapitál/aktiva“, který se tímto stává druhým nejdůležitějším ukazatelem po poměru „zisk/aktiva“. (Vochozka, 2011, s. 87).

$$Altmanovo\ Z''skóre^{12} = 6{,}56x_1 + 3{,}26x_2 + 6{,}72x_3 + 1{,}05x_4$$

x_1…. Pracovní kapitál / Celková aktiva

x_2…. Nerozdělený zisk/ Celková aktiva

x_3…. EBIT / Celková aktiva

x_4…. Účetní hodnota vlastního kapitálu/ Celkový kapitál (Altman, 2006)

[12] Bezpečná zóna Z´´> 2,6
Šedá zóna 1,1< Z´´< 2,6
Krizová zóna Z´´<1,1 (Vochozka, 2011, s. 88)

3 Teoretická část

3.1 Trh práce

3.1.1 Práce

V ekonomii práci můžeme definovat jako cílevědomou lidskou činnost, která má za cíl uspokojovat lidské potřeby a vytvářet statky a služby. Spolu s půdou a kapitálem patří k základním výrobním faktorům. Práci lze rozdělit na:

- fyzická - duševní
- placená - neplacená
- závislá – samostatná (Petrusek, 1996)

Pomocí tržních kategorií jako cena, nabídka, poptávka atd. můžeme práci charakterizovat podobně jako ostatní výrobní faktory. Je však nutné si uvědomit, že práce jako výrobní faktor má množství rysů, které jsou specifické pouze pro tento faktor. (Šimek, Brčák, 2005) Práci lze charakterizovat ze dvou hledisek:

- kvantitativního (vynaložený čas)
- kvalitativního (úroveň všeobecného a odborného vzdělání, kulturní vyspělosti apod.) (Burianová, Brčák, 2004)

V souvislosti s množstvím práce rozlišujeme její intenzitu a produktivitu. Intenzita je charakterizována jako množství vykonané práce za danou časovou jednotku. Růst intenzity práce je daný zvýšením úsilí pracovníka, to znamená, že dochází k nárůstu výkonu pracovníka. Každý pracovník má určitou hranici, která je daná psychickými a fyzickými možnostmi. Případné překročení této hranice má nepříznivý dopad na kvalitu produkce. Je zřejmé, že zvyšování intenzity práce má své omezené možnosti. (Jurečka, 2013)

Produktivita práce je podmíněna způsobem využívání výrobních faktorů. Jedná se o organizaci a strukturu výroby. Svůj nezanedbatelný vliv má modernizace výrobních strojů a zařízení a v neposlední řadě je to zkvalitňování pracovní síly. Na národní úrovni lze produktivitu práce definovat jako podíl výstupu dané práce a počtu pracovníků. Zvyšující se počet výstupů při stejném počtu pracovníků znamená růst produktivity práce. (Neuman a spol., 2010) (Prokopenko, 1987)

3.1.2 Trh práce

Dle Dvořákové (2012, s. 67, 68) je "trh práce místem, na němž jsou utvářeny podmínky zaměstnanosti včetně mezd a platů prostřednictvím nabídky a poptávky po práci. Podstatou a hlavním smyslem trhu práce je alokace práce (pracovních sil) mezi zaměstnavatele, popř. mezi odvětví nebo regiony." Přestože je trh práce součástí trhu a platí zde obecné principy trhu (hospodářská soutěž, fungování nabídky a poptávky, peněžní vyjadřování ceny práce, soukromé vlastnictví, volný-vnitrostátní pohyb pracovních sil) má i různé specifické vlastnosti, které jsou založeny na individualitě osobnosti, schopnosti pracovat, mít svá práva, svoji vůli, svá přání atd. Výrazný vliv na utváření trhu práce mají státní regulativní zásahy a politický střet. (Dvořáková, 2012)

Základní determinanty nabídkové strany trhu práce jsou:

- reálné mzdy, jejich současná a očekávaná úroveň,
- majetkové poměry domácnosti,
- mimopracovní příjmy, včetně státních transferů,
- demografický vývoj, tj. počet a struktura obyvatel podle pohlaví a věku,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- pracovní zvyky, kultura a tradice. (Dvořáková, 2012)

Základní determinanty poptávkové strany trhu práce jsou:

- cena práce, výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu,
- poptávka po produktech a službách a jejich cena,
- produktivita práce,
- ceny ostatních vstupů,
- očekávané budoucí tržby,
- volná disponibilní pracovní síla na trhu práce. (Dvořáková, 2012)

Trh práce je výrazně určován nepružnou poptávkou po práci, která je daná různými restrikcemi zaměstnavatelů ve smyslu kolektivních smluv nebo pracovněprávním zákonodárstvím. (Dvořáková, 2012)

Mezi základní právní předpisy v České republice, které upravují pracovní právo, patří:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č.361/2003Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,
- zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon. (Dvořáková, 2012)

Vzhledem k odlišným požadavkům, které jsou kladeny na zaměstnance v různých pracovních oborech, lze poptávku a nabídku práce označit jako heterogenní (pomocný dělník vs. IT specialista). Jako čistě heterogenní však nelze označit každou kvalifikovanou a nekvalifikovanou práci, v praxi může docházet k asymetrické zastupitelnosti (lékař - zdravotní sestra). (Šimek, Brčák, 2005) (Burianová, Brčák, 2004)

3.1.2.1 Primární a sekundární trh práce

Primární trh práce lze charakterizovat jako trh práce, na kterém se vyskytují lepší, výhodnější pracovní příležitosti, které tomuto segmentu přináší určitou prestiž, lepší podmínky pracovního růstu a také většinou lepší pracovní podmínky. Pro pracovníky v tomto segmentu trhu je snazší získat nové zaměstnání a celkově jsou pracovní místa na tomto trhu bezpečnější před ztrátou zaměstnání. Dále je zde lepší přístup k zvyšování kvalifikace. (Mareš, 1994)

Na druhou stranu sekundární trh práce je neprestižní, s nižší mzdovou úrovní. Pracovníci na tomto trhu mají menší stabilitu zaměstnání a poměrně často jsou v určitých periodách nezaměstnaní. Přesunout se ze sekundárního do primárního trhu práce je prakticky nemožné. Většina účastníků sekundárního trhu se rekrutuje zejména z žen, hodně mladých nebo naopak hodně starých osob, osob tělesně handicapovaných, nekvalifikovaných, popř. s nízkou úrovní vzdělání. Velmi často do této skupiny také patří příslušníci etnických minorit. (Mareš, 1994)

3.1.2.2 Formální a neformální trh práce

Formální nebo taky oficiální trh práce je pod kontrolou a regulací příslušných státní orgánů. Neformální trh není pod touto kontrolou státu (hlavně daňových úřadů) a řadí se sem tzv. šedá ekonomika, popř. až černá ekonomika (nelegální podnikání kriminální povahy, obcházení pracovních a daňových zákonů). Do segmentu neformálního trhu práce patří také různé formy rodinné nebo sousedské výpomoci. (Mareš, 1994)

3.1.2.3 Externí a interní trh práce

V rámci externího trhu práce si podniky vzájemně konkurují při snaze získat nové, převážně kvalifikované pracovníky. Interní trh práce je trhem v rámci daného podniku a neprobíhá zde "konkurenční boj", ale umísťování pracovníků se děje na základě vnitřní potřeby podniku. Proto nelze interní trh práce nazývat trhem v pravém slova smyslu. (Mareš, 1994)

3.1.3 Pracovní síla

Pracovní silou jsou ekonomicky aktivní obyvatelé daného státu. Mezi aktivní obyvatele státu patří osoby pracující a osoby, které pracovat chtějí, tzn. takové osoby, které si práci aktivně hledají. Mezi pracovní sílu nelze zpravidla počítat nepracující studenty, nepracující důchodce, ženy v domácnosti, ženy pobírající podporu v mateřství a ženy nebo muže pobírající rodičovský příspěvek. Dále mezi skupinu ekonomicky aktivních obyvatel nelze zařadit některé spoluobčany, kteří práci aktivně nevyhledávají. Do této skupiny lze zařadit např. některé bezdomovce nebo osoby, které se práci aktivně vyhýbají a své životní potřeby hradí parazitováním na pracovně aktivních spoluobčanech, popř. kriminální činností. (Šimek, Brčák, 2005)

3.1.4 Nezaměstnanost

Nejsložitějším a zároveň největším problémem současné tržní ekonomiky je nezaměstnanost. Vytváření nových pracovních příležitostí, a tím snižování nezaměstnanosti, je vážným (pravděpodobně jedním z nejvážnějších) problémem současné ekonomiky a sociálně politickým aspektů společnosti. Nezaměstnanost je stav, kdy část práceschopného obyvatelstva není schopna nebo ochotna si najít zaměstnání honorované mzdou. Z hlediska metodiky Mezinárodní organizace práce v Ženevě (International Labour Organizacion, ILO) je za nezaměstnanou považována osoba, které je víc než 15 let, aktivně si hledá práci a je připravená nastoupit do zaměstnání ve lhůtě maximálně 14 dní. Dle Mareše (1994, s. 16) "definice nezaměstnanosti je tedy založena nejen na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým zařazením nespokojuje a hledá si nové zaměstnání." V této souvislosti není rozhodující, zda se jedná jen o pracovní úvazek částečný nebo pracovní úvazek úplný. (Mareš, 1994)

3.1.4.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Na trhu práce vznikají poruchy, které jsou dané jeho institucionalizací. Tyto poruchy jsou způsobené hlavně nepružností nabídky práce. Nezaměstnanost jako jeden ze závažných makroekonomických problémů vzniká právě na základě těchto poruch. V každé společnosti (státnímu útvaru) jsou k dispozici určité počty práceschopných obyvatel. (Lisý, 2007) Tyto práceschopné obyvatele dělíme do tří skupin:

- zaměstnaní lidé - lidé, kteří vykonávají placenou práci, do této skupiny jsou zařazeni také lidé, kteří nepracují pouze dočasně (nemoc, dovolená, stávka, ošetřování člena rodiny apod.)
- nezaměstnaní lidé - do této skupiny jsou zařazeni lidé jak je uvedeno výše, tzn. lidé, kteří nejsou zaměstnaní, ale aktivně si práci hledají a mají zájem se do zaměstnání vrátit. Důležité je, aby nezaměstnaný byl evidován na příslušném úřadu práce.
- mimopracovní síla - jedná se o pracovně, resp. ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Jedná se o studenty, osoby v domácnosti, o nepracující starobní nebo invalidní důchodce, osoby, které nemohou pracovat z důvodu nemoci (ale nepatří do skupiny invalidní důchodce). V neposlední řadě sem patří osoby, které nechtějí pracovat a práci si nehledají. (Lisý, 2007)

3.1.4.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je stav, kdy jsou "pracovní trh a trh výrobků v rovnováze. To znamená, že je taková úroveň dobrovolné nezaměstnanosti, při které jsou síly působící na růst a pokles cenové a mzdové inflace v rovnováze". (Lisý, 2007)

Z uvedeného je zřejmé, že přirozená míra nezaměstnanosti je úzce spojena s inflací. Při přirozené míře nezaměstnanosti je inflace stabilní bez tendencí se vychylovat směrem nahoru nebo směrem dolů. Při předcházení vysoké míře inflace je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší udržitelná úroveň nezaměstnanosti. Jde o nejnižší udržitelnou míru nezaměstnanosti, při které se trh nachází v dlouhodobé rovnováze. Přirozená míra nezaměstnanosti se nikdy nerovná nule. Hodnota přirozené míry nezaměstnanosti je pro ekonomiky v různých zemích velmi individuální a pohybuje se v rozpětí 3 - 12 %. (Martincová, 2005)

3.1.5 Trh práce v České a Slovenské republice

3.1.5.1 Trh práce v České republice

Trh práce v České republice má výrazně regionální charakter. Odlišné demografické, geografické, sociální, historické a zvláště ekonomické podmínky v jednotlivých krajích znatelně ovlivňují celou oblast zaměstnanosti. Významným způsobem stanovují profesní i odvětvovou strukturu a ve finálním dopadu rovněž míru nezaměstnanosti na regionálním trhu práce. Odlišné jsou v regionech i podmínky přijímání nových pracovníků, což se odráží v uplatňování absolventů škol. I přesto, že úsilí o sladění požadavků trhu práce se strukturou absolventů škol je obtížné a dlouhodobé, je nezbytné, aby regionální vzdělávání odráželo uvedená specifika a přizpůsobovalo studijní nabídku tak, aby byla v souladu s koncepcí regionálního rozvoje určitého kraje a aby přispívala ke sladění poptávky a nabídky pracovní síly. (nuov.cz)

Trh práce v České republice je zásadně ovlivňován strukturou ekonomiky, jelikož ta ovlivňuje poptávku po pracovnících. V současné době by zaměstnavatelé preferovali větší podíl absolventů se středním odborným vzděláním a většinou negativně hodnotí zvyšování počtu uchazečů o vysokoškolské studium. Požadavky na trhu práce se mění podle aktuálních potřeb podniků, ovšem vzdělávací systém takto rychle reagovat nemůže, je proto nezbytné brát v úvahu i širší souvislosti. (budoucnostprofesi.cz)

Česká republika a trh práce se v příštích letech musí přizpůsobit situaci, kdy významně poklesne počet absolventů přicházejících na trh. Ve velkém množství případů trh práce nezíská dostatečnou náhradu za pracovníky, kteří odcházejí do důchodu. Množství odvětví v české ekonomice bude z hlediska průměrného věku pracovníků stárnout. Zaměstnavatelé budou muset přizpůsobit pracovní procesy i samotnou náplň práce pro jednotlivá pracovní místa, kdy pracovníci nad padesát let budou tvořit podstatnou část celkového počtu zaměstnanců. (nuov.cz) (budoucnostprofesi.cz)

Zásadní změnu na trhu práce přinesla změna preferencí zájemců o studium, studentů a absolventů. Pro generace vstupující na trh práce přibližně od roku 1998 platí výrazně rozdílné preference, cíle a životní styl, což významně ovlivňuje rozhodování o volbě povolání. Jedním z důsledků tohoto vývoje je změna struktury absolventů, především z hlediska vzdělání. V posledních letech došlo k úbytku počtu absolventů oborů bez

maturity, naopak vzrůstá počet absolventů s terciálním vzděláním. (budoucnostprofesi.cz) Dle úřadů práce mají absolventi při přechodu na trh práce různé podmínky:

- Ekonomické obory - náročné najít uplatnění, vysoký počet absolventů, nedostatečná praxe
- Gastronomické obory - regionální rozdíly, nedostatečná praxe, nechuť pracovat v oboru, fluktuace
- Strojírenství a elektrotechnika - závislost na ekonomické situaci v regionu, útlum výroby, pozitivní perspektiva (před krizí nedostatek pracovníků)
- Zdravotnictví a lékařství - dobré šance na uplatnění, dlouhodobý nedostatek
- Stavebnictví - dobré šance na uplatnění, nedostatečná praxe absolventů
- Zemědělské obory - není o ně dlouhodobě ze strany zaměstnavatelů zájem
- Obory zaměřené na obchod - velký počet absolventů, nízký zájem o absolventy (infoabsolvent.cz)

Hlavní problémy při uplatnění absolventů na trhu práce jsou dány nedostatečnou spoluprací škol se zaměstnavatelskou sférou, nedostatečnou praxí absolventů, nedostatečnou motivací absolventů k hledání pracovního uplatnění a v neposlední řadě nevyhovující strukturou vzdělávací nabídky a její pružností na trh práce. (infoabsolvent.cz)

3.1.5.2 Trh práce na Slovensku

Trh práce od vstupu Slovenska do Evropské unie zaznamenal v poměrně krátkém období dynamický vývoj. Období po vstupu Slovenska do EU je provázané s dobíháním Evropské unie. Na Slovensku existují výrazné regionální rozdíly a meziregionální migrace, která vznikla jako následek rozdílu v cenách práce, míře nezaměstnanosti. (manpower.sk) (Košta, 2011)

Při relativně slabém hospodářském růstu má klíčový vliv na slovenský trh práce nejistota zaměstnavatelů a nízká důvěra v možnost návratu k předkrizovým meziročním růstům HDP. Ani krátkodobé náznaky oživení hospodářství nevedou firmy k tomu, aby výrazně posilovaly svoje produkční kapacity a zvyšovaly počty zaměstnanců. (Košta, 2011)

Slovensko i nadále v porovnání s ostatními evropskými státy bojuje s vyšší mírou nezaměstnanosti. Na Slovensku jsou mladí absolventi s vysokoškolským vzděláním

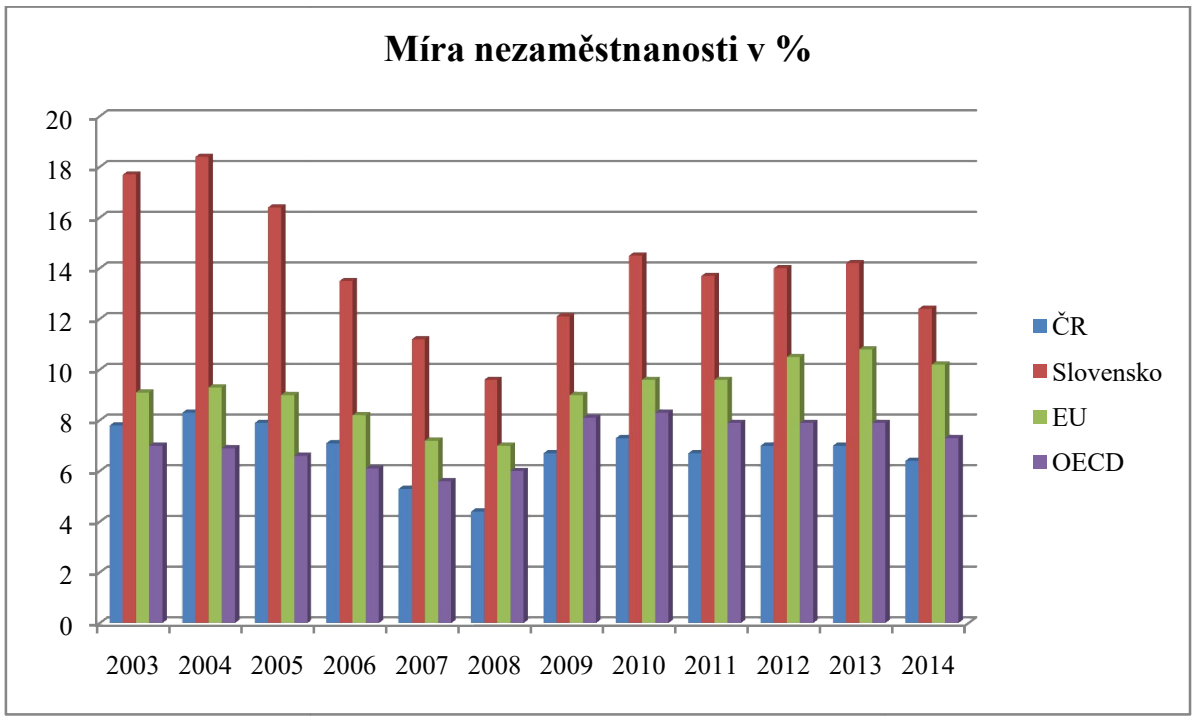
nejméně rizikovou skupinou z hlediska nezaměstnanosti, ale při porovnání s ostatními evropskými státy je zde nezaměstnanost této skupiny i tak jednou z nejvyšších a hodnoty ukazatele překračují průměr Evropské unie. (Srnáková, 2005)

3.1.6 Komparace trhů práce

Z hlediska nezaměstnanosti si Česká republika stojí nejlépe v porovnání se Slovenskem, Evropskou unií a OECD. Členské státy, jež tvořily Evropskou unii do roku 2004, jsou nazývané starými členskými státy evropské „patnáctky“. I když mohou být mezi starými a novými státy značné rozdíly, v nezaměstnanosti se neprojevují. Nezaměstnanost v České republice byla v roce 2014 na úrovni 6,4 % a nacházela se pod úrovní průměrné míry nezaměstnanosti v zemích EU, která dosahovala 10,2 %, i pod úrovní průměrné míry nezaměstnanosti v zemích OECD, která za rok 2014 dosáhla 7,3 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v České republice za období 2003 – 2014 je 6,825 %. Mezi roky 2008 a 2009 ekonomická krize způsobila nárůst nezaměstnanosti o 2,3 % na 6,7 %, ale i přesto se nezaměstnanost v České republice nacházela pod průměrem za sledované období. (czso.cz) (slovak.statistics.sk)

V porovnání s Českou republikou je nezaměstnanost na Slovensku podstatně vyšší, viz. graf č. 1. Nezaměstnanost na Slovensku za rok 2014 dosáhla 12,4 % a je tedy nad úrovní průměrné nezaměstnanosti v Evropské Unii a ještě podstatnějšího rozdílu dosahuje ve srovnání s mírou nezaměstnanosti v zemích OECD a Českou republikou. Průměrná míra nezaměstnanosti na Slovensku za sledované období 2003 – 2014 dosáhla 13,975 %, z toho vyplývá, že Slovensko má v současné době nižší nezaměstnanost, než je průměrná nezaměstnanost za sledované období. (czso.cz) (slovak.statistics.sk)

Graf 1- Míra nezaměstnanosti v %

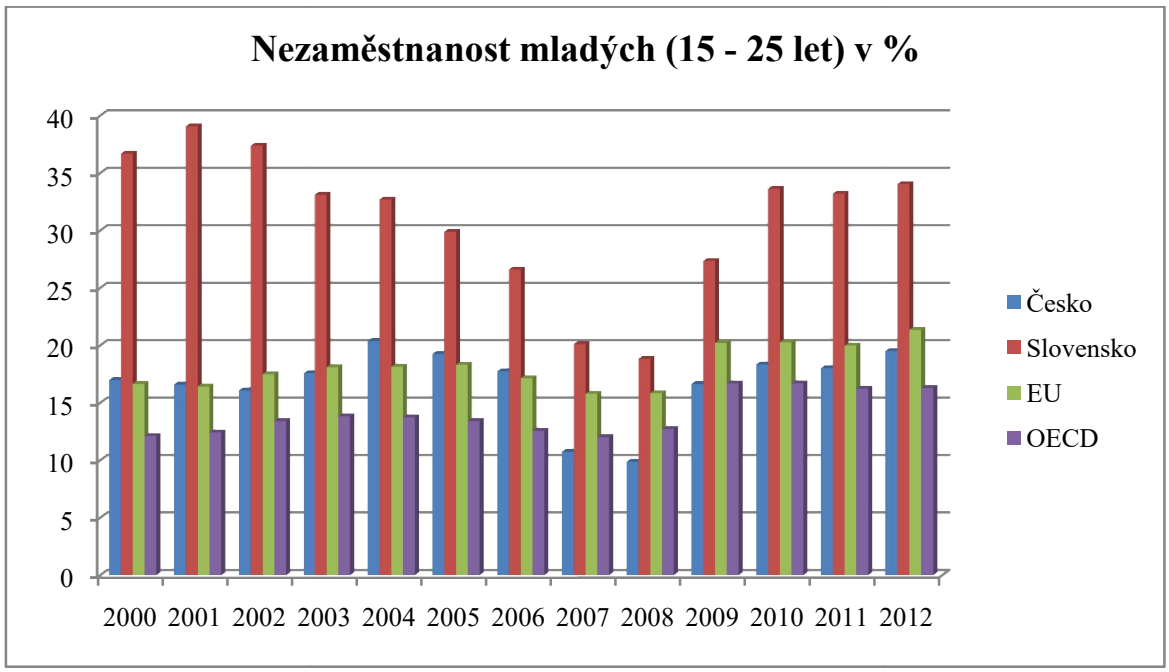


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat OECD, ČSÚ, SSÚ

Obě země spojuje závažný problém, který se týká vzrůstající nezaměstnanosti mladých osob ve věku od 15 do 24 let, které v současnosti obtížně hledají práci. Extrémních hodnot nezaměstnanosti mladých se dosahuje hlavně na Slovensku, kde v roce 2012 dosáhla 34 %, a tím se Slovensko umístilo na 5. místě v zemích OECD s nejvyšší nezaměstnaností mladých. Vyšší nezaměstnanost mladých má jen Řecko, Španělsko, Portugalsko a Itálie. V České republice nezaměstnanost mladých dosáhla 19,5 %. (klubinvestoru.com)

V letech ekonomické krize byla nezaměstnanost mladých ještě více prohloubena, na Slovensku dokonce vzrostla o téměř 10 %. Lidé po škole velmi těžko shánějí práci a po čase se z nich mohou stát dlouhodobě nezaměstnaní. Dlouhodobě nezaměstnaní lidé časem ztrácejí motivaci hledat si práci. Dlouhodobá nezaměstnanost je palčivým a občas podceňovaným problémem. Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, jsou často frustrováni, ztrácejí motivaci hledat si práci a pro zaměstnavatele se stávají nezaměstnatelnými. V roce 2012 v České republice tvořilo 43,4 % nezaměstnaných dlouhodobě nezaměstnané, zatímco na Slovensku to bylo 63,7 %. Z toho vyplývá, že v České a Slovenské republice je vyšší dlouhodobá nezaměstnanost než průměr Evropské Unie i OECD. (klubinvestoru.com)

Graf 2- Nezaměstnanost mladých (15 - 25 let) v %



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z OECD

Nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost jsou největší komplikací trhu práce. Obě země by se měly pokusit vytvořit pracovní trh flexibilnější, omezit sociální podpory od státu a podpořit tvorbu nových pracovních míst v podobě zkrácených úvazků. (klubinvestoru.com)

3.2 Personální práce

V současné době bývá pojem personální práce označován také termínem řízení lidských zdrojů. Personální práce v pojetí důrazu na strategický aspekt se vyznačuje tím, že věnuje pozornost perspektivě, dlouhodobé, obecné a komplexní personální práci, která je provázaná s ostatními firemními cíli a navrhuje způsoby, jak dosáhnout vytýčených cílů. Z uvedeného je zřejmé, že je nezbytné se v rámci personální práce zajímat o vnější podmínky fungování pracovní síly. Mezi tyto vnější podmínky patří především "populační vývoj a jeho dopad na reprodukci pracovních zdrojů a pracovních sil, trh práce, ekonomické podmínky včetně perspektiv uplatnění firmy na trhu, vývoj techniky a technologie využívané nebo využitelné ve firmě, sociální potřeby a hodnotová orientace lidí - především profesní orientace, prostorová mobilita obyvatelstva, pracovních zdrojů a pracovních sil, migrační a rezidenční atraktivita zázemí firmy, pracovní a sociální

legislativa apod." (Koubek, 2011, s. 14) Z uvedeného vyplývá, že vše, co je přímo či nepřímo spojeno s člověkem a jeho prací pro firmu je personální prací. Personální práci v současném pojetí nevykonávají pouze personální specialisté, ale velmi častým jevem je, že personální práci vykonává - je delegována na vedoucí pracovníky na všech úrovních vedení firmy. (Koubek, 2011)

3.2.1 Úkoly personální práce

Hlavním úkolem personální práce je hledání nejvhodnějšího spojení člověka s pracovními úkoly a toto spojení neustále vylepšovat (nejedná se pouze o nalezení nejvhodnějšího kandidáta na danou pozici (kvalifikace), ale také o nalezení takových pracovních úkolů pro konkrétního pracovníka, aby schopnosti a dovednosti pracovníka byly optimálně využívány a přinášely mu uspokojení z vykonané práce a tím pozitivně ovlivňovaly jeho výkon). Dalšími úkoly personální práce jsou usilování o optimální využití pracovníka (sledování optimálního využívání pracovní doby, využívání kvalifikace a pracovní způsobilosti pracovníků), formování pracovních skupin, efektivní vedení lidí včetně zdravých pracovních a mezilidských vztahů, zajišťování personálního a sociálního rozvoje pracovníků (což je úzce spojeno s výkonem pracovníků a jejich vztahem k zaměstnavateli) a dbaní na dodržování zákonů a pravidel slušného chování. (Koubek, 2011)

3.3 Personální agentura a personálně poradenská agentura

Jedním z hlavních důvodů spolupráce mezi zaměstnavateli a agenturami práce nebo personálně poradenskými společnostmi je snižování nákladů. Převážně malé a střední podniky nemají potřebné znalosti a technicko-administrativní zázemí. Většina personálních agentur dokáže řešit problémy nebo úkoly mnohem efektivněji s nižšími nebo stejnými náklady. Personální agentury dále disponují řadou znalostí, zkušenostmi a přehledem o aktuálním stavu na trhu práce. (Dvořáková, 2012)

3.3.1 Personální agentura

V současné době je již poměrně častým jevem, kdy společnosti fungující na trhu hledají své zaměstnance nebo pracovníky v jiném než zaměstnaneckém vztahu prostřednictvím nebo ve spolupráci s personálními agenturami. Personální agentura na základě smluvního

vztahu s klientem vyhledává a vybírá vhodné kandidáty na určenou pracovní pozici nebo nabízí zaměstnance z vlastních zdrojů. (Janišová, Křivánek, 2013, s. 208)

„Personální agentury můžeme definovat jako zprostředkovatelny práce, které většinou s organizacemi spolupracují při získávání nových zaměstnanců, zejména na nižší výkonné pracovní pozice a na funkce středního managementu" (Janišová, Křivánek, 2013, s. 208)

3.3.1.1 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání vzniklo ve Spojených státech amerických jako reakce na stávky zaměstnanců. Při stávce bylo nutné zajistit vyložení nebo naložení potravin, které podléhaly rychlé zkáze. Za tímto účelem majitelé zboží oslovovali lidi přímo na ulici a nabízeli jim dočasnou práci a mzdu. Do takto postavených dvoustranných vztahů se postupem času začala začleňovat další strana - personální agentura. Personální agentury se postupně staly komplexní službou v oblasti personální práce. Firma si pouze specifikuje požadavky na pracovníky z hlediska kvalifikace, počtu, termínu nástupu, délky trvání práce. Na základě takto stanovených požadavků pak personální agentura vybere vhodné kandidáty. Tito kandidáti mají uzavřený smluvní vztah (pracovní smlouvu) s personální agenturou, ale ve skutečnosti pracují v dané firmě. Velkou výhodou pro firmu je, že získá potřebné pracovníky, ale nemá s nimi uzavřeny pracovní smlouvy se všemi souvisejícími právními důsledky. Personální agentura si svoje služby a náklady fakturuje na základě obchodního vztahu. (Nový, Surynek, 2006)

Agenturní zaměstnávání je v určitých aspektech výhodné pro obě strany (zaměstnanec, firma). Pro zaměstnance je výhodné při hledání vhodného typu zaměstnání, popř. při hledání změny stylu života. Pro firmy je agenturní zaměstnávání důležité při sezónních pracích, jako náhrada v době nemoci kmenového zaměstnance, náhrada v době dovolených. Velmi důležité je získání specialistů na krátký časový úsek, např. zpracování projektu. (Nový, Surynek, 2006)

3.3.1.2 Personálně poradenské agentury a jejich služby

„Personálně poradenské agentury se zabývají poradenskými aktivitami, které mohou souviset s dílčími nebo komplexními aktivitami v oblasti řízení lidských zdrojů v organizaci.“ (Dvořáková, 2007, s. 86) Poradenské agentury disponují zkušeným

a vysokoškolsky vzdělaným personálem, což je podmínkou pro poskytování odborných, vysoce erudovaných služeb, které jsou stanoveny individuálně pro každého klienta. Vzhledem k individuálním službám je i odměna za provedenou práci stanovena individuálně. (Nový, Surynek, 2006)

Služby, které poskytují personální a personálně poradenské agentury, jsou velmi široké. Mimo základní škálu služeb nabízejí:

- získávání a výběr pracovníků do trvalého pracovního poměru,
- získávání a výběr pracovníků do přechodného pracovního poměru,
- personální leasing,
- personální audit,
- assessement centre,
- outplacement,
- exekutive search,
- headhunting,
- outsourcing. (Nový, Surynek, 2006)

Personálně poradenské agentury poskytují služby v oblastech zpracování mzdové a personální agendy, mzdových průzkumů, psychodiagnostiky, vytváření a realizace vzdělávacích programů, poradenství a při tvorbě a implementaci motivačních programů. (Nový, Surynek, 2006)

3.3.1.2.1 Získávání a výběr pracovníků do trvalého pracovního poměru

Získávání a výběr pracovníků do trvalého pracovního poměru je služba, při které agentura vyhledává vhodné pracovníky do trvalého pracovního poměru, na plný pracovní úvazek a na dobu neurčitou. Na dobu neurčitou neznamená, že pracovní smlouva je automaticky koncipovaná na dobu neurčitou, protože v současné době se stále výrazněji prosazuje první smlouva na dobu určitou, zpravidla na jeden rok, a až po řádném otestování nového pracovníka je druhá smlouva uzavřena na dobu neurčitou. Tato služba je většinou realizována komplexně, tzn. včetně poradenského servisu, v rámci kterého je specifikován požadavek na profil nového pracovníka. Profil nového pracovníka vychází z popisu a analýzy pracovního místa, včetně takzvaného tržního postavení pracovního místa jako je image, mzda, různé benefity, rozvoj kariéry a jazyková vybavenost. Pokud je tato služba

vnímána jako komplexní, tak dále může zahrnovat inzerci (tvorba a stylizace inzerátů, komunikace s médii), administraci žádostí, včetně vyhodnocování, prvotní výběr (předvýber) kandidátů, pohovory s kandidáty, realizaci výběrového řízení. Do portfolia služeb souvisejících s výběrem pracovníků se také řadí různé testování uchazečů, psychologická vyšetření, assessment centre. (Nový, Surynek, 2006) (Dvořáková, 2007)

3.3.1.2.2 Získávání a výběr pracovníků do přechodného pracovního poměru

Získávání a výběr pracovníků do přechodného pracovního poměru je vyhledávání vhodných kandidátů na pracovní místa se zkráceným pracovním úvazkem, na dobu určitou nebo na dohodu o provedení práce. Tento dočasný pracovní poměr nebo také brigáda má své opodstatnění, pokud vzniká potřeba pružné, dočasné pracovní síly při např. sezonních, nárazových pracích, záskok za dlouhodobě nepřítomného zaměstnance apod. (Nový, Surynek, 2006) (Dvořáková, 2007)

3.3.1.2.3 Personální leasing

V rámci personálního leasingu si klient od personálně poradenské společnosti dočasně pronajme zaměstnance a to buď na dobu určitou, nebo na splnění určitého úkolu. Klient za tuto službu zaplatí nabízející agentuře za zaměstnance nájem, který se skládá z práce zaměstnance, zdravotního a sociálního pojištění, přiměřeného zisku, popř. z dalších dojednaných dohod, jako jsou např. prostoje zaměstnanců z důvodu dočasné absence zakázek, nepříznivých povětrnostních podmínek. (Dvořáková, 2007)

3.3.1.2.4 Personální audit

Personální audit je pojem používaný pro jednorázovou, velmi často komplexní analýzu lidských zdrojů v organizaci. Cílem personálního auditu je získat odpověď na tři základní otázky:

- který pracovník se nejlépe hodí na danou pracovní pozici,
- jakým způsobem je nastavený systém řízení lidských zdrojů v organizaci,
- kolik je potřeba zaměstnanců na současný objem práce v organizaci. (managementmania.com)

Z uvedeného vyplývá, že předmětem personálního auditu je objektivní a nezávislé přezkoumání a zhodnocení stavu a návrh řešení ke zvýšení efektivnosti organizace v oblasti lidských zdrojů. (managementmania.com)

3.3.1.2.5 Assessment centre

Assessment centre je diagnosticko-výcvikový program, který je využíván při výběru a hodnocení kandidáta. Assessment centre se dá využít při vytváření programu dalšího vzdělávání v organizaci. V rámci Assessment centre jsou kandidáti prověřováni a sledováni společně v uzavřeném prostoru a v daném čase. Zpravidla se jedná o testování ve skupině 5 - 10 osob v časovém rozmezí půl dne až celý den. V rámci testování jsou užívány situace simulující možné pracovní situace, kandidáti plní společně nebo samostatně různé úkoly (vyplňují znalostní testy, řeší případové studie, prezentace vlastních názorů a myšlenek apod.). Metodou Assessment centre se poměrně přesně předpovídá pracovní jednání kandidáta v budoucnosti. (Dvořáková, 2007) (jobs.cz) (Edenborough, 2007)

3.3.1.2.6 Outpacement

Jedná se o celou řadu činností, které jsou využívány při ukončování pracovního poměru pracovníků organizace z důvodu nadbytečnosti. Převážně se jedná o pomoc zaměstnancům při hledání nového zaměstnání. Personálně poradenská agentura pomůže vyhledat vhodné pracovní příležitosti, pomůže při sepsání žádosti o zaměstnání, profesního životopisu. (Dvořáková, 2007)

3.3.1.2.7 Executive search

Metoda Executive search (přímé vyhledávání) je vhodná při vyhledávání vhodných kandidátů na obsazování míst vyšších manažerů. Z názvu metody vyplývá, že se jedná o hledání vhodných kandidátů přímým hledáním v určité (cílové) skupině odborníků. Potenciální kandidáti se většinou nepohybují aktivně na trhu práce. (Dvořáková, 2007)

3.3.1.2.8 Headhunting

Headhunting vychází z metody Executive search při obsazování vrcholových manažerských funkcí. V rámci Headhuntingu se agentury přímo zaměřují na pracovníky,

kteří jsou v pracovním poměru a úspěšně zastávají určité pozice. Úspěšný headhunting je založen na vytrvalosti při hledání nejvhodnějších kandidátů. (Dvořáková, 2007) (Coverdill, 2007)

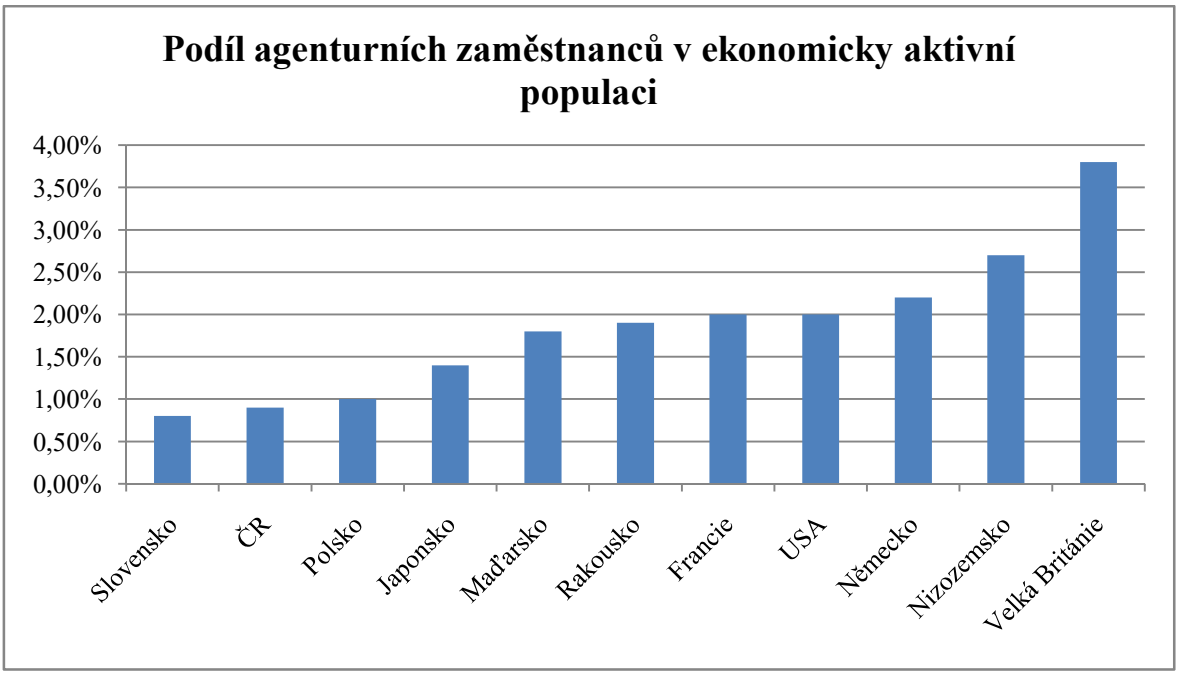
3.3.1.2.9 Outsourcing

Outsourcing je v současné době obecný jev, kdy organizace řeší některé vnitřní procesy cestou externí spolupráce - dodavatelským způsobem. V oblasti řízení lidských zdrojů je tento jev velmi patrný a personálně poradenské agentury zajišťují personální služby, které dříve vykonávali zaměstnanci organizace. (Dvořáková, 2007)

3.3.1.3 Agenturní zaměstnávání v České republice

V roce 2010 byl počet všech přidělených zaměstnanců v České republice téměř 70 tisíc, tento počet během krize poklesl, ale aktuálně se odhady pohybují okolo 100 tisíc. Údaje ze zahraničí ukazují, že Česká republika patří k zemím s nižším podílem agenturních zaměstnanců. Pro srovnání jednotlivých zemí se používá podíl agenturních zaměstnanců na celkovém počtu ekonomicky aktivní populace. Zatímco v Česku dosahuje 0,9 %, v Maďarsku je dvojnásobný, v Nizozemsku trojnásobný a v Británii dokonce čtyřnásobný. Tuzemské firmy zpravidla nemívají více než 15 % agenturních zaměstnanců, avšak v mnoha situacích tento limit překročí kvůli aktuální situaci na trhu. Proto by zavedení 15% kvóty pro zaměstnavatele, o které se právě jedná, zásadně ovlivnilo zaměstnanost a atraktivitu České republiky pro investory a zaměstnavatele. Tento krok může mít za následek dramatické snížení flexibility pracovního trhu, snížení konkurenceschopnosti Česka při získávání nových investorů a mohlo by znamenat také odliv současných investorů a v konečném důsledku ztrátu zaměstnání pro stovky tisíc lidí. (Švarcbach Erik, 2015)

Graf 3- Podíl agenturních zaměstnanců v ekonomicky aktivní populaci



Zdroj: Eurociett Annual Economic Report 2013

3.4 Charakteristika finanční analýzy

Analýza je používána jako paušální metoda, která slouží k poznání. Jedná se o rozkládání a rozbor jevů nebo předmětů na dílčí složky, čímž jsou identifikovány základní vlastnosti objektů, jejich podstata a zákonitosti. Jsou-li předmětem analýzy ekonomické jevy a procesy, jedná se o ekonomickou analýzu, pokud v rámci ekonomické analýzy představují hlavní úlohu finanční prostředky a čas, jedná se o analýzu finanční. (Kotulič a spol., 2007, s. 13) Pod pojmem finanční analýza je tedy možné si představit rozbor činností od těch nejjednodušších, např. finanční rozbory investičních záměrů, až po nejsložitější finanční analýzy výsledků hospodaření velkých podnikatelských subjektů. (Grünwald, 2007, s. 9)

Existuje řada způsobů, jak definovat pojem finanční analýza. Základní princip definic vychází z toho, že pomocí finanční analýzy získáme systematický rozbor dat, díky kterému lze dospět k určitým závěrům o celkovém hospodaření a finanční situaci podniku. Dle Růčkové (2001, str. 9) finanční analýza představuje „systematický rozbor získaných dat, která jsou obsažena především v účetních výkazech“.

Další definice finanční analýzy dle Valacha (2001, str. 91) říká, že „finanční analýza jako formalizovaná metoda, která poměřuje získané údaje mezi sebou navzájem a rozšiřuje tak jejich vypovídací schopnost, umožňuje dospět k určitým závěrům o celkovém hospodaření a finanční situaci podniku, podle nichž by bylo možné přijmout různá rozhodnutí."

Definice dle Grünwalda (2007, str. 9) uvádí, že „finanční analýza je rozborem stavu a vývoje financí podniku, zejména podle údajů z účetních výkazů. Slouží především pro posuzování finanční důvěryhodnosti podniku z hlediska investorů a věřitelů, jakož i k posouzení spolehlivosti financí podniku jako záštity věcného podnikání."

Na finanční analýzu je možné pohlížet ve dvou časových rovinách.

- **Ex ante** - Veškeré prognózy rozvoje subjektu jsou finanční analýzou ex ante, která vytváří základ pro finanční plánování, tudíž předpovídá budoucí finanční způsobilost subjektu a podporuje hledání nejefektivnějších a nejlepších řešení v oblasti financí. Předpověď je založena na extrapolaci minulého finančního vývoje subjektu, který však není jedinou podmínkou pro zpracování hodnotné prognózy budoucího vývoje. Přirozeně platí, že vše, co proběhlo v minulosti, nelze ovlivnit, výstupy finanční analýzy ale mohou podat důležité informace pro budoucí vývoj podniku, vývoj jednotlivých ekonomických veličin a odhadovat možné trendy. (Růčková, 2010, s. 9) (Růčková a spol., 2012, s. 77)
- **Ex post** - Retrospektivní analýza se nazývá analýzou ex post, která vysvětluje nynější situaci na základě minulosti, kde hledá její příčiny. (Růčková, 2010, s. 9)

Mezi úlohy finanční analýzy patří také určit činitele, kteří se podílejí na formování finanční situace v podniku. Tito činitelé jsou rozdělení do dvou skupin. (Biathová a spol., 1995, s. 30)

- **Externí činitelé** - Činitelé ovlivňující finanční situaci působením z vnějšího prostředí se nazývají externí. Podnik je nemůže ovlivňovat a musí se aklimatizovat (monetární politika, rozpočtová politika, míra inflace, nezaměstnanost). (Biathová a spol., 1995, s. 30)
- **Interní činitelé** - Podnik svými aktivitami může působit na interní činitele a ovlivňuje je tak (přidaná hodnota, výnosy). (Biathová a spol., 1995, s. 30)

3.5 Funkce finanční analýzy

Dle Knápkové (2013, s. 17) „finanční analýza slouží ke komplexnímu zhodnocení finanční situace podniku. Pomáhá odhalit, zda je podnik dostatečně ziskový, zda má vhodnou kapitálovou strukturu, zda využívá efektivně svých aktiv, zda je schopen včas splácet své závazky a celou řadou dalších významných skutečností.“ Průběžná informovanost o finanční situaci podniku pomáhá manažerům korektně se rozhodovat při stanovení optimální finanční struktury, získávání finančních zdrojů, alokaci volných peněžních prostředků, rozdělování zisku, poskytování obchodních úvěrů apod. Smyslem finanční analýzy je vytvořit závěry o celkové finanční a hospodářské situaci podniku. (Knápková a spol., 2013, s. 17) (Růčková a spol., 2012, s. 77)

Z jiného pohledu dle Růčkové (2012, s. 77) je možné účel finanční analýzy vnímat jako „identifikaci slabin v podnikovém finančním zdraví, které by mohly v budoucnu vést k problémům, a silných stránek souvisejících s možným budoucím zhodnocením firmy.“

Finanční zdraví podniku je tvořeno schopností zhodnocení vloženého kapitálu v souladu s požadavky a potřebami investorů vzhledem k podstupovanému riziku. Podnik, který je finančně zdravý, je schopný udržet vlastní existenci a vytvářet co nejlepší hospodářské výsledky. (Konečný, 2003, s. 7) (Valach, 1999, s. 91)

Hlavním účelem finanční analýzy je kontinuální hodnocení ekonomické situace podniku, kdy při interpretaci jejich výsledků je třeba zohlednit působení ekonomických i neekonomických faktorů. Finanční analýza tedy slouží jako zpětná informace o výkonu jednotlivých oblastí. (Knápková a spol., 2013, s. 17) (Růčková a spol., 2012, s. 77)

3.6 Vývoj a účel finanční analýzy

Prameny finanční analýzy lze nalézt v době, kdy lidstvo začínalo ke směně využívat peněz. Původ finančních analýz je dle dostupných pramenů ve Spojených státech amerických. Počátky finančních analýz jsou pouze teoretické, s praktickou analýzou nemají mnoho společného. Přirozený vývoj finančních analýz je dán dobou, ve které byly používány, z toho vyplývá, že se struktura analýz zásadním způsobem změnila s počátkem vývoje a nárůstem využívání informačních technologií, neboť se změnily i matematické zákonitosti a důvody, které vedly k sestavování finančních analýz. (Růčková, 2010, s. 9)

Z počátku byly finanční analýzy charakterizovány znázorňováním absolutní změny v účetních výsledcích. Po čase se prokázalo, že výkaz zisku a ztráty společně s rozvahou jsou zdrojem kvalitních a podstatných informací pro zjišťování úvěrové schopnosti podniků. Primárně šlo o udržení likvidity podniku, a tím i schopnosti přežít, ke které se postupem času přidaly i ukazatele rentability a hospodárnosti. Spojené státy americké jsou také místem vzniku zpracování odvětvových přehledů, které jsou vytvářeny na základě výkazů zisku a ztrát jednotlivých subjektů. (Růčková, 2010, s. 9)

V České republice lze za zrod finančních analýz označit počátek 20. stol. století, kdy se v literatuře poprvé objevuje pojem „analýza bilanční“ ve spise Bilance akciových společností, jehož autorem je prof. Dr. Pazourek. Po druhé světové válce se finanční analýza využívala pro rozbor finanční situace podniku, odvětví nebo státu, přestože v České republice se tento pojem začíná hojně používat až po roce 1989. V našich podmínkách je patrný vliv americké a britské terminologie. V Německu se na rozdíl od České republiky i nadále používá pojem bilanční analýza, respektive bilanční kritika na místo finanční analýzy - zahrnuje hodnocení výkazu zisku a ztrát, rozvahy, výroční zprávy a příloh. (Růčková, 2010, s. 10)

V zemích s rozvinutou tržní ekonomikou má finanční analýza dlouhodobou tradici a je nedílnou součástí podnikového řízení. V České republice se v posledních dvaceti letech stala vyhledávaným nástrojem při hodnocení faktické ekonomické situace podniku. Podnikové finance a finanční výsledky se staly základním kritériem ekonomických rozhodnutí, která jsou významná nejen pro strategické řízení podniku, ale také při výběru a hodnocení obchodních partnerů. (Růčková, 2010, s. 10)

3.7 Finanční analýza dle objektu zkoumání

Finanční analýza se zpracovává ve více úrovních, je tedy členěna podle objektu zkoumání na:

- mezinárodní
- národního hospodářství
- oborovou
- podnikovou (Růčková a spol., 2012, s.78)

3.7.1 Finanční analýza mezinárodní

Pro společnosti, které pracují v mezinárodních vztazích, je analýza z hlediska nadnárodního charakteru společně s globalizačními tendencemi důležitá pro správný odhad vývoje. Mezinárodní analýzy jsou zpracovávány specializovanými institucemi, které se zabývají ratingem jednotlivých ekonomik či společností. Informace jsou následně přejímány do analýz na nižší úrovni. (Růčková a spol., 2012, s. 77) (Růčková, 2010, s. 13)

3.7.2 Finanční analýza národního hospodářství

Specializované instituce a organizační složky společnosti provádějí analýzu národního hospodářství. Uživatelé pak tyto informace přebírají a používají je při analýzách vlastních společností. Schopnosti podniků jsou ovlivňovány stavem ekonomiky dané země, tedy míra inflace, úroková míra, nezaměstnanost, ekonomický růst, vývoj devizových kurzů apod. Veškeré tyto a další faktory přímo i nepřímo ovlivňují jednotlivé firmy a jejich chování, je tedy důležité, aby vstupovaly do rozhodování o podnikatelských záměrech. (Růčková a spol., 2012, s. 77) (Růčková, 2010, s. 14)

3.7.3 Finanční analýza oborová

Analýza odvětví je podstatná pro vzájemnou komparaci firem. V rámci odvětvové analýzy se analyzuje především stav nasycenosti domácího a zahraničního trhu a odbytové možnosti. V rámci této analýzy jsou důležitými charakteristikami také koncentrace kapitálu uvnitř odvětví, investiční náročnost, citlivost na technologické změny apod. (Růčková a spol., 2012, s. 77) (Růčková, 2010, s. 14)

3.7.4 Finanční analýza podniková

Součástí analýzy podnikové, tedy analýzy společnosti, je jak analýza kvalitativní, která primárně nevychází z finančních informací firmy, ale ze struktury vlastnictví, úrovně managementu, úrovně řízení, image společnosti apod., tak analýza kvantitativní, která vychází z účetních výkazů dané společnosti. (Růčková a spol., 2012, s. 77) (Růčková, 2010, s. 14)

3.8 Zdroje finanční analýzy

Úspěšnost finanční analýzy je podmíněna kvalitou informací, které jsou při analýze použity. Informace jsou potřeba komplexní a kvalitní, je tedy nutné podchytit všechna data, která mohou zkreslit výsledky hodnocení finanční situace podniku. (Růčková, 2010, s. 21) (Černá, 1997)

Pro úspěšné zpracování finanční analýzy jsou důležité tři základní účetní výkazy:

- rozvaha
- výkaz zisku a ztrát
- výkaz o tvorbě a použití peněžních prostředků (cashflow) (Růčková, 2010, s. 21)

Struktura rozvahy a výkazu zisku a ztrát je závazně stanovena Ministerstvem financí a oba výkazy jsou nedílnou součástí účetní závěrky podvojného účetnictví. V rámci závěrky se k účetním výkazům připojuje ještě příloha, která musí obsahovat informace o účetní jednotce, informace o obecných účetních zásadách, způsobu oceňování, účetních metodách apod. (Růčková, 2010, s. 21)

3.8.1 Rozvaha

Dle Růčkové (2010, s. 22) je rozvaha „účetním výkazem, který zachycuje bilanční formou stav dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku (aktiva) a zdrojů jejich financování (pasiv) vždy k určitému datu. Rozvaha se zpravidla sestavuje k poslednímu dni každého roku, respektive kratších období. Představuje základní přehled o majetku podniku ve statické podobě (v okamžiku účetní závěrky). Jde nám tedy o získání věrného obrazu ve třech základních oblastech - majetkové situaci podniku, zdrojích financování a finanční situaci podniku.“ Ovšem je třeba si uvědomit, „že rozvaha je statickým pohledem na stav a složení aktiv a pasiv a že jediná rozvaha necharakterizuje časový vývoj hospodaření. Z toho důvodu se k získání dynamického pohledu porovnávají rozvahy za více po sobě následujících období“ (Rubáková, 2015)

Majetková situace podniku je první oblastí, ve které zjišťujeme, v jakých konkrétních druzích je vázán majetek, jakým způsobem je oceněn, jaká je rychlost obratu, optimální složení majetku a nakolik je opotřeben. Ve druhé oblasti jsou zdroje financování, za které byl majetek pořízen, kdy primárně je sledována výše vlastních a cizích zdrojů a jejich

struktura. Finanční situace podniku je poslední oblastí, kde jsou zásadní informace o zisku podniku, dělení zisku či zda je podnik schopen dostát svým závazkům. (Růčková, 2010)

3.8.2 Výkaz zisku a ztrát

„Výkaz zisku a ztrát je písemný přehled o výnosech, nákladech a výsledku hospodaření za určité období.“ (Růčková, 2010, s. 31) Ve výkazu zisku a ztrát je zachycen pohyb výnosů a nákladů hromadně a od počátku účetního období. Výkaz je tokovou veličinou zachycující pohyb veličin za určité období, ne stav k určitému datu, je tedy nutné znát počátek a konec období, za které je výkaz zisku a ztrát sestavován. V rámci hospodářského výsledku jsou rozlišovány tři dílčí složky provozní výsledek, mimořádný výsledek hospodaření a výsledek hospodaření z finančních operací. Výkaz zisku a ztrát sděluje informace o hospodářském výsledku za určité účetní období, který vzniká jako součet hospodářského výsledku běžného a hospodářského výsledku mimořádného po zdanění, kdy hospodářský výsledek představuje zisk či ztrátu podniku, tedy rozdíl mezi náklady a výnosy. (Slavík, 2013) (Scholleová, 2012)

3.8.3 Výkaz o tvorbě a použití peněžních prostředků

Výkaz o tvorbě a použití peněžních prostředků neboli cash flow, poskytuje přehled o podnikových aktivitách na základě výdajů a příjmů. Příjmy jsou tvořeny zejména vklady v hotovosti, půjčkami, úvěry a prodejem za hotové. Výdaje jsou zejména výplaty mezd, platby za faktury, odvody daní, splátky půjček a úvěrů, nákupy výrobních zařízení apod. (Slavík, 2013) Pomocí cash flow je možné posoudit „schopnost účetní jednotky generovat v budoucnu peněžní toky a přizpůsobit se peněžním podmínkám, analyzovat vztah mezi ziskovostí a peněžními toky a srovnávat výsledky provozní výkonnosti, protože peněžní toky nejsou ovlivněny různými účetními metodami a přístupy.“ (Máče, 2013)

3.9 Elementární metody finanční analýzy

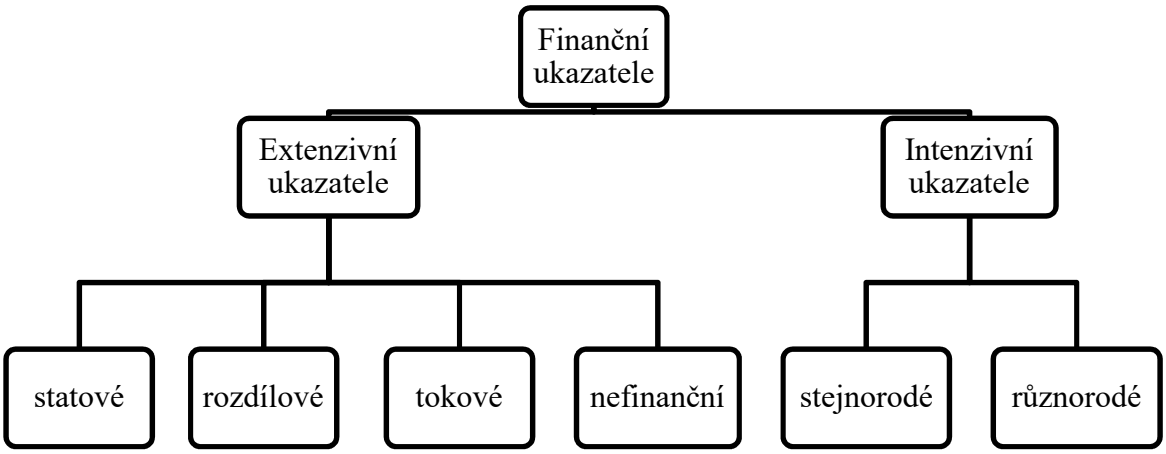
V zásadě finanční analýza využívá dvě skupiny metod, a to metody elementární a metody vyšší. Použití vyšších metod je založené na hlubokých znalostech matematické statistiky a teoretických i praktických ekonomických znalostech. Vyšší metody nejsou používány v běžné firemní praxi a k jejich aplikaci je zapotřebí kvalitní softwarové vybavení, tudíž se těmito metodami zabývají především specializované firmy. (Růčková, 2010, s. 41)

Elementární metody využívají základní aritmetické operace, které lze členit do různých skupin, a které jako celek vytváří komplexní rozbor hospodaření podniku. Existuje množství elementárních metod, které jsou v praxi využívány. (Růčková, 2010, s. 41)

3.9.1 Třídění ukazatelů a metod elementární finanční analýzy

Elementární metody finanční analýzy pracují s ukazateli, kterými jsou položky z účetních výkazu nebo jiných zdrojů či data odvozená ze stejných zdrojů na základě elementárních matematických postupů. (Růčková, 2010, s. 41)

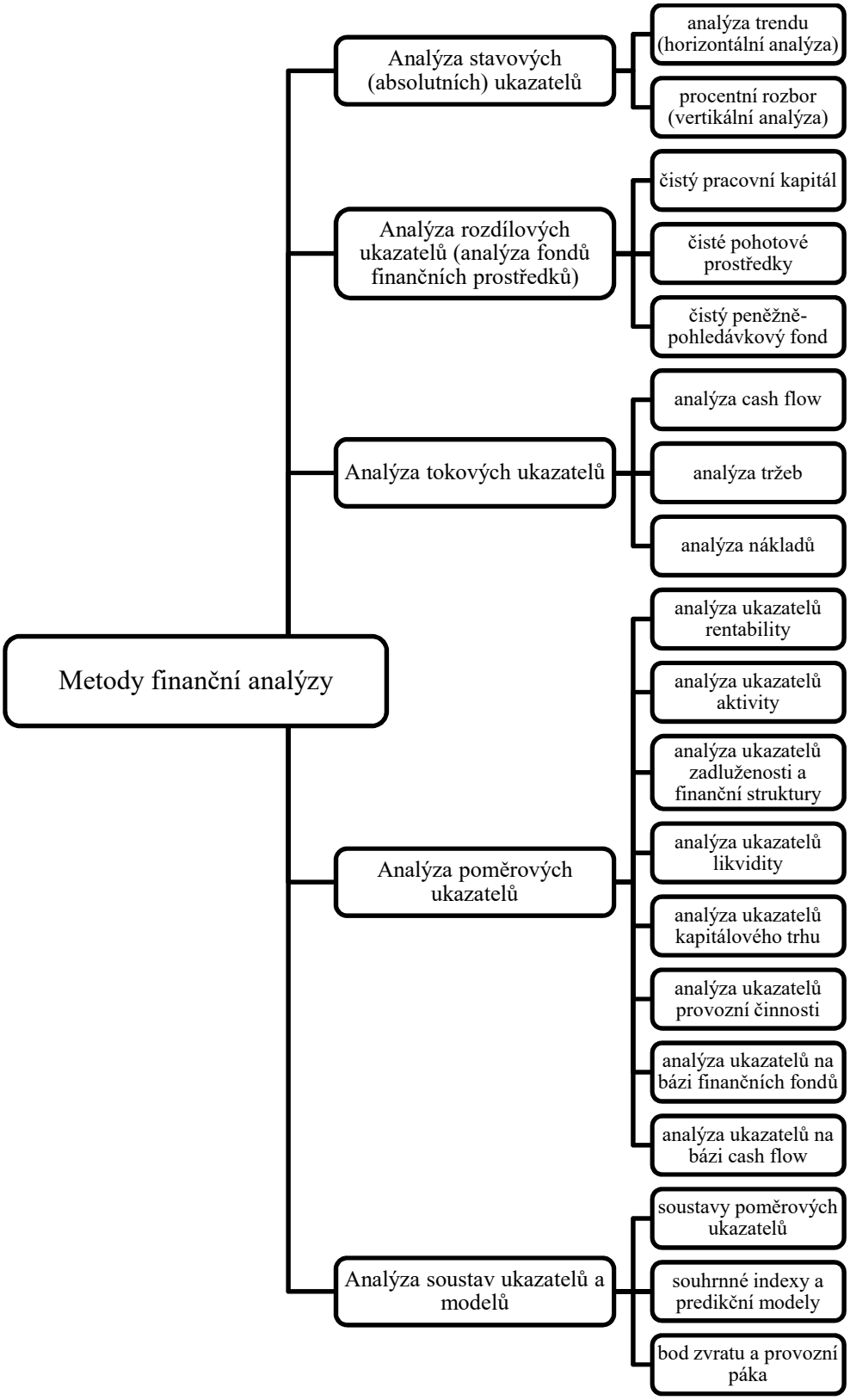
Schéma 1- Finanční ukazatelé



Zdroj: Růčková, Roubíčková, 2012

Na základě třídění ukazatelů rozlišujeme tyto metody:

Schéma 2- Metody finanční analýzy



Zdroj: Mrkvička, Kolář, 2006

4 ANALYTICKÁ ČÁST

4.1 Základní charakteristika podniku

Luto Automotive s.r.o. je společností založenou na Slovensku, která působí na trhu již více než 10 let. Díky dynamickému rozvoji na slovenském trhu a pozitivním referencím se společnost rozšířila nejprve do České republiky, kde byla v roce 2008 založena Luto Automotive CZ, s.r.o. a následně rozšířila své působení do Německa, kde v roce 2011 vznikla Luto Germany GmbH, a v roce 2013 do Norska, kde vznikla Luto Norge AS.

Všechny společnosti se zaměřují na oblast agenturního zaměstnávání, kdy je klientům k dispozici denně více než 3600 pracovníků, kteří mohou být na pracovišti do druhého dne. V současné době mají společnosti více než 200 klientů ze čtyř zemí Evropské unie. Výhody se netýkají pouze klientů, ale také pracovníků, kteří mají k dispozici neustále více než 250 nabídek k práci, a každý den zde najde práci průměrně 20 osob. Mezi další nabízené služby patří recruiting, efektivní nábor, assessment center a psychodiagnostika.

4.1.1 Luto Automotive CZ, s.r.o.

Společnost Luto Automotive CZ, s.r.o. byla do Obchodního rejstříku zapsána dne 10. prosince 2008. V současné době má společnost sídlo v Praze a vedlejší pobočky v Liberci, Karlových Varech a Břeclavi. Jedná se o společnost s ručením omezeným se základním kapitálem 200 000 Kč. Vlastníkem společnosti je Ing. Martin Malik, který je 100% vlastníkem. Společnost získala množství certifikátů a je členem Česko - Německé obchodní a průmyslové komory a Nordic Chamber. Mezi zásadní klienty české společnosti patří Webasto Thermo & Comfort Czech Republic s.r.o., která vyvíjí a vyrábí v celosvětovém měřítku střešní okna a střechy pro kabriolety, dále pak topení a chladicí systémy. Mezi další významné klienty patří Gumotex, a.s., Mubea - HZP s.r.o., Inteva Products Czech Rebuplic, a.s.

4.1.2 Luto Automotive, s.r.o.

Luto Automotive, s.r.o. je slovenskou společností působící na trhu již od 2. října roku 2006 a jedná se o jednu z největších personálních agentur na Východním Slovensku. Společnost má sídlo v Košicích a další pobočky v Nitře a Bratislavě. Vlastníkem společnosti je Ing. Martin Malik, který je 100% vlastníkem. Základní kapitál společnosti je 9 960 €, tedy 269 218,8 Kč. Významným klientem slovenské společnosti je Eissmann Group

Automotive, která působí nejen na Slovensku, ale také v Německu a České republice. Mezi další klienty patří Spinea Technologies, s.r.o., Emerson a.s., Matec GmbH.

4.2 Vývoj počtu zaměstnanců a jejich struktura

Počet zaměstnanců je základem pro vývoj personální agentury. Pomocí analýzy časových řad je sledován vývoj počtu zaměstnanců v čase a následně je provedena predikce budoucího vývoje v následujících dvou pololetích. Pro analýzu byla vybrána data z období let 2009 - 2014, která byla zpracována pomocí metod, které jsou popsány v kapitole č. 2.2 Metodika.

4.2.1 Vývoj počtu a struktura zaměstnanců Luto Automotive CZ, s.r.o.

Luto Automotive CZ, s.r.o. je společností působící na trhu kratší dobu než slovenská společnost Luto Automotive, s.r.o. V následující tabulce č. 1 je znázorněn počet nastupujících, tedy přidělených zaměstnanců od založení společnosti společně s počtem ukončených pracovních poměrů. Počet aktuálních zaměstnanců je datován vždy k poslednímu dni pololetí, tedy 30. 6. a 31. 12.

Tabulka 2- Vývoj počtu zaměstnanců Luto Automotive CZ, s.r.o.

Pololetí/Rok	Přidělení zaměstnanci v rámci pololetí	Kumulativní počet celkově přidělených zaměstnanců	Ukončení zaměstnanci v rámci pololetí	Kumulativní počet celkově ukončených zaměstnanců	Aktuální počet zaměstnanců ke konci pololetí
2P/2009	24	24	0	0	24
1P/2010	22	46	23	23	23
2P/2010	75	121	47	70	51
1P/2011	52	173	45	115	58
2P/2011	125	298	92	207	91
1P/2012	251	549	211	418	131
2P/2012	303	852	285	703	149
1P/2013	320	1172	287	990	182
2P/2013	347	1519	291	1281	238
1P/2014	766	2285	463	1744	541
2P/2014	886	3171	580	2324	847

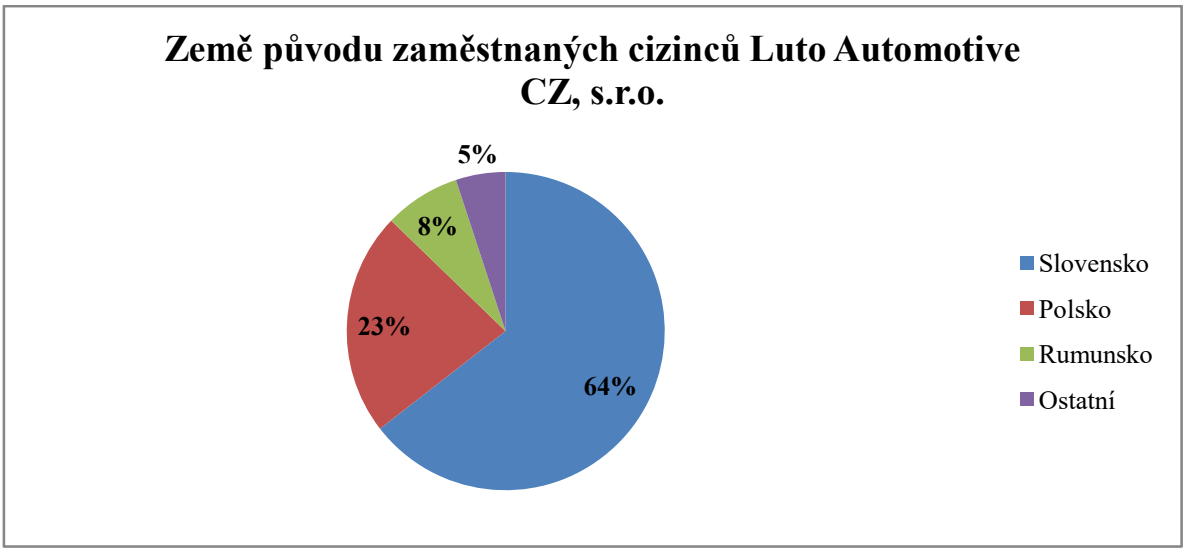
Zdroj: KS mzdy, vlastní zpracování

Z tabulky č. 2 je patrné, že personální agentura se potýká s velkou fluktuací zaměstnanců, což je dáno nejen sezónností pracovních nabídek, ale také druhem vykonávané práce, která

se zaměřuje na dělnickou práci. Zaměstnanci vykonávající tento druh práce se potýkají s fyzickou náročností práce, kterou množství z nich není schopno vykonávat delší časový úsek. Průměrná délka trvání zaměstnání je 118,07 dne, což je doba delší, než celková doba zkušební, která je u všech zaměstnanců rovna třem měsícům. Pouze 7,2 % zaměstnanců je v agentuře Luto Automotive CZ, s.r.o. zaměstnáno déle než jeden rok. Množství přidělených zaměstnanců vzrůstalo po celou dobu působení společnosti, vysoký nárůst byl zaznamenán v roce 2014, kdy se podařilo získat velké množství nových klientů a otevřel se tak velký počet nových pracovních pozic v rámci celé České republiky. Po dobu působení agentury Luto Automotive CZ, s.r.o. v ní pracovalo celkem 946 cizinců, zastoupení jednotlivých zemí původu cizinců viz graf č. 4. K 31. 12. 2014 pracovalo v agentuře 75 cizinců, v roce 2015 došlo k výraznému nárůstu a počet cizinců tvoří více než třetinu všech aktuálních zaměstnanců, jejich počet je k 31. 12. 2015 302. Agentura práce nemůže dle § 66 zákona o zaměstnanosti dočasně přidělit k výkonu práce u klienta zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, případně je osobou se zdravotním postižením.

V praxi to znamená, že agentura práce nesmí zaměstnávat a přidělovat k jinému zaměstnavateli cizince - občany ze zemí mimo Evropskou unii. V rámci Evropské unie je možné cizince zaměstnávat bez větších omezení (stále platí informační povinnost vůči příslušnému úřadu práce).

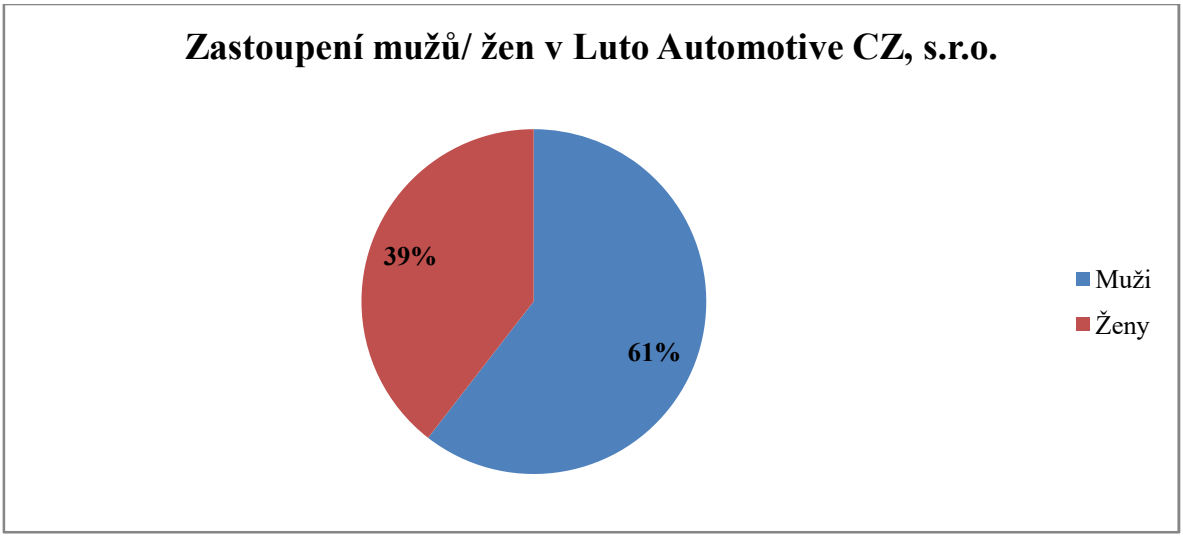
Graf 4- Země původu cizinců Luto Automotive CZ, s.r.o.



Zdroj: KS mzdy, vlastní zpracování

Všichni zaměstnanci Luto Automotive CZ, s.r.o. jsou zařazeni podle CZ - ISCO do kategorie Pomocní montážní dělníci s kódem 93292. Nejpočetnější pozice ve společnosti jsou operátoři výroby a operátoři strojů a zařízení. Na pozici operátor výroby zaměstnanec zajišťuje efektivní využití výrobní techniky při výrobě konkrétního produktu. Má na starosti nejen výrobu dílčí části výrobku, případně celého výrobku, ale také testování výrobku pomocí diagnostických nástrojů nebo programů. Vzhledem k charakteru práce tvoří více než 60 % zaměstnanců muži, viz graf č. 5. Ženy pracují především na méně náročných pozicích, které společnost nabízí, jedná se především o švadleny a kontrolory kvality.

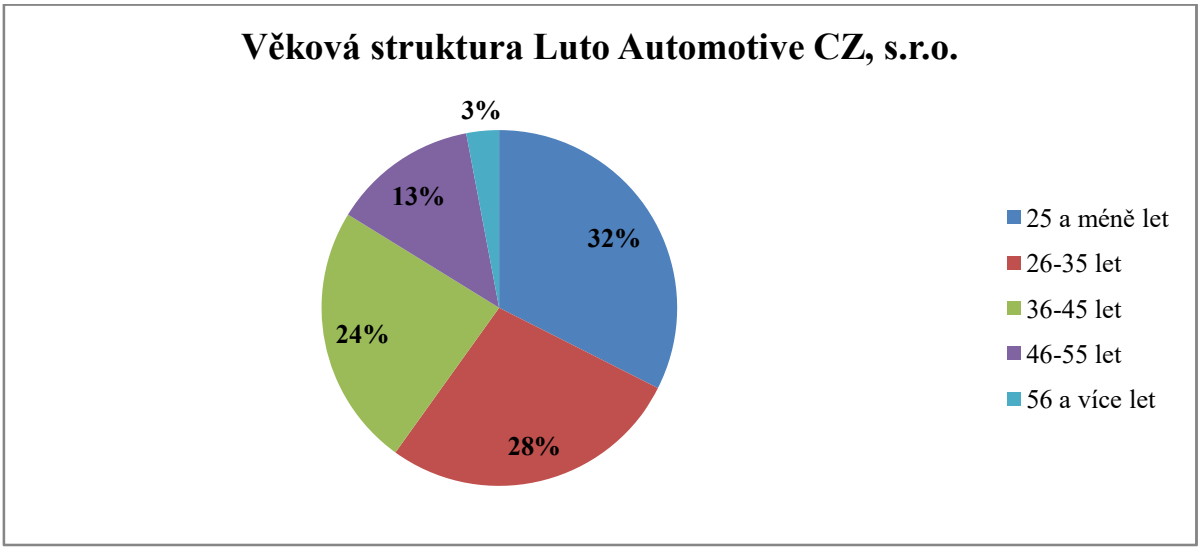
Graf 5- Zastoupení mužů/žen v Luto Automotive CZ, s.r.o.



Zdroj: KS mzdy, vlastní zpracování

Věková struktura zaměstnanců viz graf č. 6 společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. je ovlivněna tím, že na vykonávanou práci není potřeba kvalifikace a zkušenosti. Největší podíl zaměstnanců tvoří lidé do 25 let, kteří mají problém po ukončení školy sehnat práci - viz kapitola 3.1.6. Komparace trhů práce. Naopak lidé starší 56 let tvoří nejmenší podíl zaměstnanců, což je dáno především charakterem práce. Průměrný věk zaměstnanců vykonávajících dělnickou práci je 33,6 let. Ženy pracující v agentuře jsou v průměru o více než 1,5 roku starší než muži, jejich průměrný věk je 34,7 let, zatímco průměrný věk u mužů je 33 let.

Graf 6- Věková struktura Luto Automotive CZ, s.r.o.



Zdroj: KS mzdy, vlastní zpracování

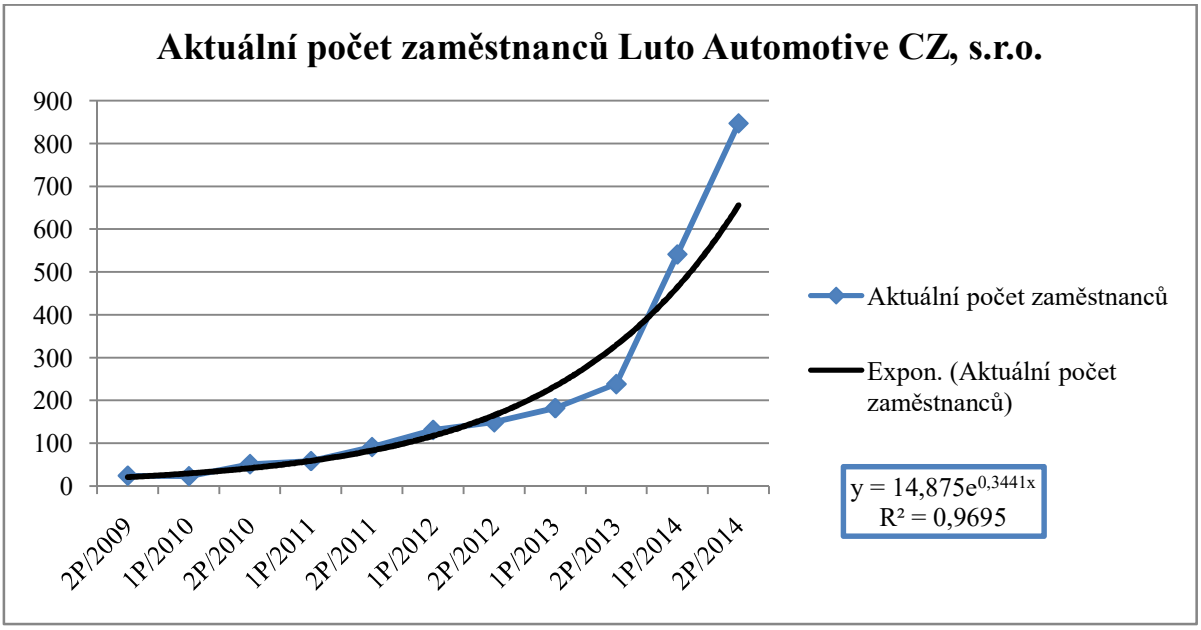
Tabulka 3- Statictická analýza počtu zaměstnanců Luto Automotive CZ, s.r.o.

Pololetí/ Rok	Aktuální počet zaměstnanců	1. absolutní diference	tempo růstu (%)	tempo přírustku (%)	bázické indexy (%)
2P/2009	24	-	-	-	100,00
1P/2010	23	-1	95,83	-4,17	95,83
2P/2010	51	28	221,74	121,74	212,50
1P/2011	58	7	113,73	13,73	241,67
2P/2011	91	33	156,90	56,90	379,17
1P/2012	131	40	143,96	43,96	545,83
2P/2012	149	18	113,74	13,74	620,83
1P/2013	182	33	122,15	22,15	758,33
2P/2013	238	56	130,77	30,77	991,67
1P/2014	541	303	227,31	127,31	2254,17
2P/2014	847	306	156,56	56,56	-
Průměr	212,27	82,3	148,27	48,27	

Zdroj: KS mzdy, vlastní zpracování

Tabulka č. 3 znázorňuje statistickou analýzu počtu zaměstnanců Luto Automotive CZ, s.r.o. Je patrné, že se počet zaměstnanců neustále zvyšuje. Největší nárůst ve vývoji počtu zaměstnanců byl podle 1. absolutní diference v druhém pololetí roku 2014, kdy došlo k navýšení o 306 zaměstnanců. Zatímco tempo přírůstku bylo největší již v prvním pololetí roku 2014, kdy se počet aktuálně zaměstnaných zaměstnanců zvýšil o 127,31 %.

Graf 7- Aktuální počet zaměstnanců Luto Automotive CZ, s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování

V grafu č. 7 je znázorněna časová řada počtu aktuálních zaměstnanců. Vertikální osa vyjadřuje počet zaměstnanců a horizontální osa zobrazuje jednotlivá časová období. Je zřejmé, že se jedná o funkci rostoucí. Pro analýzu trendové funkce byla vybrána exponenciální funkce $y= 14{,}875e^{0{,}3441x}$ s mírou spolehlivosti $R^2= 0{,}9695$. Míra spolehlivosti tedy vyjadřuje téměř 97% shodu s trendovou funkcí.

Tabulka 4- Prognóza vývoje počtu zaměstnanců Luto Automotive CZ, s.r.o. v roce 2015

Pololetí/Rok	1P/2015	2P/2015
Prognóza počtu zaměstnanců	924	1304

Zdroj: vlastní zpracování

Již z grafu č. 7 vyplývá, že počet aktuálních zaměstnanců v Luto Automotive CZ, s.r.o. bude i v následujícím roce 2015 stoupat, což potvrzuje i odhadovaná prognóza na první pololetí roku 2015, kdy se předpokládá 924 zaměstnanců. Výrazný nárůst bude pokračovat i v druhém pololetí, kdy se počet zaměstnanců odhaduje na 1304 zaměstnanců.

4.2.2 Vývoj počtu a struktura zaměstnanců Luto Automotive, s.r.o.

Luto Automotive, s.r.o. je společností působící na slovenském trhu delší dobu než společnost Luto Automotive CZ, s.r.o. na trhu českém. V následující tabulce č. 5 je znázorněn počet nastupujících, tedy přidělených zaměstnanců od druhého pololetí roku

2009, kdy již společnost fungovala na trhu tři roky, společně s počtem ukončených pracovních poměrů.

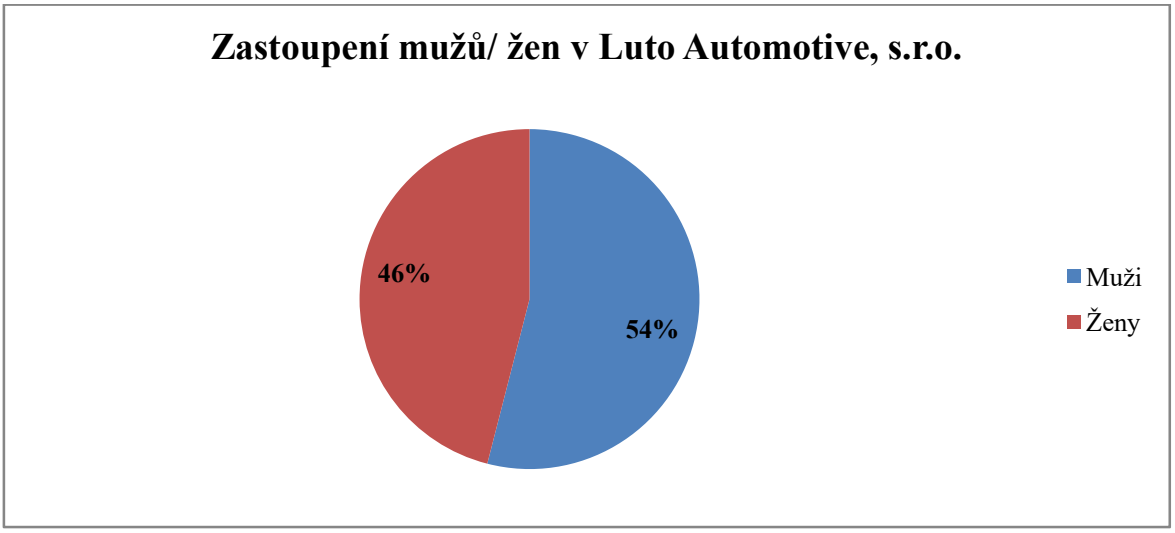
Tabulka 5- Vývoj počtu zaměstnanců Luto Automotive, s.r.o.

Pololetí/Rok	Přidělení zaměstnanci v rámci pololetí	Kumulativní počet celkově přidělených zaměstnanců (od založení společnosti)	Ukončení zaměstnanci v rámci pololetí	Kumulativní počet celkově ukončených zaměstnanců (od založení společnosti)	Aktuální počet zaměstnanců ke konci pololetí
2P/2009	132	612	26	372	240
1P/2010	156	768	43	415	353
2P/2010	143	911	65	480	431
1P/2011	336	1247	91	571	676
2P/2011	221	1468	65	636	832
1P/2012	443	1911	134	770	1141
2P/2012	116	2027	343	1113	914
1P/2013	467	2494	210	1323	1171
2P/2013	598	3092	243	1566	1526
1P/2014	522	3614	427	1993	1621
2P/2014	456	4070	675	2668	1402

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 5 vyplývá, že slovenská agentura se potýká, stejně jako společnost česká, s fluktuací zaměstnanců. Je to dáno stejným zaměřením na druh práce. Množství přidělených zaměstnanců vzrůstalo do druhého pololetí roku 2012, následně došlo k poklesu v důsledku rozvázání smlouvy s větším klientem. Od prvního pololetí 2013 dochází opět k nárůstu počtu zaměstnanců. Na rozdíl od české společnosti, kde byl prudký nárůst počtu zaměstnanců během jednoho roku, slovenská společnost se rozrůstala postupně. Průměrná délka trvání zaměstnání je 132,16 dne, což je stejně jako v České republice doba delší, než doba zkušební, která je u všech zaměstnanců rovna třem měsícům. V agentuře Luto Automotive, s.r.o. je 14,6 % zaměstnanců zaměstnáno déle než jeden rok, což je dvojnásobně více, než v Luto Automotive CZ, s.r.o. Slovenská společnost stejně jako Luto Automotive CZ, s.r.o. zaměstnává řadu cizinců, kteří tvoří přibližně jednu čtvrtinu zaměstnanců, jedná se o cizince především z České republiky a Rumunska.

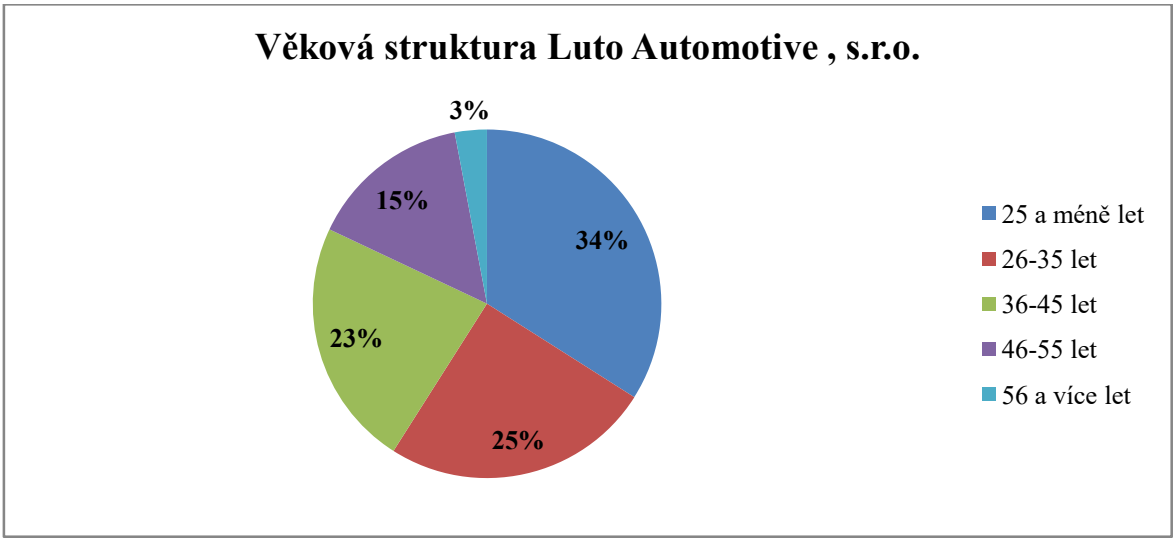
Graf 8- Zastoupení mužů/ žen v Luto Automotive , s.r.o



Zdroj: KS mzdy, vlastní zpracování

Zaměstnanci Luto Automotive, s.r.o. jsou podobně jako v České republice především montážní dělníci. Z grafu č. 8 vyplývá, že v Luto Automotive s.r.o. je větší poměr žen, než je tomu v Luto Automotive CZ, s.r.o., což je dáno množstvím pracovních nabídek od klientů, kteří nabízejí nenáročnou manuální práci, která je tak vhodná i pro ženy. Muži tvoří více než 54 % zaměstnanců.

Graf 9- Věková struktura Luto Automotive, s.r.o.



Zdroj: KS mzdy, vlastní zpracování

Věková struktura zaměstnanců slovenské společnosti viz graf č. 9 je ovlivněna stejně jako v české společnosti tím, že na vykonávanou práci není potřeba kvalifikace a zkušenosti. Lidé do 25 let tvoří největší podíl zaměstnanců, podobně jako v české společnosti, protože

mají problém po ukončení školy sehnat práci - viz kapitola 3.1.6. Komparace trhů práce. Průměrný věk zaměstnanců vykonávajících dělnickou práci je 33,1 let. Ženy pracující ve slovenské agentuře jsou v průměru o více než 2 roky starší než muži, jejich průměrný věk je 35,14 let, zatímco průměrný věk u mužů je 33,12 let.

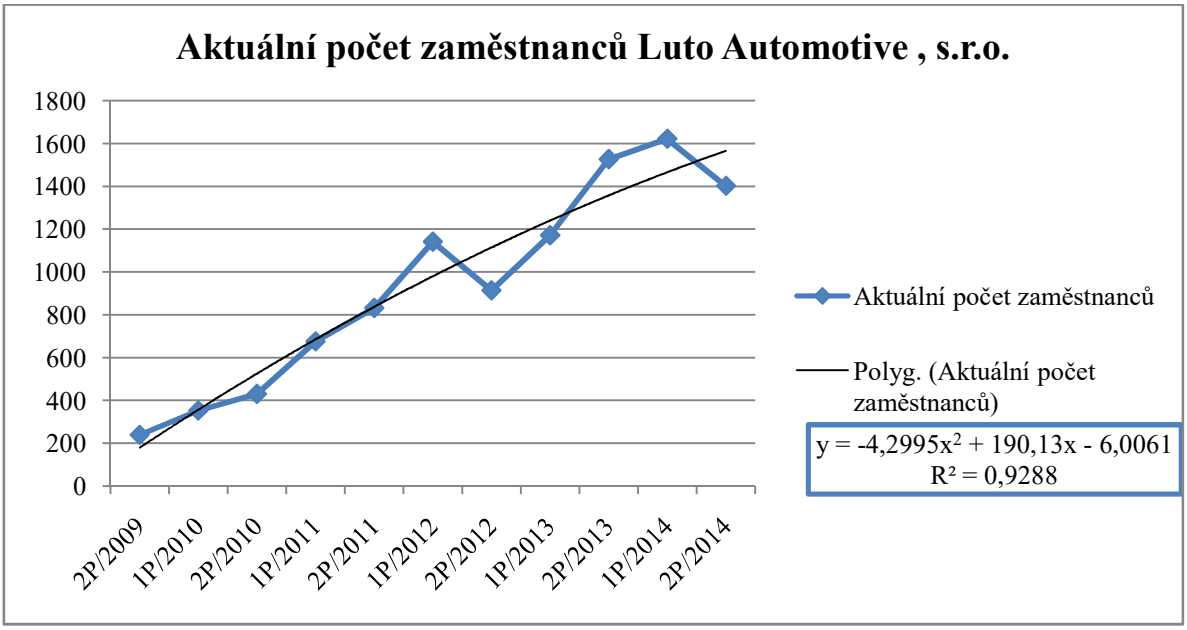
Tabulka 6- Statictická analýza počtu zaměstnanců Luto Automotive, s.r.o

Pololetí/ Rok	Aktuální počet zaměstnanců	1. absolutní diference	tempo růstu (%)	tempo přírustku (%)	bázické indexy (%)
2P/2009	240	-	-	-	100,00
1P/2010	353	113	147,08	47,08	147,08
2P/2010	431	78	122,10	22,10	179,58
1P/2011	676	245	156,84	56,84	281,67
2P/2011	832	156	123,08	23,08	346,67
1P/2012	1141	309	137,14	37,14	475,42
2P/2012	914	-227	80,11	-19,89	380,83
1P/2013	1171	257	128,12	28,12	487,92
2P/2013	1526	355	130,32	30,32	635,83
1P/2014	1621	95	106,23	6,23	675,42
2P/2014	1402	-219	86,49	-13,51	-
Průměr	937,00	116,2	121,75	21,75	

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 6 znázorňuje statistickou analýzu počtu zaměstnanců ve slovenské společnosti. Z tabulky je patrné, že se počet zaměstnanců až na výjimky na konci roku 2012 a 2014 neustále zvyšuje. Největší nárůst v počtu zaměstnanců byl podle 1. absolutní diference v roce 2013, kdy celkový počet zaměstnanců v prvním pololetí vzrostl o 257 a následně v pololetí druhém o 355. Tempo přírůstku bylo největší na počátku roku 2011, kdy došlo k nárůstu o 56,84 %. Zaznamenaný pokles počtu zaměstnanců byl největší na konci roku 2012, jednalo se o pokles o 227 zaměstnanců, což bylo důsledkem rozvázání smlouvy s jedním z významných klientů.

Graf 10- Aktuální počet zaměstnanců Luto Automotive , s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování

Na grafu č. 10 je znázorněna časová řada vývoje počtu zaměstnanců v Luto Automotive, s.r.o. Vertikální osa vyjadřuje počet zaměstnanců, horizontální osa jednotlivá časová období, v tomto případě půlrok. Podle grafu je patrná stoupající tendence. Pro analýzu trendové funkce byla jako nejvhodnější funkce vybrána kvadratická funkce $y= -4{,}62995x^2 + 190{,}13x - 6{,}0061$ s $R^2= 0{,}9288$. Míra spolehlivosti vyjadřuje více než 92% shodu s trendovou funkcí.

Tabulka 7- Prognóza vývoje počtu zaměstnanců Luto Automotive, s.r.o v roce 2015

Pololetí/Rok	1P/2015	2P/2015
Prognóza počtu zaměstnanců	1654	1739

Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 10 vyplývá, že v posledních letech dochází k výkyvům v počtu aktuálních zaměstnanců v Luto Automotive, s.r.o., podle prognózy se bude v následujícím roce 2015 počet zaměstnanců zvyšovat, odhadovaná prognóza na první pololetí roku 2015 předpokládá 1654 zaměstnanců. Nárůst bude pokračovat i v pololetí druhém, kdy se počet zaměstnanců odhaduje na 1739.

4.2.3 Porovnání prognóz s aktuálními stavy

Sběr dat aktuálních stavů, které byly zmapovány a následně byly provedeny jednotlivé predikce, proběhl na počátku roku 2015. V průběhu roku ovšem došlo na Slovensku

k významným legislativním změnám, které zapříčinily nejen nedosažení předpokládaného počtu zaměstnanců, ale také prudký pokles počtu aktuálních zaměstnanců. Zákon č. 14/2015 Z. z. (dále jen „Zákoník práce“), kterým se mění a doplňuje předpis č. 311/2001 Z. z., v článku II novelizuje zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovních náhradách ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o cestovních náhradách“). Změny provedené v zákoně o cestovních náhradách se týkají problematiky dočasného přidělení, a to hlavně poskytování cestovních náhrad dočasně přidělenému zaměstnanci během dočasného přidělení k výkonu práce k jiné fyzické nebo právnické osobě. Změny byly vyvolané schválenými úpravami v Zákoníku práce týkající se dočasného přidělení agenturou práce.

Cílem těchto změn provedených v Zákoně o cestovních náhradách a Zákoníku práce je řešit problematiku vyplácení zaměstnanců skrze cestovní náhrady za fiktivní pracovní cesty (místo porovnatelné mzdy) během trvání dočasného přidělení. V tomto okamžiku se společnostem finančně nevyplatí, případně vyplatí méně, využívat služeb personálního leasingu, jelikož je agentura práce nucena zvýšit fakturační cenu za zaměstnance. V případě obcházení zákona o cestovních náhradách je pokutována nejen personální agentura, ale také klient. Podle právního řádu platného do 28. února 2015 dočasně přiděleného zaměstnance na pracovní cestu během dočasného přidělení vysílá pouze agentura, která zaměstnance dočasně přidělila. Na pracovní cestu tedy zaměstnance nemohl vyslat klient i přesto, že během pracovní cesty plnil jeho úkoly, a to z toho důvodu, že se klient z právního hlediska nepovažoval za zaměstnavatele dočasně přiděleného zaměstnance.

V důsledku těchto změn, platných od 1. března 2015, se počet zaměstnanců Luto Automotive, s.r.o. snížil o téměř 600 zaměstnanců během dvou měsíců. Mírný odliv zaměstnanců se dotkl také české společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o., jejíž vývoj během roku 2015 téměř stagnoval a ke konci roku došlo k rozvázání smluv se dvěma klienty, což způsobilo pokles o 66 zaměstnanců.

Tabulka 8- Vývoj počtu zaměstnanců v roce 2015

Společnost	Pololetí/ Rok	Počet zaměstnanců	Odhadovaná prognóza počtu zaměstnanců
Luto Automotive, s.r.o.	1P/2015	913	1656
	2P/2015	896	1739
Luto Automotive CZ, s.r.o.	1P/2015	911	924

	2P/2015	845	1304

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 9- Prognóza vývoje počtu zaměstnanců v roce 2016

Společnost	Pololetí/ Rok	Odhadovaná prognóza počtu zaměstnanců
Luto Automotive, s.r.o.	1P/2016	826
	2P/2016	606
Luto Automotive CZ, s.r.o.	1P/2016	1194
	2P/2016	1413

Zdroj: vlastní zpracování

V rámci porovnání prognóz se skutečným počtem zaměstnanců byla provedena prognóza vývoje počtu zaměstnanců v roce 2016, viz tabulka č. 9. Podle odhadované prognózy by ve společnosti Luto Automotive, s.r.o. mělo stále docházet k poklesu, během roku 2016 až o 300 zaměstnanců. Zatímco ve společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. by podle odhadu mělo dojít k dalšímu nárůstu zaměstnanců, a to významným způsobem o více než 550 zaměstnanců.

4.3 Finanční analýza Luto Automotive CZ, s.r.o.

4.3.1 Horizontální analýza rozvahy Luto Automotive CZ, s.r.o.

Tabulka 10- Horizontální analýza aktiv rozvahy Luto Automotive CZ, s.r.o.

Položka (tis. Kč)	**2010/2011**		**2011/2012**		**2012/2013**		**2013/2014**	
	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %
Dlouhodobý majetek	259	**269,79**	178	**50,14**	-227	**-42,59**	975	**318,63**
Dlouhodobý nehm. majetek	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Dlouhodobý hm. majetek	259	**269,79**	178	**50,14**	-227	**-42,59**	975	**318,63**
Dlouhodobý fin, majetek	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Oběžná aktiva	2197	**65,64**	9177	**165,53**	4464	**30,32**	20405	**106,36**
Zásoby	104	**0,00**	65	**0,00**	108	**0,00**	359	**0,00**
Dlouhodobé pohledávky	0	**0,00**	84	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Krátkodobé pohledávky	2652	**152,85**	4722	**107,64**	5432	**59,63**	22212	**152,75**
Finanční	-559	**-34,68**	4306	**408,93**	-1076	**-20,08**	-2166	**-50,57**

majetek								
Časové rozlišení	19	**0,00**	359	**0,00**	-202	**0,00**	281	**0,00**
AKTIVA CELKEM	**2475**	**71,88**	**9714**	**164,14**	**4035**	**25,81**	**21661**	**110,14**

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Aktiva společnosti Luto Automotive dle tabulky č. 10 vykazují v posledních pěti letech rostoucí tendenci. Nejmenší nárůst byl zaznamenán v letech 2010 a 2011, jelikož se společnost v této době teprve pozvolna vyvíjela. V následujících letech dochází k prudkému nárůstu aktiv, což odpovídá tomu, že finanční situace společnosti je závislá na vývoji společnosti popsaném již v kapitole 4.1.3.1 Vývoj počtu zaměstnanců Luto Automotive CZ, s.r.o. Hlavním příjmem personální agentury je příjem z dočasného přidělení, z toho vyplývá, že s rostoucím počtem přidělených zaměstnanců rostou tržby. Největší nárůst aktiv je zaznamenán mezi roky 2013 a 2014.

Dlouhodobý majetek je tvořen dlouhodobým hmotným majetkem. Jeho hodnota v prvních třech letech roste, průměrně o téměř 160 % ročně. V roce 2013 dochází k poklesu dlouhodobého hmotného majetku o více než 42 %, což je dáno odpisy z investic minulých let. Největší nárůst dlouhodobého hmotného majetku byl v roce 2014, kdy došlo k rozvoji společnosti, nárůstu počtu klientů, tedy i k nárůstu dispozitivní práce vykonávané THP. Z důvodu nárůstu klientů bylo přijato osm nových zaměstnanců THP do pražské pobočky a dále byla otevřena nová pobočka v Liberci. Z tohoto důvodu byly nakoupeny automobily a kancelářské vybavení. Při pořizování nových automobilů společnost využívá převážně operativní leasing, který cashflow nezatěžuje tolik, jako jejich nákup, nicméně byla nakoupena také nová auta, která jsou součástí dlouhodobého hmotného majetku. Společnost nevlastní žádné budovy, prostory, kde společnost sídlí a provozuje své pobočky, jsou v pronájmu.

Oběžná aktiva vykazují stejný vývoje jako dlouhodobý majetek, dochází k jejich značnému nárůstu. Oběžná aktiva společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. jsou tvořena zejména pohledávkami z obchodních vztahů. Negativně lze hodnotit prudce rostoucí vývoj pohledávek z obchodních vztahů v celých 4 letech, což značí zhoršující se platební morálku klientů společnosti. Finanční majetek společnosti vykazuje kolísavé hodnoty s největší změnou v letech 2011 a 2012, kdy došlo k nárůstu o téměř 409 %. Finanční majetek na účtech v bankách vykazuje kolísavé hodnoty.

Tabulka 11- Horizontální analýza pasiv rozvahy Luto Automotive CZ, s.r.o.

Položka (tis. Kč)	2010/2011		2011/2012		2012/2013		2013/2014	
	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %
Vlastní kapitál	290	**40,06**	41	**4,04**	99	**9,38**	2907	**251,91**
Základní kapitál	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Kapitálové fondy	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Fondy ze zisku	10	**100,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
VH minulých let	415	**466,29**	290	**57,54**	41	**5,16**	99	**11,86**
VH běž. účetního období	-135	**-31,76**	-249	**-85,86**	58	**141,46**	2808	**2836,36**
Cizí zdroje	2185	**80,36**	9673	**197,25**	3936	**27,00**	18593	**100,43**
Rezervy	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Dlouhodobé závazky	0	**0,00**	3	**0,00**	-3	**0,00**	0	**0,00**
Krátkodobé závazky	843	**38,79**	8272	**274,27**	-785	**-6,95**	17749	**168,99**
Bankovní úvěry a výpomoci	1342	**245,79**	1398	**74,05**	4724	**143,76**	844	**10,54**
Dlouhodobé bankovní úvěry	-30	**-36,59**	499	**959,62**	-136	**-24,68**	4271	**1029,16**
Časové rozlišení	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
PASIVA CELKEM	**2475**	**71,88**	**9714**	**164,14**	**4035**	**25,81**	**21661**	**110,14**

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Suma pasiv společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. logicky zaznamenává podobný vývoj jako suma aktiv společnosti. Základní kapitál společnosti, kapitálové fondy a fondy ze zisku nezaznamenávají během let žádný nebo podstatný vývoj. Společnost má po celou dobu sledování vytvořeny fondy ze zisku, které jsou v roce 2011 10 000 Kč, od roku 2012 došlo k jejich navýšení na 20 000 Kč.

Vlastní kapitál vykazuje během let postupný nárůst. Největší nárůst byl zaznamenán v roce 2014, kdy došlo k nárůstu o téměř 252 %. Vlastní kapitál je nejvíce ovlivňován výsledkem hospodaření za běžné období a výsledkem hospodaření minulých let. V roce 2014 se podařilo společnosti vykázat největší hospodářský výsledek, a to více než 2 900 000 Kč.

Cizí zdroje společnosti vykazují prudce rostoucí vývoj. K největšímu nárůstu došlo mezi lety 2011 a 2012, a to o více než 197 %. Cizí zdroje jsou tvořeny především krátkodobými závazky a bankovními úvěry a výpomocí. Krátkodobé závazky, jako jeden z cizích zdrojů podniku, vykazují rostoucí tendenci kromě roku 2013, kdy došlo k mírnému poklesu, což

koresponduje s rostoucím počtem dočasně přidělených pracovníků, tedy s jejich nevyplacenými mzdami.

Krátkodobé bankovní úvěry také vykazují rostoucí tendenci, největší nárůst byl mezi roky 2010 a 2011, tedy v počátku rozvoje společnosti. Dlouhodobé závazky se do roku 2012 dařilo splácet, v roce 2012 došlo k navýšení úvěru o téměř 500 000 Kč. V roce 2013 došlo k částečnému snížení úvěru o 136 000 Kč, ovšem v roce 2014 došlo k čerpání dlouhodobého úvěru ve výši 4 200 000 Kč. Dlouhodobý úvěr společnost začala čerpat z důvodu vyrovnání cashflow. Od počátku roku 2014 začal narůstat počet přidělených zaměstnanců, respektive klientů s třicetidenní dobou splatnosti faktur za poskytované služby, což je delší časové období, než má společnost na vyplacení mezd zaměstnancům.

4.3.2 Vertikální analýza rozvahy Luto Automotive CZ, s.r.o.

Tabulka 12- Vertikální analýza aktiv rozvahy Luto Automotive CZ, s.r.o.

Položka (tis. Kč)	2010	%	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%
Pohledávky za upsaný ZK	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Dlouhodobý majetek	96	**2,79**	355	**6,00**	533	**3,41**	306	**1,56**	1281	**3,10**
Dlouhodobý nehm. majetek	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Dlouhodobý hm. majetek	96	**2,79**	355	**6,00**	533	**3,41**	306	**1,56**	1281	**3,10**
Dlouhodobý fin, majetek	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Oběžná aktiva	3347	**97,21**	5544	**93,68**	14721	**94,17**	19185	**97,55**	39590	**95,79**
Zásoby	0	**0,00**	104	**1,76**	169	**1,08**	277	**1,41**	636	**1,54**
Dlouhodobé pohledávky	0	**0,00**	0	**0,00**	84	**0,54**	84	**0,43**	84	**0,20**
Krátkodobé pohledávky	1735	**50,39**	4387	**74,13**	9109	**58,27**	14541	**73,94**	36753	**88,93**
Finanční majetek	1612	**46,82**	1053	**17,79**	5359	**34,28**	4283	**21,78**	2117	**5,12**
Časové rozlišení	0	**0,00**	19	**0,32**	378	**2,42**	176	**0,89**	457	**1,11**
AKTIVA CELKEM	**3443**	**100,0**	**5918**	**100,0**	**15632**	**100,0**	**19667**	**100,0**	**41328**	**100,0**

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Majetková struktura společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. nevykazuje v čase významné změny. Oběžná aktiva vykazují během celého sledovaného období více než 90%

zastoupení na celkových aktivech. Účast dlouhodobého majetku na celkových aktivech je relativně nízká. Dlouhodobý majetek tvořený dlouhodobým hmotným majetkem (automobily, kancelářské vybavení) i přes mírný nárůst v roce 2012 vykazuje relativně stabilní podíl zastoupení na celkových aktivech. Výraznější změny v procentuálním zastoupení jsou patrné u krátkodobých pohledávek a finančního majetku.

Tabulka 13- Vertikální analýza pasiv rozvahy Luto Automotive CZ, s.r.o

Položka (tis. Kč)	2010	%	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%
Vlastní kapitál	724	**21,03**	1014	**17,13**	1055	**6,75**	1154	**5,87**	4061	**9,83**
Základní kapitál	200	**5,81**	200	**3,38**	200	**1,28**	200	**1,02**	200	**0,48**
Kapitálové fondy	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Fondy ze zisku	10	**0,29**	20	**0,34**	20	**0,13**	20	**0,10**	20	**0,05**
VH minulých let	89	**2,58**	504	**8,52**	794	**5,08**	835	**4,25**	934	**2,26**
VH běž. účetního období	425	**12,34**	290	**4,90**	41	**0,26**	99	**0,50**	2907	**7,03**
Cizí zdroje	2719	**78,97**	4904	**82,87**	14577	**93,25**	18513	**94,13**	37106	**89,78**
Rezervy	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Dlouhodobé závazky	0	**0,00**	0	**0,00**	3	**0,02**	0	**0,00**	0	**0,00**
Krátkodobé závazky	2173	**63,11**	3016	**50,96**	11288	**72,21**	10503	**53,40**	28252	**68,36**
Bankovní úvěry a výpomoci	546	**15,86**	1888	**31,90**	3286	**21,02**	8010	**40,73**	8854	**21,42**
Dlouhodobé bankovní úvěry	82	**2,38**	52	**0,88**	551	**3,52**	415	**2,11**	4686	**11,34**
Časové rozlišení	**0**	**0,00**	**0**	**0,00**	**0**	**0,00**	**0**	**0,00**	**0**	**0,00**
PASIVA CELKEM	**3443**	**100,0**	**5918**	**100,0**	**15632**	**100,0**	**19667**	**100,0**	**41328**	**100,0**

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Vertikální analýza pasiv udává vysokou míru zadluženosti, která vykazuje kolísavý vývoj, kdy se poměr cizích zdrojů pohybuje od přibližně 80 % až do téměř 95 %. Podíl vlastního kapitálu na počátku tvořil více než 20 % z pasiv společnosti, od roku 2011 došlo k jeho výraznému snížení, stejně jako ke snížení hospodářského výsledku běžného období. Poměr vlastního kapitálu klesl až na necelých 6 %, ale v roce 2014 se již podařilo tento poměr navýšit na téměř 10 %. Kolísavý podíl vykazuje také základní kapitál, ovšem jeho absolutní hodnota je stálá.

Největší podíl z cizích zdrojů tvoří krátkodobé závazky, jedná se především o krátkodobé závazky z obchodních vztahů, závazky k zaměstnancům a významnou část tvoří závazky ze sociálního zabezpečení a sociálního pojištění. Tyto závazky ze sociálního zabezpečení

a sociálního pojištění vyplývají z pozdního výplatního termínu, který je až 25. dne následujícího měsíce, tudíž jsou všechny odvody poslány po termínu, kdy je za prodlení nutné zaplatit navíc penále. Výplatní termín je nastaven takto pozdě z důvodu velkého množství zaměstnanců u množství různých klientů, kteří jinak zpracovávají docházku přidělených zaměstnanců, a ta poté přichází ke zpracování až ve třetině měsíce. Dále také z důvodu delší doby splatnosti vystavených faktur, které jsou splatné až ke konci měsíce. Tyto závazky se také obtížně splácejí z důvodu špatné platební morálky klientů společnosti. Přednost mají výplaty zaměstnanců. Možným řešení by mohlo být zpracování původních docházek od klientů, které by se již neupravovaly do jednotné formy v Microsoft Excel, tím by se zkrátila doba zpracování a příprava podkladu ke mzdám téměř o týden.

Bankovní úvěry z počátku tvořily pouze velmi malý podíl, v roce 2014 došlo k čerpání úvěru ve výši 4 200 000 Kč, což se projevilo v navýšení podílu na celkových pasivech o více než 9 %. Dlouhodobý úvěr společnost začala čerpat z důvodu vyrovnání cashflow. Od počátku roku 2014 začal narůstat počet přidělených zaměstnanců, respektive klientů s třicetidenní dobou splatnosti faktur za poskytované služby, což je delší časové období, než má společnost na vyplacení mezd zaměstnancům.

4.3.3 Horizontální analýza výkazu zisku a ztrát Luto Automotive CZ, s.r.o.

Tabulka 14- Horizontální analýza výkazu zisku a ztrát Luto Automotive CZ, s.r.o.

Položka (tis. Kč)	2010/2011		2011/2012		2012/2013		2013/2014	
	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %
Provozní výnosy celkem	8765	**85,98**	22642	**119,43**	14525	**34,92**	101433	**180,72**
Provozní náklady celkem	8670	**89,23**	22746	**123,71**	13291	**32,31**	97889	**179,87**
Provozní výsledek hospodaření	95	**19,87**	-104	**-18,15**	1234	**263,11**	3544	**208,10**
Finanční výnosy celkem	-87	**-84,47**	2	**12,50**	35	**194,44**	41	**77,36**
Finanční náklady celkem	129	**238,89**	203	**110,93**	896	**232,12**	15	**1,17**
Finanční výsledek hospodaření	-216	**-440,82**	-201	**120,36**	-861	**233,97**	26	**-2,12**

VH za běžnou činnost před zdaněním	-123	**-23,34**	-303	**-75,00**	243	**240,59**	3700	**1075,58**
VH za účetní období	-135	**-31,76**	-249	**-85,86**	58	**141,46**	2808	**2836,36**

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Celkové provozní výnosy společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. dle tabulky č. 14 Horizontální analýza výkazu zisku a ztrát Luto Automotive CZ, s.r.o. vykazují rostoucí vývoj. Největší podíl na provozních výnosech představují tržby za prodej výrobků a služeb, respektive služeb v případě personální agentury. Největší nárůst provozních výnosů byl zaznamenán mezi roky 2013 a 2014, kdy došlo k navýšení o více než 180 %, což je spojeno s nárůstem dočasně přidělených zaměstnanců. Celkové provozní náklady vykazují velmi podobný vývoj jako celkové provozní výnosy, tudíž i procentuální vývoj je prakticky stejný. Největší nárůst byl zaznamenán také mezi roky 2013 a 2014, kdy došlo k navýšení o téměř 180 %.

Přidaná hodnota v roce 2010 převyšuje osobní náklady o téměř 12 %, následně dochází k poklesu, kdy přidaná hodnota převyšuje osobní náklady v průměru o 8 %. Pro společnosti je často doporučována hodnota 20 %, nicméně u personálních agentur je nutné si uvědomit, že k jejich provozu není potřeba téměř žádný hmotný majetek, jako jsou stroje či výrobní zařízení. Osobní náklady, v případě Luto Automotive CZ se jedná především o mzdové náklady, rostly pomaleji než přidaná hodnota, přírůstek produktivity přidaná hodnota - osobní náklady je tedy kladný.

Mezi roky 2011 a 2012 došlo k poklesu provozního výsledku hospodaření, ale od roku 2012 znovu narůstá. Nárůst po roce 2012 byl markantní, kdy došlo k meziročnímu nárůstu o více než 263 %.

Celkové finanční výnosy nepředstavují nijak významný zdroj příjmů společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. Finanční náklady mají rostoucí tendenci, kdy největší část finančních nákladů tvoří ostatní finanční náklady. Jedná se o kurzové ztráty, jelikož část klientely tvoří německé společnosti. Finanční výsledek hospodaření vykazuje klesající tendenci, což je dáno konstantním vývojem finančních výnosů a prudce rostoucím vývojem finančních nákladů. Výsledek hospodaření za běžné období v průběhu let

vykazoval značně kolísavý vývoj. Pozitivní je, že společnost po celou dobu sledování vykazuje kladný výsledek hospodaření.

4.3.4 Analýza poměrových ukazatelů Luto Automotive CZ, s.r.o.

Tabulka 15- Poměrové ukazatele rentability Luto Automotive CZ, s.r.o.

Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2014
Rentabilita aktiv	0,133	0,059	0,010	0,014	0,077
Rentabilita vlastního kapitálu	0,587	0,286	0,039	0,086	0,716
Rentabilita tržeb	0,041	0,015	0,001	0,002	0,019
Rentabilita nákladů	0,044	0,016	0,001	0,002	0,019

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Hodnoty poměrových ukazatelů, viz tabulka č. 15, jsou značně ovlivněny výší dosaženého zisku EAT a EBIT. EAT a EBIT vykazují ve sledovaném období kolísavý vývoj, kdy do roku 2012 docházelo k velmi mírnému poklesu. V roce 2014 došlo k významnému nárůstu, který vyplývá z nárůstu klientů a dočasně přidělených zaměstnanců.

Rentabilita aktiv

Rentabilita aktiv vykazuje v celém období kladné výsledky s kolísavým vývojem, což je dáno kolísavým vývojem EBIT. V prvním roce dosahuje společnost nejvyšší hodnoty rentability aktiv, tedy zisk 0,133 Kč za každou vloženou korunu. Následující pokles je spojen s poklesem EBIT, což je dáno růstem ostatních finančních nákladů - kurzové ztráty, ale také škody a manka za zaměstnance. V roce 2014 dochází k mírnému poklesu finančních nákladů, ale především prudkému nárůstu ukazatele EBIT, především provozních výnosů, které pro společnost znamenaly zisk 0,077 Kč z každé vložené koruny.

Rentabilita vlastního kapitálu

Ukazatel rentability vlastního kapitálu vykazuje ve všech sledovaných obdobích kladné hodnoty. Kolísavý vývoj ukazatele je znovu spojen s vývojem EAT. Nárůst ukazatele v posledním sledovaném období, tedy v roce 2014 o 63 %, je důsledkem nárůstu EAT o více než 2 800 000 Kč, i přes současný meziroční nárůst vlastního kapitálu o více než 40 %.

Rentabilita tržeb

Nejvyšší hodnoty ukazatel vyjadřující schopnost společnosti dosahovat zisku při dané úrovni tržeb z prodeje vlastních služeb a výrobků dosahuje již v prvním sledovaném období, tedy v roce 2010, kdy na jednu korunu tržeb připadalo 0,041 Kč zisku. Zatímco nejnižší hodnota ukazatele byla v roce 2012, kdy na jednu korunu tržeb připadalo pouze 0,001 Kč zisku. Od roku 2012 opět dochází k mírnému nárůstu ukazatele. Nárůst ukazatele v meziročním srovnání v posledních dvou sledovaných letech 2013/2014 je dán vyšším než proporčním růstem zisku EAT více než dvacetkrát.

Rentabilita nákladů

Hodnoty rentability nákladů, tedy efektivnosti vynaložených nákladů, jsou na první pohled v závislosti s rentabilitou tržeb. Vzájemná závislost pramení z logické závislosti mezi celkovými náklady a celkovými tržbami společnosti. Nejlepší hodnota ukazatele byla již v roce 2010, kdy jedna koruna vynaložených nákladů tvoří 0,0435 efektu. Společnost stejně jako u ostatních ukazatelů rentability dosahuje pouze kladných výsledků.

Tabulka 16- Poměrové ukazatele likvidity Luto Automotive CZ, s.r.o.

Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2014
Běžná likvidita	1,27	1,14	1,05	1,06	1,40
Pohotová likvidita	1,27	1,12	1,04	1,04	1,38
Okamžitá likvidita	0,61	0,22	0,38	0,24	0,07

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Poměrové ukazatele likvidity společnosti Luto Automotive CZ, viz tabulka č. 16, vyjadřují, že ne všechny ukazatele likvidity dosahují doporučených referenčních hodnot, nicméně likviditu společnosti lze hodnotit jako relativně uspokojivou.

Ukazatel běžné likvidity standardně dosahuje hodnoty 2,5. Ukazatel běžné likvidity společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. dosahuje průměrné hodnoty 1,18. Od roku 2010 dochází k mírnému poklesu, nicméně od roku 2012 znovu začíná růst. Tento pokles je dán větší meziroční změnou krátkodobých závazků než oběžných aktiv, kdy procentuální meziroční nárůst krátkodobých závazků dosáhl téměř 84 %, zatímco u oběžných aktiv se jednalo pouze o 65 %. Nejlepší výsledek běžné likvidity byl zaznamenán již v prvním roce sledování, kdy se nejvíce přibližoval doporučené hodnotě. Od roku 2012 dochází k nárůstu ukazatele, což je dáno větším meziročním procentuálním nárůstem oběžných

aktiv než krátkodobých závazků. Oběžná aktiva mezi roky 2013 a 2014 vzrostla o více než 106 %, krátkodobé závazky vzrostly o 80 %, jedná se především o závazky plynoucí z obchodních vztahů.

Vývoj pohotové likvidity prakticky kopíruje vývoj běžné likvidity, nicméně bez vlivu nejméně likvidní části majetku - zásob. Personální agentura nepotřebuje žádné velké zásoby, tudíž se jedná o vývoj téměř identický, jako v případě běžné likvidity. Při porovnání pohotové a běžné likvidity je možné usuzovat, že velikost zásob je přiměřená předmětu činnosti společnosti.

Okamžitá likvidita se pohybuje kolem doporučených hodnot. V posledním sledovaném roce 2014 je hodnota okamžité likvidity velmi nízká. V případě normálních okolností a podmínek společnost Luto Automotive CZ, s.r.o. provádí své platby závazků a fakturaci pohledávek u klientů v pravidelných měsíčních intervalech, tudíž v tomto případě není nízká hodnota okamžité likvidity velký problém.

Tabulka 17- Poměrové ukazatele aktivity Luto Automotive CZ, s.r.o.

Ukazatel ve dnech	2010	2011	2012	2013	2014
Doba obratu aktiv (dny)	123,28	113,95	138,46	128,35	96,72
Doba obratu pohledávek (dny)	54,57	79,87	78,08	92,67	83,48
Doba obratu závazků (dny)	32,35	5,84	24,45	21,84	21,97

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Hodnoty poměrových ukazatelů aktiv z tabulky č. 17 jsou významně ovlivněny hodnotou tržeb z obchodu a výroby. Majoritní zastoupení z tržeb z obchodu a výroby tvoří v celém sledovaném období tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb.

Doba obratu aktiv

Poměrový ukazatel doba obratu aktiv ve sledovaném období dosahuje v průměru 120,15 dne. Mezi roky 2010 a 2011 dochází k poklesu ukazatele o více než 9,3 dnů. V následujícím období mezi roky 2011 a 2012 dochází k prudkému nárůstu o více než 24 dnů. Výrazný nárůst vychází z většího než proporcionálního nárůstu celkových aktiv, oproti poměrově nižšímu nárůstu celkových tržeb z obchodu a výroby. Od roku 2013 dochází k poklesu ukazatele o 10,1 dnů a následně v roce 2014 o více než 31 dnů. Pokles vychází z nižšího nárůstu množství celkových aktiv oproti celkovým tržbám z obchodu a výroby. Personální agentura v rámci svého rozvoje nerozšiřuje významným způsobem

svá celková aktiva, nevykazuje významné investice např. do výrobních zařízení, z toho vyplývá pokles ukazatele doby obratu aktiv v posledních dvou sledovaných obdobích.

Doba obratu pohledávek

Doba obratu pohledávek by měla odpovídat průměrné době splatnosti faktur. Ukazatel dosahuje vysokých hodnot s průměrnou dobou inkasa pohledávek 77,6 dne. Doba obratu pohledávek v čase vykazuje značné kolísavý vývoj s největším nárůstem mezi roky 2010 a 2011, kdy došlo k nárůstu o téměř 26 dnů. Meziroční nárůst vychází z nárůstu pohledávek o více než 172,1 %, zatímco tržby z obchodu a výroby meziročně vzrostly pouze o 84, 3 %. Nejvyšší hodnoty dosahuje ukazatel v roce 2013, kdy doba obratu pohledávek dosahuje hodnoty 92,67 dnů.

Doba obratu závazků

Platební morálka společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. v průměru dosahuje velmi uspokojivé hodnoty 21,29 dne. Nízká hodnota ukazatele vychází z nízkých hodnot krátkodobých závazků, to vyplývá z absence dodavatelů u personální agentury. Krátkodobé závazky u personální agentury jsou tvořeny především závazky vůči zaměstnancům, závazky vyplývající ze sociálního zabezpečení a sociálního pojištění.

V celém sledovaném období vzájemná poloha doby obratu pohledávek a doby obratu závazků vypovídá, že společnost Luto Automotive CZ, s.r.o. hradí své závazky více než 3,5krát rychleji než dokáže vymoci své pohledávky.

Tabulka 18- Poměrové ukazatele zadluženosti Luto Automotive CZ, s.r.o.

Ukazatel v %	2010	2011	2012	2013	2014
Celková zadluženost (%)	78,97	82,87	93,25	94,13	89,78
Dlouhodobá zadluženost (%)	2,38	0,88	3,54	2,11	11,34
Krátkodobá zadluženost (%)	76,59	81,99	89,71	92,02	68,40
Koeficiant samofinancování (%)	21,03	17,13	6,75	5,87	9,83

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Ukazatel celkové zadluženosti je základním ukazatelem zadluženosti podniku. S rostoucí hodnotou ukazatele roste zadluženost společnosti. Nejsou stanovena přesná kritéria pro doporučenou hodnotu ukazatele. V odvětví agentur je snížena jejich vypovídací hodnota, neboť lidé (jakožto obchodní artikl agentur) nejsou a nemohou být v aktivech společnosti

vyjádřeni. Ve sledovaném období byla průměrná zadluženost rovna 87,8 %. Od roku 2010 docházelo k nárůstu zadluženosti, v roce 2014 došlo k mírnému poklesu v důsledku poměrově většímu nárůstu celkových aktiv oproti cizím zdrojům.

Z hodnot ukazatelů dlouhodobé zadluženosti a krátkodobé zadluženosti je možné vyvodit, jak byla tvořena hodnota celkové zadluženosti v jednotlivých letech. V celém sledovaném období výrazně převažovala krátkodobá zadluženost. Ukazatel dlouhodobé zadluženosti se podle doporučených hodnot měl v dlouhodobé tendenci pohybovat pod hranicí 25 %, což výsledek společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. splňuje v celém sledovaném období. Největší nárůst byl zaznamenán v roce 2014, kdy došlo k čerpání dlouhodobého úvěru z důvodu vyrovnání cash flow. Průměrná krátkodobá zadluženost podniku je 81,73 % což značí, že společnost více využívá krátkodobé zdroje.

Koeficient samofinancování stejně jako ukazatel celkové zadluženosti od roku 2011 do roku 2013 vykazoval stále se zhoršující, tedy klesající vývoj, který poukazoval na snižující se finanční nezávislost společnosti. V roce 2014 došlo k mírnému nárůstu, což poukazuje na mírně se zlepšující finanční situaci podniku.

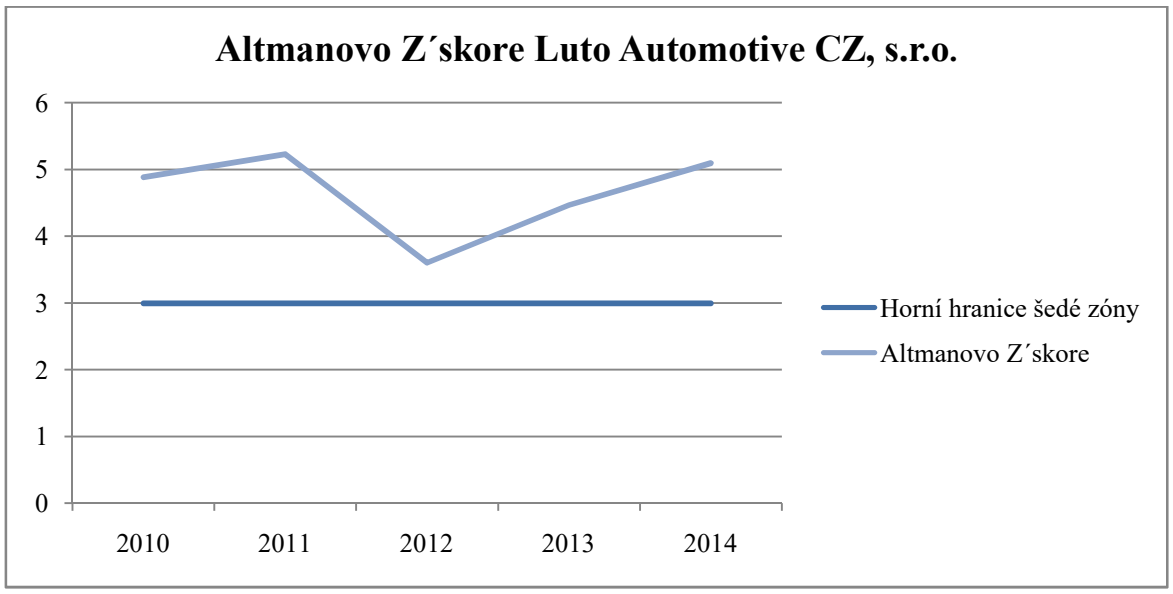
4.3.5 Altmanovo Z- skóre Luto Automotive CZ, s.r.o.

Tabulka 19-Výpočet Altmanova Z´skóre, Luto Automotive CZ, s.r.o.

Váhy	Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2010
0,717	x_1	0,206	0,117	0,045	0,055	0,170
0,847	x_2	0,152	0,138	0,055	0,049	0,093
3,107	x_3	0,493	0,565	0,269	0,486	0,366
0,42	x_4	0,210	0,171	0,067	0,059	0,098
0,998	x_5	2,991	3,206	2,662	2,857	3,723
Celkem		**4,882**	**5,227**	**3,599**	**4,465**	**5,094**
Hodnocení		prosperující podnik	prosperující podnik	prosperující podnik	prosperující podnik	prosperující podnik

Zdroj: Růžičková, 2011, vlastní zpracování

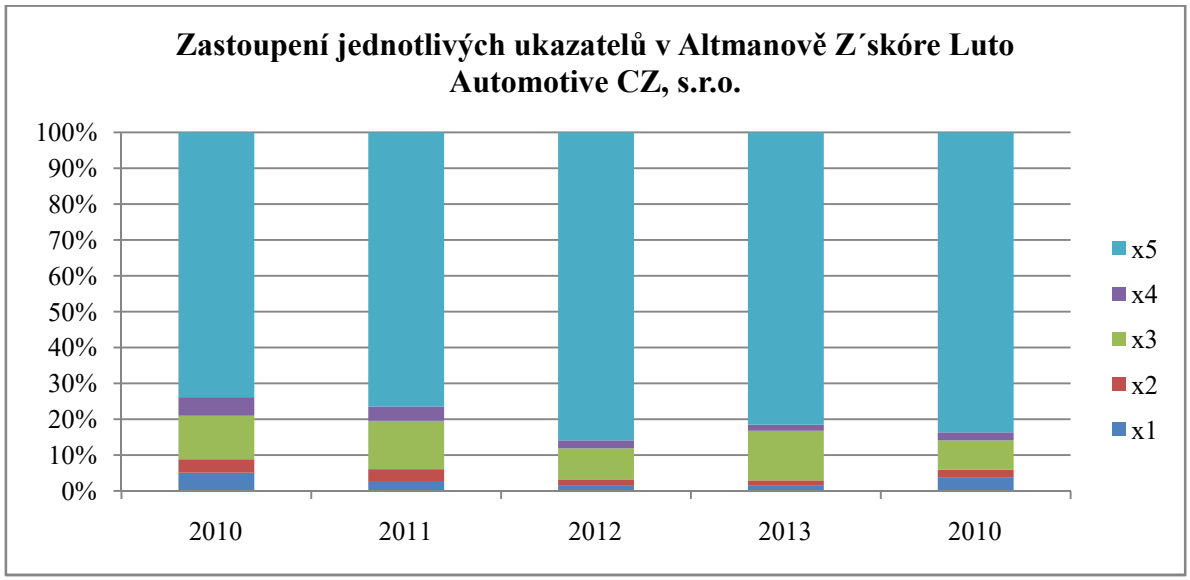
Graf 11- Výsledky modelu Altmanova Z´skóre, Luto Automotive CZ, s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování

Podle Altmanova modelu se Altmanovo Z´skóre během sledovaného období pohybuje v hodnotách finančně stabilních podniků bez finančních potíží. Důležitý je vývoj modelu v čase, kdy byl u společnosti zaznamenán pozitivní vývoj v posledních dvou sledovaných obdobích. V roce 2012 byl zaznamenán mírný pokles o 1,62 bodu oproti roku 2011.

Graf 12- Procentické zastoupení jednotlivých ukazatelů v Altmanově Z´skóre, Luto Automotive CZ, s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování

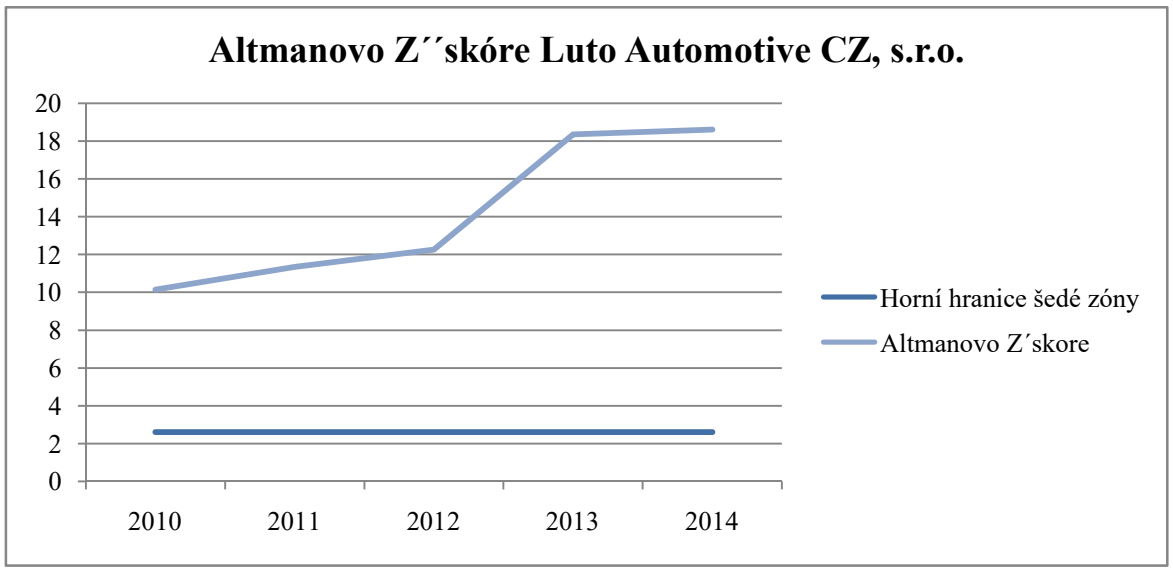
Podle grafu č. 12 je procentuálně nejvíce zastoupen ukazatel x_5, tedy podíl tržeb a celkových aktiv - ukazatel aktivity. Podle doporučených hodnot by měl ukazatel x_5 dosahovat alespoň hodnoty 1, což znamená, že se za jeden rok aktiva obrátí v tržbách nejméně jedenkrát.

Tabulka 20- Výpočet Altmanova Z´´skóre pro nevýrobní podniky, Luto Automotive CZ, s.r.o.

	Váhy	Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2010
	6,56	x_1	0,206	0,117	0,045	0,055	0,170
	3,26	x_2	0,152	0,138	0,055	0,049	0,093
	6,72	x_3	0,493	0,565	0,269	0,486	0,366
	1,05	x_4	4,740	6,039	9,504	13,879	14,036
Celkem			**10,101**	**11,352**	**12,258**	**18,358**	**18,613**
Hodnocení			prosperující podnik	prosperující podnik	prosperující podnik	prosperující podnik	prosperující podnik

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 13- Výsledky modelu Altmanova Z´´skóre, Luto Automotive CZ, s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování

Pro ověření výsledků Altmanova Z´skóre byl proveden modifikovaný model určený pro nevýrobní podniky. Altmanovo Z´´skóre pro nevýrobní podniky se ve sledovaném období pohybuje ve velmi příznivých hodnotách. Vývoj modelu v čase zaznamenává v posledních dvou letech mírně rostoucí vývoj.

4.4 Finanční analýza Luto Automotive, s.r.o.

4.4.1 Horizontální analýza rozvahy Luto Automotive, s.r.o.

Tabulka 21- Horizontální analýza aktiv rozvahy Luto Automotive, s.r.o.

Položka (tis. Kč)	2010/2011		20011/2012		2012/2013		2013/2014	
	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %
Dlouhodobý majetek	1450	**31,92**	3498	**58,38**	3512	**37,00**	-2055	**-15,81**
Dlouhodobý nehm. majetek	-90	**-80,76**	60	**280,36**	147	**179,47**	-67	**-29,48**
Dlouhodobý hm. majetek	-231	**-6,43**	1749	**52,02**	140	**2,75**	-1143	**-21,76**
Dlouhodobý fin, majetek	1771	**211,73**	1688	**64,74**	3224	**75,05**	-844	**-11,23**
Oběžná aktiva	13355	**86,21**	9668	**33,52**	21868	**56,78**	2567	**4,25**
Zásoby	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**
Dlouhodobé pohledávky	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**
Krátkodobé pohledávky	11698	**77,65**	10105	**37,76**	21254	**57,65**	-178	**-0,31**
Finanční majetek	1657	**389,14**	-438	**-21,01**	412	**25,05**	2718	**132,11**
Časové rozlišení	414	**243,03**	-365	**-62,52**	431	**196,83**	-33	**-5,09**
AKTIVA CELKEM	**15218**	**75,32**	**12801**	**36,14**	**25893**	**53,70**	**397**	**0,53**

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Aktiva společnosti Luto Automotive, s.r.o. dle tabulky č. 21 a č. 23 vykazují v průběhu posledních pěti let postupnou rostoucí tendenci. Hlavní příčinou nárůstu bylo zvýšení oběžných aktiv společnosti v letech 2010 až 2013 a postupné zvyšování hodnot stálých aktiv. Vývoj celkových aktiv je příznivý a zobrazuje celkový rozvoj společnosti, jenž je předpokladem dosahování dobrých výsledků v budoucím hospodaření. Nejmenší nárůst byl zaznamenán v letech 2013 a 2014, jelikož se společnost již dále nerozšiřovala. Naopak mezi roky 2010 a 2011 došlo k nárůstu aktiv o více než 75 %. Vývoj počtu aktiv je úzce spjat s počtem zaměstnanců, stejně jako je tomu u české společnosti.

Dlouhodobý majetek byl roku 2013 tvořen především dlouhodobým hmotným majetkem. Od roku 2013 je z hlavní části tvořen dlouhodobým finančním majetkem. Hodnota dlouhodobého majetku v prvních čtyřech letech roste, průměrně o téměř 42 % ročně. V roce 2014 dochází k poklesu dlouhodobého majetku o více než 15 %, což je dáno

poklesem dlouhodobého hmotného majetku, respektive samostatných movitých věcí. Došlo k prodeji aut a zrušení pronajímané pobočky v Nitře.

Oběžná aktiva vykazují rostoucí vývoj v celém sledovaném období. Oběžná aktiva společnosti Luto Automotive, s.r.o. jsou tvořena zejména pohledávkami z obchodních vztahů. Tento problém je stejně jako v Luto Automotive CZ, s.r.o. spojen se zhoršující se platební morálkou klientů společnosti. Finanční majetek společnosti vykazuje kolísavé hodnoty s největším nárůstem v roce 2014, kdy došlo k nárůstu o více než 132 %. Jedná se především o peníze na bankovních účtech.

Tabulka 22- Horizontální analýza pasiv rozvahy Luto Automotive, s.r.o.

Položka (tis. Kč)	2010/2011		2011/2012		2012/2013		2013/2014	
	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %
Vlastní kapitál	749	**39,06**	777	**29,12**	981	**28,47**	714	**16,14**
Základní kapitál	-7	**-2,81**	6	**2,28**	8	**3,34**	15	**5,97**
Kapitálové fondy	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Fondy ze zisku	33	**5,39**	50	**7,70**	66	**9,42**	138	**17,88**
VH minulých let	966	**0,00**	696	**72,02**	869	**52,29**	976	**38,59**
VH běž. účetního období	-243	**-23,22**	25	**3,14**	37	**4,49**	-415	**-47,99**
Cizí zdroje	14469	**79,13**	12013	**36,68**	24918	**55,66**	-312	**-0,45**
Rezervy	875	**393,47**	148	**13,44**	799	**64,18**	-140	**-6,86**
Dlouhodobé závazky	29	**0,80**	518	**14,22**	-458	**-11,00**	-1037	**-28,03**
Krátkodobé závazky	10866	**84,02**	7897	**33,18**	22607	**71,33**	-453	**-0,83**
Bankovní úvěry a výpomoci	2699	**177,71**	3451	**81,82**	1969	**25,68**	1319	**13,69**
Časové rozlišení	0	**0,00**	11	**0,00**	-5	**-47,98**	-6	**-100,00**
PASIVA CELKEM	15218	**75,32**	12801	**36,14**	25893	**53,70**	397	**0,53**

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Suma pasiv společnosti Luto Automotive, s.r.o. zaznamenává stejný vývoj jako suma aktiv společnosti. Základní kapitál společnosti, kapitálové fondy a fondy ze zisku nezaznamenávají během let žádný nebo podstatný vývoj. Změny patrné v horizontální analýze jsou dány změnou kurzu eura během sledovaného období. Společnost má po celou dobu sledování vytvořeny fondy ze zisku, které jsou průměrně na hodnotě 731 000 Kč.

Vlastní kapitál vykazuje během let postupný nárůst. Největší nárůst byl mezi roky 2010 a 2011, kdy došlo k nárůstu o téměř 40 %. Největší hospodářský výsledek byl zaznamenán v roce 2010, kdy se společnosti podařilo vykázat hospodářský výsledek více než 1 459 000 Kč.

Cizí zdroje společnosti vykazují od roku 2010 do roku 2013 rostoucí vývoj. Tento vývoj byl pro společnost nepříznivý, neboť docházelo ke stálému zvyšování její zadluženosti. K největšímu nárůstu došlo mezi lety 2010 a 2011, a to o téměř 80 %. Cizí zdroje jsou tvořeny především krátkodobými závazky a bankovními úvěry a výpomocí. Krátkodobé závazky, jako jeden z cizích zdrojů podniku, vykazují rostoucí tendenci do roku 2014, kdy došlo k mírnému poklesu.

Bankovní úvěry také vykazují rostoucí tendenci, největší nárůst byl mezi roky 2010 a 2011, tedy v počátku rozvoje společnosti. Důvody pro využívání bankovních úvěrů jsou obdobné jako u české společnosti - vyrovnání cashflow. Lze sledovat, že se společnost snažila splácet především dlouhodobé bankovní úvěry, ze kterých plynou vyšší nákladové úroky. K financování potom společnost stále více využívala krátkodobé bankovní úvěry.

4.4.2 Vertikální analýza rozvahy Luto Automotive, s.r.o.

Tabulka 23- Vertikální analýza aktiv rozvahy Luto Automotive, s.r.o.

Položka (tis. Kč)	2010	%	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%
Dlouhodobý majetek	4542	**22,48**	5992	**16,92**	9490	**19,68**	13002	**17,54**	10947	**14,69**
Dlouhodobý nehm. majetek	112	**0,55**	22	**0,06**	82	**0,17**	229	**0,31**	161	**0,22**
Dlouhodobý hm. majetek	3594	**17,79**	3363	**9,49**	5112	**10,60**	5252	**7,09**	4109	**5,51**
Dlouhodobý fin, majetek	837	**4,14**	2608	**7,36**	4296	**8,91**	7521	**10,15**	6676	**8,96**
Oběžná aktiva	15491	**76,67**	28846	**81,43**	38514	**79,87**	60382	**81,47**	62949	**84,48**
Zásoby	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Dlouhodobé pohledávky	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**

Krátkodobé pohledávky	15065	**74,57**	26763	**75,55**	36868	**76,45**	58123	**78,42**	57944	**77,76**
Finanční majetek	426	**2,11**	2083	**5,88**	1645	**3,41**	2058	**2,78**	4776	**6,41**
Časové rozlišení	170	**0,84**	584	**1,65**	219	**0,45**	650	**0,88**	617	**0,83**
AKTIVA CELKEM	**20204**	**100,0**	**35422**	**100,0**	**48223**	**100,0**	**74116**	**100,0**	**74513**	**100,0**

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Z vertikálního rozboru aktiv je zřejmé, že mezi roky 2010 až 2014 byla převážná část aktiv společnosti Luto Automotive, s.r.o. tvořena oběžnými aktivy. Podíl oběžných aktiv byl dominantní v každém roce, vždy přesahoval 76 % celkových aktiv (pohyboval se v rozmezí 76,68 % až 84,48 %). Téměř celou zbývající část aktiv tvořila stálá aktiva. Stálá aktiva v jednotlivých letech tvořila podíl v rozmezí od 22,48 % do 14,69 %. Z těchto výsledků je zřejmé, že ve sledovaném období nedocházelo k zásadním změnám ve velikosti stálých, oběžných i ostatních aktiv.

Tabulka 24- Vertikální analýza pasiv rozvahy Luto Automotive, s.r.o.

Položka (tis. Kč)	2010	%	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%
Vlastní kapitál	1918	**9,49**	2667	**7,53**	3444	**7,14**	4425	**5,97**	5139	**6,90**
Základní kapitál	252	**1,25**	245	**0,69**	250	**0,52**	259	**0,35**	274	**0,37**
Kapitálové fondy	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**	0	**0,00**
Fondy ze zisku	620	**3,07**	654	**1,85**	704	**1,46**	770	**1,04**	908	**1,22**
VH minulých let	0	**0,00**	966	**2,73**	1661	**3,45**	2530	**3,41**	3506	**4,71**
VH běž. účetního období	1046	**5,18**	803	**2,27**	828	**1,72**	865	**1,17**	450	**0,60**
Cizí zdroje	18286	**90,51**	32755	**92,47**	44768	**92,84**	69686	**94,02**	69374	**93,10**
Rezervy	222	**1,10**	1097	**3,10**	1245	**2,58**	2044	**2,76**	1904	**2,55**
Dlouhodobé závazky	3612	**17,88**	3642	**10,28**	4159	**8,63**	3702	**4,99**	2664	**3,58**
Krátkodobé závazky	12932	**64,01**	23799	**67,19**	31695	**65,73**	54303	**73,27**	53850	**72,27**
Bankovní úvěry a výpomoci	1519	**7,52**	4217	**11,91**	7668	**15,90**	9637	**13,00**	10956	**14,70**
Časové rozlišení	0	**0,00**	0	**0,00**	11	**0,02**	6	**0,01**	0	**0,00**
PASIVA CELKEM	20204	**100,0**	35422	**100,0**	48223	**100,0**	74116	**100,0**	74513	**100,0**

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Vertikální analýza pasiv udává vysokou míru zadluženosti, která vykazuje relativně stabilní vývoj, kdy se poměr cizích zdrojů pohybuje od 90 % až do téměř 95 %. Podíl vlastního kapitálu na počátku tvořil více než 9 % z pasiv společnosti, od roku 2011 došlo k jeho výraznému snížení, stejně jako ke snížení hospodářského výsledku běžného období,

což představuje stejný vývoj jako u české společnosti. Poměr vlastního kapitálu klesl až na necelých 6 %, ale v roce 2014 se již podařilo tento poměr navýšit na téměř 7 %.

4.4.3 Horizontální analýza výkazu zisku a ztrát Luto Automotive, s.r.o.

Tabulka 25- Horizontální analýza výkazu zisku a ztrát Luto Automotive, s.r.o.

Položka (tis. Kč)	2010/2011		2011/2012		2012/2013		2013/2014	
	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %	absolutní změna	změna v %
Provozní výnosy celkem	86022	**104,58**	94374	**56,08**	86722	**33,02**	149709	**42,85**
Provozní náklady celkem	86149	**106,89**	93472	**56,06**	86612	**33,28**	149535	**43,11**
Provozní výsledek hospodaření	-127	**-7,66**	902	**58,89**	109	**4,50**	174	**6,82**
Finanční výnosy celkem	-55	**-71,61**	27	**125,29**	56	**115,24**	59	**56,08**
Finanční náklady celkem	153	**40,49**	70	**13,29**	350	**58,28**	562	**59,09**
Finanční výsledek hospodaření	-208	**-68,97**	-43	**-8,51**	-294	**-53,23**	-503	**-59,46**
VH za běžnou činnost před zdaněním	-335	**-24,63**	859	**83,91**	-184	**-9,78**	-329	**-19,37**
VH za účetní období	-353	**-33,72**	391	**56,38**	-219	**-20,16**	-415	**-47,99**

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Provozní výsledek hospodaření Luto Automotive, s.r.o. vykazuje od roku 2011 rostoucí vývoj. Jediný pokles byl zaznamenán v prvním roce sledování, nicméně se jednalo o mírný pokles o 8 %, což bylo dáno zůstatkovou cenou prodaného dlouhodobého majetku. Celkové provozní výnosy společnosti Luto Automotive, s.r.o. vykazují rostoucí vývoj. Největší podíl na provozních výnosech představují tržby za prodej výrobků a služeb, respektive služeb v případě personální agentury. Největší nárůst provozních výnosů byl zaznamenán mezi roky 2010 a 2011, kdy došlo k navýšení o více než 104 %, což je spojeno s nárůstem dočasně přidělených zaměstnanců. Celkové provozní náklady mají téměř stejný vývoj jako celkové provozní výnosy, tudíž i procentuální vývoj je prakticky stejný. Největší nárůst byl zaznamenán také mezi roky 2010 a 2011, kdy došlo k navýšení o téměř 107 %.

Přidaná hodnota v roce 2010 převyšuje osobní náklady o téměř 8 %, následně dochází k poklesu, kdy přidaná hodnota převyšuje osobní náklady v průměru o 3,5 %. Pro společnosti je většinou doporučována hodnota 20 %, nicméně stejně jako u české společnosti je nezbytné brát v úvahu, že personální agentury ke svému provozu nepotřebují téměř žádný hmotný majetek, jako jsou stroje či výrobní zařízení.

Celkové finanční výnosy nepředstavují významný zdroj příjmů společnosti Luto Automotive, s.r.o. Finanční náklady mají rostoucí tendenci, kdy největší část finančních nákladů tvoří ostatní finanční náklady a nákladové úroky. Finanční výsledek hospodaření ve sledovaném období klesá, což je zapříčiněno relativně konstantním vývojem finančních výnosů a rostoucím vývojem finančních nákladů. Výsledek hospodaření za běžné období v průběhu let vykazoval kolísavý vývoj. Jediný pozitivní nárůst byl zaznamenán mezi roky 2011 a 2012, důvodem byl nárůst výnosu z finančních operací a poměrově větší nárůst provozních výnosů oproti nákladům. Na snížení výsledku hospodaření za účetní období od roku 2012 měla hlavní vliv velká ztráta dosažená z finančních operací.

4.4.4 Analýza poměrových ukazatelů Luto Automotive, s.r.o.

Tabulka 26-Poměrové ukazatele rentability Luto Automotive, s.r.o.

Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2014
Rentabilita aktiv	0,06	0,03	0,03	0,02	0,01
Rentabilita vlastního kapitálu	0,55	0,26	0,31	0,20	0,09
Rentabilita tržeb	0,013	0,004	0,004	0,002	0,001
Rentabilita nákladů	0,013	0,004	0,004	0,002	0,001

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Poměrové ukazatele jsou stejně jako u české společnosti značně ovlivněny výši dosaženého zisku EAT a EBIT. EAT a EBIT vykazují ve sledovaném období kolísavý vývoj. V roce 2014 došlo k významnému poklesu, který vyplývá z nárůstu nákladů na ostatní finanční činnost společnosti, které poměrově vzrostly více než výnosy společnosti, jednalo se o nárůst 132 %.

Rentabilita aktiv

Rentabilita aktiv vykazuje v celém období klesající výsledky, což je dáno poměrově větším nárůstem celkových aktiv oproti EBIT a také mírným poklesem EBIT od roku 2013. V prvním roce dosahuje společnost nejvyšší hodnoty rentability aktiv, tedy zisk 0,06 Kč za

každou vloženou korunu. Následující pokles je spojen s poklesem EBIT, což je dáno růstem ostatních finančních nákladů - nákladové úroky a kurzové ztráty. V roce 2014 dochází k mírnému poklesu EBIT a dalšímu nárůstu množství celkových aktiv, hodnota rentability aktiv je nejnižší za sledované období, pouze 0,01 Kč zisku z každé vložené koruny.

Rentabilita vlastního kapitálu

Ukazatel rentability vlastního kapitálu vykazuje ve všech sledovaných obdobích kladné hodnoty. Klesající vývoj je znovu spojen s vývojem EAT. Hodnoty rentability vlastního kapitálu v posledních dvou sledovaných letech vyjadřovaly zhoršující se využití kapitálů, došlo k poklesu z 0,2 Kč zisku na 0,09 Kč zisku. Mírný nárůst ukazatele v roce 2012 o 20 % je důsledkem nárůstu EAT o téměř 400 000 Kč, tedy o více než 55 %, i přes současný meziroční nárůst vlastního kapitálu o 30 %.

Rentabilita tržeb

Nejvyšší hodnoty ukazatel vyjadřující schopnost společnosti dosahovat zisku při dané úrovni tržeb z prodeje vlastních služeb a výrobků dosahuje již v prvním sledovaném období, tedy v roce 2010, kdy na jednu korunu tržeb připadalo 0,013 Kč zisku. Zatímco nejnižší hodnota ukazatele byla v roce 2014, kdy na jednu korunu tržeb připadalo pouze 0,001 Kč zisku.

Rentabilita nákladů

Společnost stejně jako u ostatních ukazatelů rentability dosahuje u rentability nákladů pouze kladných výsledků. Rentabilita nákladů a její hodnoty jsou v závislosti na hodnotách rentability tržeb. Nejlepší hodnota ukazatele byla v roce 2010, kdy jedna koruna vynaložených nákladů tvoří 0,013 efektu.

Tabulka 27- Poměrové ukazatele likvidity Luto Automotive, s.r.o.

Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2014
Běžná likvidita	1,20	1,21	1,22	1,11	1,17
Pohotová likvidita	1,20	1,21	1,21	1,11	1,16
Okamžitá likvidita	0,03	0,09	0,05	0,04	0,09

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Poměrové ukazatele likvidity společnosti Luto Automotive, s.r.o. viz tabulka č. 27 vyjadřují, že ne všechny ukazatele likvidity dosahují doporučených referenčních hodnot, nicméně likviditu společnosti lze hodnotit jako relativně uspokojivou.

Ukazatel běžné likvidity standardně dosahuje hodnoty 2 - 2,5. Ukazatel běžné likvidity společnosti Luto Automotive, s.r.o. dosahuje průměrně hodnoty 1,18. Od roku 2010 běžná likvidita společnosti kolísá v závislosti na nárůstu oběžných aktiv vůči krátkodobým závazkům. Největší pokles je zaznamenán v roce 2013, který byl dán větší meziroční změnou krátkodobých závazků než oběžných aktiv, kdy procentuální meziroční nárůst krátkodobých závazků dosáhl více než 71 %, zatímco u oběžných aktiv se jednalo o nárůst pouze o 57 %. Nejlepší výsledek běžné likvidity byl zaznamenán v roce 2012, kdy se nejvíce přibližoval doporučené hodnotě.

Vývoj pohotové likvidity je prakticky totožný, jako vývoj běžné likvidity, nicméně bez vlivu nejméně likvidní části majetku - zásob. Vzhledem k tomu, že do roku 2011 společnost žádné zásoby neměla, byl vývoj pohotové a běžné likvidity v prvních dvou sledovaných letech identický. Personální agentura nepotřebuje žádné velké zásoby. Při porovnání pohotové a běžné likvidity je možné usuzovat, stejně jako u české společnosti, že velikost zásob je přiměřená předmětu činnosti společnosti.

Okamžitá likvidita se nepohybuje kolem doporučených hodnot a dosahuje velmi nízkých a kolísavých hodnot. V prvním sledovaném roce 2010 je hodnota okamžité likvidity nejnižší. Nízké hodnoty okamžité likvidity nepředstavují výrazné riziko z důvodu využívání bankovních úvěrů sloužících pro úhradu právě splatných závazků společnosti.

Tabulka 28- Poměrové ukazatele aktivity Luto Automotive, s.r.o.

Ukazatel ve dnech	2010	2011	2012	2013	2014
Doba obratu aktiv (dny)	90,01	76,89	67,38	77,64	66,30
Doba obratu pohledávek (dny)	67,31	58,05	51,33	59,84	49,96
Doba obratu závazků (dny)	10,01	6,80	14,42	11,52	7,31

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Hodnoty poměrových ukazatelů aktiv z tabulky č. 28 jsou stejně jako u české společnosti významně ovlivněny hodnotou tržeb z obchodu a výroby. Hlavní tržby tvoří v celém sledovaném období tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb, respektive služeb.

Doba obratu aktiv

Poměrový ukazatel doba obratu aktiv ve sledovaném období dosahuje v průměru 75,65 dne s kolísavým vývojem. Mezi roky 2010 a 2011 dochází k poklesu ukazatele o více než 13,1 dne. V následujícím období mezi roky 2011 a 2012 dochází k dalšímu poklesu o více než 9,5 dne. Nárůst v roce 2013 vychází z většího než proporcionálního nárůstu celkových aktiv, oproti poměrově nižšímu nárůstu celkových tržeb z obchodu a výroby. V roce 2014 dochází k poklesu ukazatele o 11,3 dne. Pokles vychází z nižšího nárůstu množství celkových aktiv oproti celkovým tržbám z obchodu a výroby. Slovenská společnost Luto Automotive, s.r.o. stejně jako společnost česká nevykazuje významné investice např. do výrobních zařízení.

Doba obratu pohledávek

Ukazatel dosahuje vysokých hodnot s průměrnou dobou inkasa pohledávek 57,3 dne. Doba obratu pohledávek v čase vykazuje klesající vývoj s jediným nárůstem mezi roky 2012 a 2013, kdy došlo k nárůstu o téměř 8,5 dne. Meziroční nárůst vychází z nárůstu pohledávek o více než 55 %, zatímco tržby z obchodu a výroby meziročně vzrostly pouze o 33,4 %. Největší pokles hodnoty byl zaznamenán v roce 2014, kdy doba obratu pohledávek dosahuje hodnoty 49,96 dne.

Doba obratu závazků

Platební morálka společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. v průměru dosahuje vynikající hodnoty 10,01 dne. Nízká hodnota ukazatele vychází ze stejného důvodu, jako u Luto Automotive CZ, s.r.o., tedy z absence dodavatelů u personální agentury. Krátkodobé závazky u personální agentury jsou tvořeny především závazky vůči zaměstnancům a závazky vyplývající ze sociálního zabezpečení a sociálního pojištění.

V celém sledovaném období vzájemná poloha doby obratu pohledávek a doby obratu závazků vypovídá, že společnost Luto Automotive, s.r.o. hradí své závazky více než 5,5krát rychleji než dokáže vymoci své pohledávky.

Tabulka 29- Poměrové ukazatele zadluženosti Luto Automotive, s.r.o.

Ukazatel v %	2010	2011	2012	2013	2014
Celková zadluženost (%)	90,51	92,47	92,84	94,02	93,10
Dlouhodobá zadluženost (%)	17,88	10,28	8,63	4,99	3,58
Krátkodobá zadluženost (%)	64,01	67,19	65,73	73,27	72,27
Koeficiant samofinancování (%)	9,49	7,53	7,14	5,97	6,90

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní zpracování

Ve sledovaném období byla průměrná celková zadluženost rovna 92,59 %. Od roku 2010 docházelo k nárůstu zadluženosti, v roce 2014 došlo k mírnému poklesu v důsledku poměrově většímu nárůstu celkových aktiv oproti cizím zdrojům.

Po celou dobu sledování výrazně převažovala krátkodobá zadluženost oproti zadluženosti dlouhodobé. Z těchto výsledků vyplývá, že společnost využívá krátkodobé cizí zdroje. Ukazatel dlouhodobé zadluženosti se podle doporučených hodnot měla v dlouhodobé tendenci pohybovat pod hranicí 25 %, což výsledek slovenské společnosti splňuje po celou dobu sledování. Dlouhodobá zadluženost klesá od roku 2010, což je dáno poměrově větším nárůstem celkových aktiv k poměru nárůstu dlouhodobých závazků, od roku 2012 dochází k poklesu dlouhodobých závazků, především ostatních dlouhodobých závazků. Průměrná krátkodobá zadluženost podniku je 68,49 %, což značí, že společnost více využívá krátkodobé zdroje.

Koeficient samofinancování stejně jako ukazatel celkové zadluženosti od roku 2010 do roku 2013 vykazoval stále se zhoršující, tedy klesající vývoj, který poukazoval na snižující se finanční nezávislost společnosti. V roce 2014 došlo k mírnému nárůstu, což poukazuje na mírně se zlepšující finanční situaci podniku.

4.4.5 Altmanovo Z- skóre Luto Automotive, s.r.o.

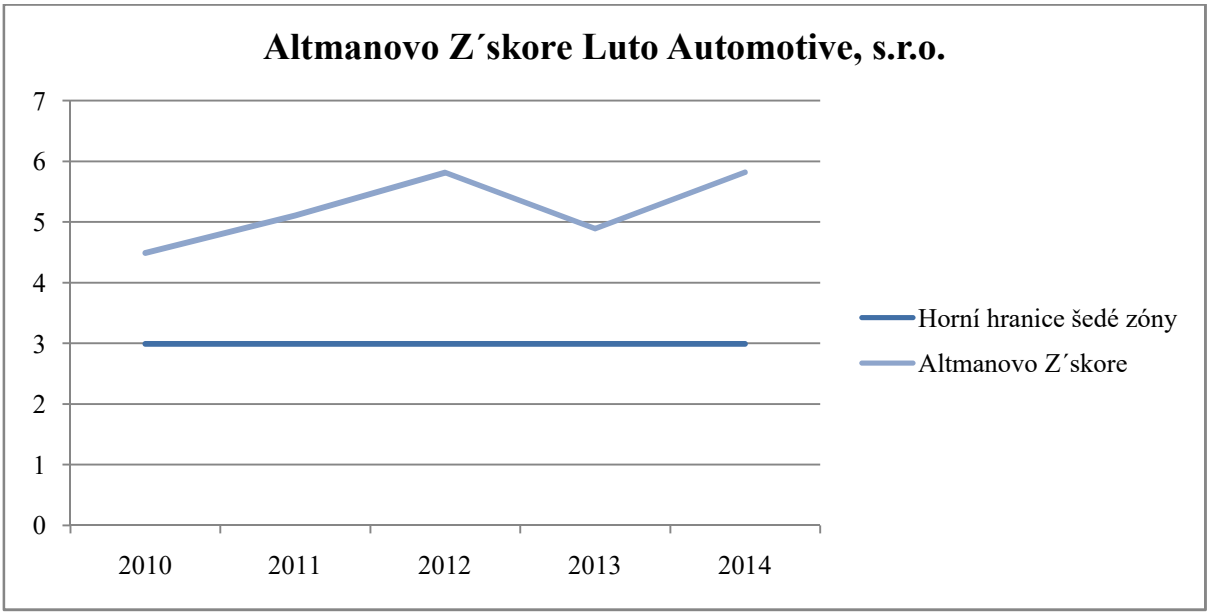
Tabulka 30- Výpočet Altmanova Z´skóre, Luto Automotive , s.r.o.

	Váhy	Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2014
	0,717	x_1	0,202	0,262	0,300	0,095	0,269
	0,847	x_2	0,082	0,065	0,072	0,056	0,065
	3,107	x_3	0,061	0,030	0,032	0,020	0,015
	0,42	x_4	0,095	0,075	0,071	0,060	0,069
	0,998	x_5	4,055	4,747	5,417	4,701	5,505
Celkem			**4,491**	**5,106**	**5,813**	**4,893**	**5,818**

Hodnocení	prosperující podnik	prosperující podnik	prosperující podnik	prosperující podnik	prosperující podnik

Zdroj: Růžičková, 2011, vlastní zpracování

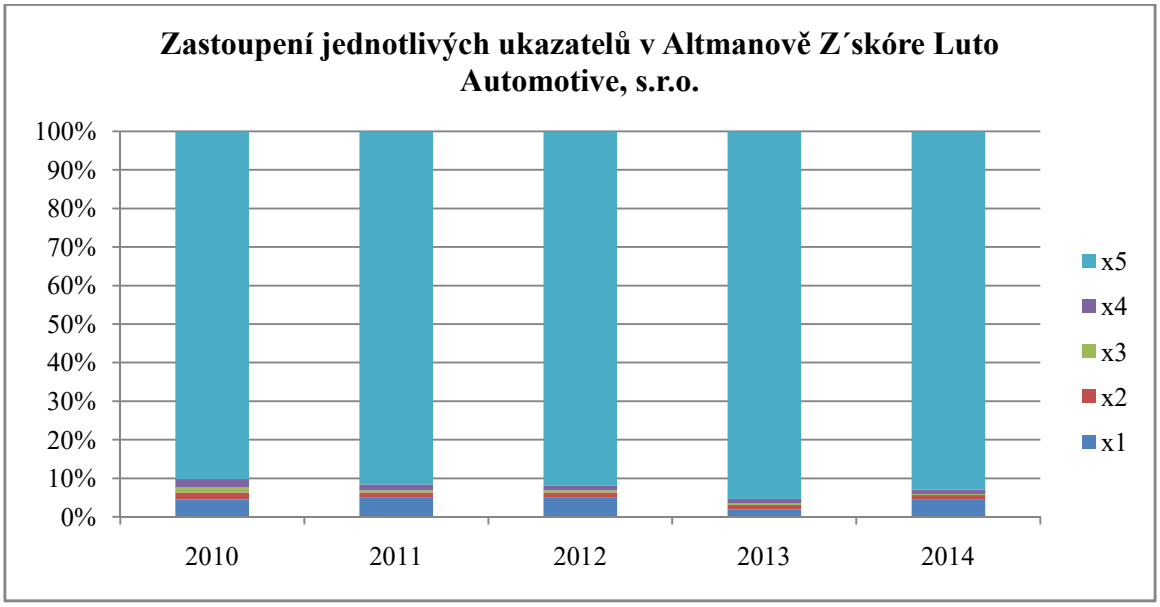
Graf 14- Výsledky modelu Altmanova Z´skóre, Luto Automotive, s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování

Podle Altmanova modelu se Altmanovo Z´skóre během sledovaného období pohybuje v hodnotách finančně stabilních podniků bez finančních potíží. Důležitý je vývoj modelu v čase, kdy byl u slovenské společnosti zaznamenán pozitivní vývoj v posledních dvou sledovaných obdobích, stejně jako u společnosti české. V roce 2013 byl zaznamenán mírný pokles o 0,91 bodu oproti roku 2012.

Graf 15- Procentické zastoupení jednotlivých ukazatelů v Altmanově Z´skóre, Luto Automotive, s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování

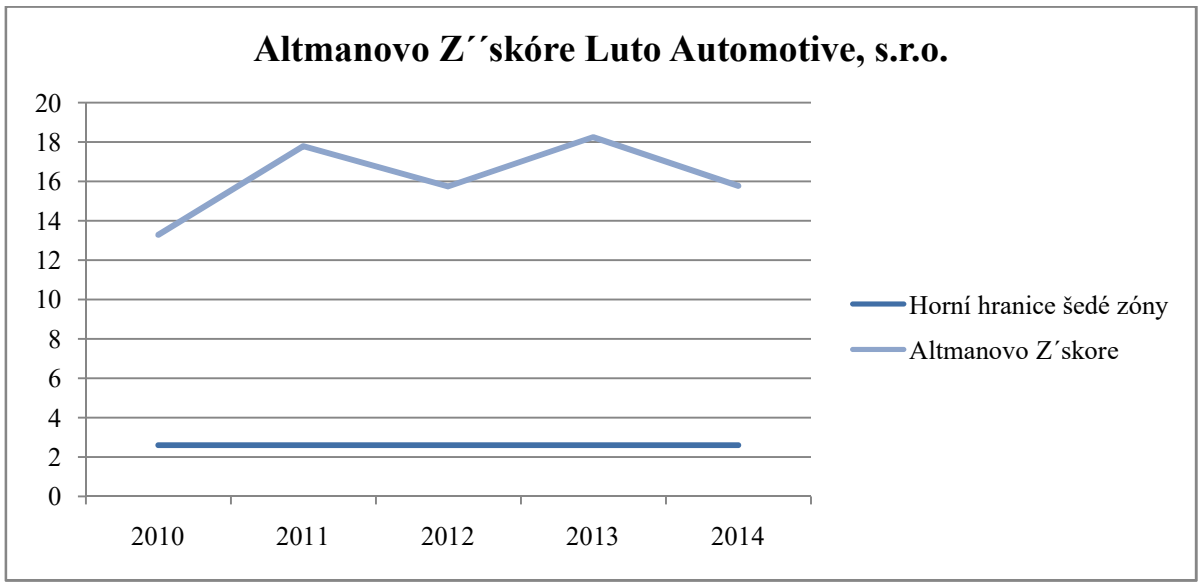
Podle grafu č. 15 je procentuálně nejvíce zastoupen ukazatel x_5, stejně jako u české společnosti, tedy podíl tržeb a celkových aktiv - ukazatel aktivity. Ve sledovaném období dosahuje velmi vysokých hodnot, více než 90 %. Podle doporučených hodnot by měl ukazatel x_5 dosahovat alespoň hodnoty 1, hodnota ukazatele ve společnosti Luto Automotive, s.r.o. je 5krát větší. Nejmenší podíl zaznamenává ukazatel x_3, který vyjadřuje rentabilitu vzhledem k hospodářskému výsledku před odečtením daní a úroku.

Tabulka 31- Výpočet Altmanova Z´´skóre pro nevýrobní podniky, Luto Automotive, s.r.o.

	Váhy	Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2014
	6,56	x1	0,202	0,262	0,300	0,095	0,269
	3,26	x2	0,082	0,065	0,072	0,056	0,065
	6,72	x3	0,061	0,030	0,032	0,020	0,015
	1,05	x4	10,739	14,907	12,683	16,482	13,038
Celkem			**13,278**	**17,785**	**15,738**	**18,246**	**15,769**
Hodnocení			prosperující podnik	prosperující podnik	prosperující podnik	prosperující podnik	prosperující podnik

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 16- Výsledky modelu Altmanova Z´´skóre pro nevýrobní podniky, Luto Automotive, s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování

Pro ověření výsledků Altmanova Z´skóre byl proveden modifikovaný model určený pro nevýrobní podniky. Altmanovo Z´´skóre pro nevýrobní podniky se během sledovaného období pohybuje v hodnotách finančně stabilních podniků. Vývoj modelu v čase zaznamenává klesající vývoj v posledních dvou sledovaných obdobích, což vykazuje opačný vývoj oproti české společnosti, nicméně i přesto jsou výsledné hodnoty Luto Automotive, s.r.o. velmi pozitivní.

4.5 Mezipodnikové srovnání

4.5.1 Vývoj počtu a struktura zaměstnanců

Počet zaměstnanců je základem pro vývoj personální agentury. V rámci sledování vývoje počtu aktuálních zaměstnanců Luto Automotive CZ, s.r.o. a Luto Automotive, s.r.o. je zřejmé, že slovenská společnost se rozvíjela od roku 2009 postupně a v posledních letech počet jejich zaměstnanců mírně kolísá, společnost česká se z počátku rozvíjela velmi pozvolně, zaznamenala rychlý nárůst v roce 2014, kdy se společnosti podařilo získat nové klienty a během jednoho roku zvýšila počet svých zaměstnanců 3,5krát. Charakter práce, který je u obou společností podobný, společně se sezónností nabídek, je důsledkem vysoké fluktuace zaměstnanců v obou společnostech. Průměrná doba zaměstnání v české společnosti je 118 dnů, zatímco u společnosti slovenské je to o 14 dnů více, tedy 132 dnů. Zkušební doba u obou společností je vždy sjednána v délce trvání tří měsíců, obě

společnosti tedy průměrně zaměstnávají na dobu delší, než zkušební. Velmi špatná bilance je u počtu zaměstnanců, kteří jsou zaměstnání déle než jeden rok, u české společnosti se jedná pouze o 7,2 % zaměstnanců, slovenská společnost je na tom dvakrát lépe, déle než rok je u ní zaměstnáno 14,6 %. Při současné velmi nízké nezaměstnanosti v České republice se začal snižovat počet zájemců o nabízené dělnické pozice. Z důvodu nedostatku zaměstnanců v tuzemsku se začal zvyšovat počet zaměstnaných cizinců. Ke konci roku 2015 tvořili cizinci jednu třetinu zaměstnanců, jedná se především o nerezidenty pocházející ze Slovenska, Polska a Rumunska. Slovenská společnost zaměstnává také cizince, především z České republiky a Rumunska, celkový podíl nerezidentů je nižší než v české společnosti, tvoří přibližně jednu čtvrtinu zaměstnanců. Zastoupení mužů a žen ve společnosti je dáno charakterem nabízené práce. V České republice je nabízeno více fyzicky náročných pozic než na Slovensku, to potvrzuje i podíl zaměstnaných mužů, kterých je v české společnosti 61 % oproti 39 % žen. Na Slovensku je podíl a žen rozložen rovnoměrněji než v České republice, 54 % tvoří muži a 46 % ženy. Věková struktura zaměstnanců obou společností je ovlivněna tím, že na danou práci není potřeba téměř žádné kvalifikace a zkušenosti. Největší podíl zaměstnanců tvoří lidé do 25 let, kteří mají problém po ukončení školy sehnat zaměstnání. U obou společností tvoří téměř dvě třetiny zaměstnanců lidé do 35 let, což odpovídá charakteru práce, která je fyzicky náročná. Lidé starší 56 let tvoří pouze 3 % zaměstnanců. Průměrný věk zaměstnanců je v obou společnostech přibližně 33 let, kdy průměrný věk žen je vyšší než mužů.

Luto Automotive CZ, s.r.o. i Luto Automotive, s.r.o. zaznamenávaly během sledovaného období rostoucí počet zaměstnanců. Slovenská společnost figuruje na trhu již od roku 2006, nicméně její vývoj byl pozvolnější než u společnosti české, která bylo založena o tři roky později. Pomocí trendových funkcí byl odhadnut počet zaměstnanců v letech 2015 a následně 2016. Podle prognóz se měl počet zaměstnanců v roce 2015 u obou společností zvyšovat, nicméně data, která byla k dispozici v roce 2015, tuto prognózu vyvrátila. V důsledku legislativních změn na Slovensku došlo nejen k nedosažení odhadovaných prognóz, ale také k prudkému poklesu počtu aktuálních zaměstnanců. V důsledku těchto změn klesl počet zaměstnanců o více než 600. Prognóza vývoje počtu zaměstnanců pro Českou republiku také neodpovídá skutečnému vývoji. V Luto Automotive CZ, s.r.o. počet zaměstnanců téměř stagnoval, ke konci roku došlo k mírnému snížení počtu

zaměstnanců z důvodu rozvázání smlouvy se dvěma klienty a z důvodu požadovaných změn smluvních podmínek při přidělování zaměstnanců. V rámci porovnání prognóz se skutečným počtem zaměstnanců byla provedena prognóza vývoje počtu zaměstnanců v roce 2016. Podle odhadované prognózy by ve společnosti Luto Automotive, s.r.o. mělo stále docházet k poklesu, během roku 2016 až o 300 zaměstnanců. Zatímco ve společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. by podle odhadu mělo dojít k dalšímu nárůstu zaměstnanců, a to významným způsobem o více než 550 zaměstnanců.

4.5.2 Majetková a finanční struktura společností

Majetková struktura obou společností si je podobná vysokým zastoupením oběžných aktiv na celkových aktivech. Průměrné zastoupení oběžných aktiv u Luto Automotive CZ, s.r.o. je 95,68 %, což je o téměř 15 % více než u slovenské společnosti s průměrným zastoupením oběžných aktiv 80,79 %. Struktura dlouhodobého majetku společností se značně liší, zatímco česká společnost má pouze dlouhodobý hmotný majetek, struktura dlouhodobého majetku slovenské společnosti je zastoupena nejen dlouhodobým hmotným majetkem, ale také dlouhodobým nehmotným majetkem a dlouhodobým finančním majetkem. Během sledování došlo v české společnosti k nárůstu dlouhodobého hmotného majetku, což je spojeno s rozšiřováním společnosti a otevíráním nových poboček. Oběžná aktiva jsou u obou společností tvořena především krátkodobými pohledávkami, které u české společnosti tvoří průměrně 69,13 %, u slovenské společnosti 76,55 %. Podíl krátkodobého finančního majetku je u společností rozdílný, u české společnosti tvoří průměrně 21,11 % aktiv společnosti, nicméně s prudce klesajícím vývojem, kde hlavní zastoupení mají peníze v hotovosti a na účtech. U slovenské společnosti je průměrné zastoupení krátkodobého finančního majetku pouze 4,12 %.

Společnosti jsou si podobné také finanční strukturou, Společnost Luto Automotive CZ., s.r.o. financuje své aktivity z cizích zdrojů v průměru z 87,8 %, společnost Luto Automotive, s.r.o. z 95,59 %. Vysoká míra zadlužení společností zvyšuje jejich rentabilitu vlastního kapitálu. Cizí zdroje společností jsou tvořeny zejména krátkodobými závazky. Krátkodobé závazky u české společnosti tvoří 61,61 % celkových pasiv, 68,69 % u společnosti slovenské. U obou společností se jedná především o krátkodobé závazky z obchodního styku, závazky vůči zaměstnancům a sociálnímu pojištění. Luto Automotive CZ, s.r.o. čerpá dlouhodobý bankovní úvěr, který v roce 2014 navýšila

o 2 400 000 Kč, z důvodu vyrovnání cash flow, vzhledem k velmi rychlému nárůstu počtu zaměstnanců od počátku roku. Slovenská společnost se rozrůstala postupně, nebyl zde tedy nárazový problém se zatížením cash flow. Na rozdíl od české společnosti žádný dlouhodobý úvěr společnost nečerpá, pouze běžné krátkodobé bankovní úvěry.

4.5.3 Poměrové ukazatele

4.5.3.1 Ukazatele rentability

Z pohledu ukazatele rentability aktiv lepších výsledků dosahuje společnost Luto Automotive CZ, s.r.o., která si po dobu sledování s výjimkou roku 2013 drží vyšší rentabilitu aktiv než slovenská společnost. I přesto, že česká společnost dosahuje lepších výsledků, rentabilita aktiv meziročně klesá. V roce 2013 došlo k poměrově malému nárůstu EBIT oproti poměrovému nárůstu aktiv, v tomto roce byla hodnota rentability aktiv příznivější ve slovenské společnosti. Slovenská společnost nedosahuje takových výsledků rentability aktiv jako společnost česká, již v prvním roce sledování má slovenská společnost téměř 6krát více aktiv, ale pouze 2,5krát větší hodnotu EBIT. V posledním roce se rentabilita aktiv téměř vyrovnala.

Rentabilita vlastního kapitálu vykazuje u obou společností ve sledovaném období kladné, ale kolísavé hodnoty. V letech 2010 a 2011 je hodnota rentability vlastního kapitálu velmi podobná. V roce 2013 došlo k poklesu hodnoty u společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. v důsledku poklesu EAT o téměř 86 %. V posledním sledovaném roce došlo u české společnosti ke zlepšení využití vlastního kapitálu z 0,086 Kč na 0,7 Kč z jedné koruny vlastního kapitálu, u slovenské společnosti došlo ke zhoršení z 0,2 Kč zisku na 0,09 Kč.

Nejvyšší hodnoty rentability tržeb dosahují společnosti již v prvním sledovaném období, tedy v roce 2010, kdy v české společnosti na jednu korunu tržeb připadalo 0,041 Kč zisku a u slovenské společnosti 0,013 Kč zisku. U slovenské společnosti následně docházelo k poklesu až do roku 2014, kdy na jednu korunu připadalo pouze 0,001 Kč zisku, zatímco u české společnosti byla nejnižší hodnota ukazatele v roce 2012. Od roku 2012 hodnota ukazatele u české společnosti vzrostla, což bylo dáno větším než proporčním nárůstem EAT více než dvacetkrát.

Společnosti, stejně jako u ostatních ukazatelů rentability, dosahují u rentability nákladů pouze kladných výsledků. Rentabilita nákladů a její hodnoty jsou v závislosti na rentabilitě tržeb. Nejvyšší hodnoty rentability nákladů dosahují společnosti v roce 2010, kdy v české společnosti jedna koruna vynaložených nákladů tvoří 0,044 efektu, u slovenské společnosti 0,013 efektu.

4.5.3.2 Ukazatele likvidity

Poměrové ukazatele likvidity společností vyjadřují, že ne všechny ukazatele likvidity dosahují doporučených referenčních hodnot, i přesto lze likviditu společností hodnotit jako relativně uspokojivou. Ukazatel běžné likvidity standardně dosahuje hodnoty 2 - 2,5. Česká společnost dosahuje průměrné hodnoty 1,15, společnost slovenská 1,18. Nejlepší výsledek běžné likvidity byl u české společnosti zaznamenán v roce 2010, u společnosti slovenské v roce 2012, kdy se hodnoty nejvíce přibližovaly doporučené hodnotě.

Vývoj pohotové likvidity téměř kopíruje vývoj běžné likvidity. V případě personálních agentur nejsou potřeba žádné vysoké zásoby. Vzhledem k tomu, že česká společnost v roce 2010 a slovenská společnost v letech 2010 a 2011 žádné zásoby neměly, jedná se o hodnoty totožné jako u likvidity běžné. Při porovnání běžné a pohotové likvidity obou společností je možné usuzovat, že velikost zásob je úměrná předmětu činnosti společností.

Okamžitá likvidita společností se ve sledovaném období výrazně liší. Zatímco česká společnost dosahuje doporučených hodnot, kromě posledního roku 2014, kdy došlo k výraznému nárůstu krátkodobých závazků a poklesu finančního majetku, společnost slovenská dosahuje velmi nízkých hodnot v celém sledovaném období. Nízká hodnota likvidity v případě normálních podmínek a okolností, kdy společnosti provádí fakturaci pohledávek a platbu svých závazků v pravidelných intervalech, nepředstavuje velký problém.

4.5.3.3 Ukazatele aktivity

Hodnoty poměrových ukazatelů aktiv jsou u obou společností významně ovlivněny hodnotou tržeb z prodeje vlastních výrobků a služeb, v případě personálních agentur se jedná o prodej služeb. Kratší dobu obratu aktiv vykazuje společnost Luto Automotive, s.r.o. s průměrem 75,65 dnů, což je o více než 44 dnů méně než česká společnost.

Doba obratu pohledávek je u slovenské společnosti také nižší než u české společnosti. Průměrná hodnota doby obratu pohledávek je u slovenské společnosti 57,3 dnů, u české společnosti 77,6 dnů. Hodnota doby obratu pohledávek by měla odpovídat průměrné době splatnosti faktur. Hodnota tohoto ukazatele by měla být v případě společností Luto Automotive CZ, s.r.o. a Luto Automotive pohybovat kolem 30 dnů. Obě společnosti doporučenou hodnotu výrazně přesahují. Platební morálka klientů se u české společnosti během sledovaného období spíše zhoršovala, zatímco u slovenské společnosti došlo k mírnému zlepšení. Podle povahy věci a druhé smluvní strany by se společnosti měly pokusit řešit pohledávky co nejdříve po splatnosti písemným či alespoň e-mailovým kontaktem dlužníka. V porovnání s dobou obratu závazků vyplývá, že společnosti mnohem lépe hradí své závazky, než dokáží inkasovat své pohledávky. Uvedená skutečnost negativně ovlivňuje likviditu společnosti. Průměrná doba splatnosti závazků dosahuje vynikajících výsledků. Slovenská společnost hradí své závazky v průměru za 10 dnů, česká společnost dosahuje více než dvakrát horšího výsledku 21,29 dnů, ale i přesto je tento výsledek pozitivní.

4.5.3.4 Ukazatele zadluženosti

U celkové zadluženosti podniku neexistují přesná kritéria pro doporučenou hodnotu ukazatele. V odvětví agentur je snížena jejich vypovídací hodnota, neboť lidé (jakožto obchodní artikl agentur) nejsou a nemohou být v aktivech společnosti vyjádřeni. Průměrná zadluženost české společnosti byla rovna 87,6 %, u slovenské společnosti 92,59 %. Při analýze je nezbytné brát v kontextu ukazatele rentability celkového kapitálu, neboť používáním cizích zdrojů, a tím možnost placení úroků, ovlivňujeme také výnosnost vloženého kapitálu. V tomto případě je hodnota rentability kapitálu vyšší než procento placených úroků, tudíž i vysoká hodnota ukazatele celkové zadluženosti je pro podnik příznivá.

U české i slovenské společnosti během sledovaného období výrazně převažovala krátkodobá zadluženost oproti zadluženosti dlouhodobé. Podle doporučených hodnot by se dlouhodobá zadluženost měla pohybovat pod hranicí 25 %, což obě společnosti s rezervou splňují. U slovenské společnosti je průměrná dlouhodobá zadluženost 9,07 %, česká společnost dosahuje průměrné hodnoty 4,05 %. Dlouhodobá zadluženost slovenské společnosti klesá, zatímco u české společnosti došlo k nárůstu v roce 2014, kdy společnost

začala čerpat dlouhodobý úvěr. Krátkodobá zadluženost společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. je průměrně rovna hodnotě 83,83 %, slovenské společnosti 68,49 %, což značí, že společnosti více využívají krátkodobé zdroje.

Koeficient samofinancování u slovenské společnosti vykazuje klesající vývoj, který poukazuje na zhoršující se finanční nezávislost společnosti. U české společnosti došlo v posledním sledovaném období v roce 2014 k mírnému nárůstu. Stupeň finanční nezávislosti účetních jednotek není uspokojivý.

4.5.3.5 Komplexní charakteristika finančního zdraví

Podle Altmanova modelu se Altmanovo Z´skóre během sledovaného období obou společností pohybuje v hodnotách finančně stabilních podniků bez finančních potíží. Důležitý je vývoj modelu v čase, kdy obě společnosti zaznamenávají pozitivní vývoj v posledním sledovaném období. Průměrná hodnota Altmanova Z´skóre je u slovenské společnosti o 1,25 bodů vyšší než u společnosti české. Procentuálně je nejvíce zastoupen ukazatel aktivity.

Pro ověření byl proveden modifikovaný model Altmanova Z´´skóre upravený pro nevýrobní podniky. I v tomto případě byly podniky vyhodnoceny jako finančně stabilní podniky. Oproti nemodifikovanému modelu je u slovenské společnosti zaznamenán mírný pokles ve vývoji, u společnosti české dochází k mírnému nárůstu. Průměrná hodnota u slovenské společnosti je vyšší než u české společnosti.

5 Závěr

Cílem diplomové práce bylo pomocí analýzy časových řad sledovat trendy ve vývoji počtu aktuálních zaměstnanců ve společnostech Luto Automotive CZ, s.r.o. a Luto Automotive, s.r.o. od roku 2009 do roku 2014. Na základě získaných dat byla provedena prognóza budoucího vývoje počtu zaměstnanců v letech 2015 a 2016 včetně analýzy struktury a vývoje počtu zaměstnanců podle vybraných charakteristik. Na základě použití vybraných metod finanční analýzy viz kapitola 2.2. Metodika bylo zhodnoceno finanční zdraví personálních agentur od roku 2010 do roku 2014. Na základně dosažených výsledků bylo provedeno mezipodnikové porovnání vybraných ukazatelů společností.

Podíl agenturních zaměstnanců na celkovém počtu ekonomicky aktivní populace v České republice a na Slovensku roste, i přesto se jedná o méně než 1 %. Zatímco v Česku dosahuje 0,9 %, na Slovensku se jedná o 0,8 % agenturních zaměstnanců. Počet zaměstnanců je základem pro vývoj personální agentury. V rámci sledování vývoje počtu aktuálních zaměstnanců Luto Automotive CZ, s.r.o. a Luto Automotive, s.r.o. je zřejmé, že se personální agentury potýkají s vysokou fluktuací zaměstnanců. Tento problém vychází především z charakteru nabízené práce, která je u obou společností zaměřená na dělnické pozice, společně se sezónností pracovních nabídek. Vývoj počtu zaměstnanců probíhal u společností rozdílným způsobem. Slovenská společnost Luto Automotive, s.r.o. se rozvíjela od roku 2009 v pravidelných nárůstech, společnost Luto Automotive CZ, s.r.o., která se z počátku rozvíjela velmi pomalu, zaznamenala rychlý nárůst v posledním roce sledování, kdy se zvýšil počet zaměstnanců o více než 350 %. Prognóza vývoje počtu zaměstnanců pro rok 2015 odhadovala pozitivní nárůst počtu zaměstnanců v obou společnostech, nicméně v důsledku legislativních změn na Slovensku klesl počet zaměstnanců Luto Automotive, s.r.o. o více než 600 a v Luto Automotive CZ, s.r.o. byla rozvázána smlouva se dvěma klienty z důvodu požadovaných změn smluvních podmínek při přidělování zaměstnanců. V rámci porovnání prognóz se skutečným počtem zaměstnanců byla provedena prognóza vývoje počtu zaměstnanců v roce 2016, viz tabulka č. 9., která odhaduje setrvávající pokles počtu zaměstnanců v Luto Automotive, s.r.o. a naopak pozitivní nárůst u Luto Automotive CZ, s.r.o. Při současné nízké nezaměstnanosti v České republice a poklesu nezaměstnanosti na Slovensku se začal snižovat počet zájemců o nabízené dělnické pozice. Z důvodu nedostatku zaměstnanců se začal zvyšovat

počet zaměstnaných cizinců. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí bylo v České republice evidováno v roce 2015 téměř 300 000 zahraničních pracovníků, kdy více než 220 000 jich pocházelo z Evropské unie, a tyto mohou personální agentury zaměstnat, jedná se především o pracovníky ze Slovenska a Polska. V České republice bylo zaměstnáno téměř 12krát více cizinců, než na Slovensku, kde bylo v roce 2015 zaměstnáno 25 500 cizinců, především z Rumunska. Obě země spojuje závažný problém, který se týká vzrůstající nezaměstnanosti mladých osob ve věku od 15 do 25 let, které v současnosti obtížně hledají práci. Věková struktura zaměstnanců společností viz graf č. 6 a graf č. 9 je ovlivněna skutečností, že na většinu nabízených pracovních pozic není potřeba kvalifikace a zkušenosti. Největší podíl zaměstnanců tak tvoří lidé do 25 let, kteří mají problém po ukončení školy sehnat práci - viz kapitola 3.1.6. Komparace trhů práce.

Majetková struktura personálních agentur si je podobná vysokým zastoupením oběžných aktiv na celkových aktivech. Za negativní lze u Luto Automotive CZ, s.r.o. i Luto Automotive, s.r.o. považovat zhoršující se platební morálku klientů společností, a tím rostoucí vývoj krátkodobých pohledávek. Společnosti mnohem lépe hradí své závazky, než dokáží inkasovat své pohledávky. Finanční struktura společností je tvořena především z cizích zdrojů, respektive krátkodobých závazků. Za pozitivní lze pokládat snížení krátkodobých závazků z obchodních vztahů v posledním roce sledování u společnosti Luto Automotive, s.r.o, ale i přesto tvoří cizí zdroje v průměru více než 95 % na celkových pasivech. Provozní výsledek hospodaření vykazuje rostoucí vývoj u obou společností, negativně lze však hodnotit finanční výsledek hospodaření Luto Automotive, s.r.o., který vykazuje klesající tendence v celém sledovaném období. Tento pokles je dán růstem celkových finančních nákladů. Špatný finanční výsledek hospodaření zapříčinil pokles výsledku hospodaření společnosti Luto Automotive, s.r.o. v posledních dvou sledovaných letech. Poměrové ukazatele, které jsou založené na vytvoření kladného výsledku hospodaření za běžné účetní období, zde ukazatele rentability, zaznamenávají ve společnosti Luto Automotive CZ, s.r.o. příznivější výsledky oproti slovenské společnosti, přesto nelze ukazatele rentability Luto Automotive, s.r.o. hodnotit negativně. Negativně, nicméně s mírně pozitivním vývojem, lze u Luto Automotive, s.r.o. hodnotit ukazatel okamžité likvidity, nízké hodnoty peněžní likvidity ovšem nepředstavují takové riziko, protože společnost své okamžitě splatné závazky hradí pomocí krátkodobých úvěrů, které jsou pro tyto potřeby určeny. Ukazatele aktivity nevykazují jednoznačný vývoj. Pozitivně

lze hodnotit krátkou dobu obratu závazků u obou společností, společnost Luto Automotive, s.r.o. splácí své závazky 5,7krát rychleji, než inkasuje své pohledávky, čímž dochází ke zhoršení likvidity společnosti, zatímco společnost česká hradí své závazky 3,6krát rychleji. Komplexní pohled na situaci společností odráží bankrotní model, včetně jeho modifikované verze určené pro nevýrobní podniky, který hodnotí společnosti jako finančně stabilní podniky bez finančních potíží. V rámci modelu je důležitý vývoj v čase, kdy obě společnosti zaznamenávají pozitivní vývoj v posledním sledovaném období.

Na základě výsledků a zkušeností je v zájmu společností zvýšit tlak při vymáhání svých pohledávek, především pohledávek plynoucích z obchodních vztahů. Pokud by byly pohledávky inkasovány včas, společnosti by nemusely čerpat bankovní úvěry pro vyrovnání cash flow. Nedostatek finančních prostředků má také za následek pozdní platby odvodů na sociálním a zdravotním pojištění, kdy se poté k odvodům připočítává penále. V případě osobní dohody je možné vytvořit splátkový kalendář s institucemi, penále za pozdní odvody se již nebude navyšovat a je možné jeho částečné prominutí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí chce zpřísnit pravidla agenturního zaměstnávání. Resort má v plánu stanovit 15% kvótu pro podíl agenturních zaměstnanců v podniku. Tímto opatřením se má zamezit zneužívání agenturního zaměstnávání některými firmami. Primárně by měly být pracovní činnosti zajišťovány kmenovými zaměstnanci. I přes legislativní omezení se předpokládá růst počtu agenturních zaměstnanců. Situaci především ovlivňuje skutečnost, že malé a středně velké společnosti se snaží vybrané, administrativně či technicky náročné činnosti, outsourcovat, což personální agentury umožňují.

6 Seznam použitých zdrojů

Literatura

ALTMAN, E. I. *Corporate Financial Distress and Bankruptcy*. Hobokem, John Wiley & Sons, New Persey, 2006. 368 str. ISBN 978-0-471-69189-1

BIATHOVÁ, J., MÓZEROVÁ, E. *Ekonomická analýza podniku*, Bratislava: Edičné stredisko EU, 1995. 188 str. ISBN 80-225-0646-X

BURIANOVÁ, J., BRČÁK, J. *Učební texty z mikroekonomie*. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2004. 119 str. ISBN 978-80-213-1400-92

COVERDILL, J. FINLAY, W. *Headhunters: matchmaking in the Labor market*. 1. print. Ithiaca: ILR Press, 2007. 224 str. ISBN 9780801473791

ČERNÁ, A. *Finanční analýza*. Praha: Bankovní institut, 1997. 293 str. ISBN 80-7265-017-3

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2012. 559 str. ISBN 9788074003479

EDENBOROUGH, R. *Assessment methods in recruitment, selection & performance: a manager's guide to psychometric testing, interviews and assessment centres.* London: Kogan Page Ltd, 2007. 311 str. ISBN 9780749450144

GRÜNWALD, R. *Finanční analýza a plánování podniku*. Praha: Ekopress, 2007. 318 str. ISBN 978-80-86929-26-2

JANIŠOVÁ, D., KŘIVÁNEK, M. *Velká kniha o řízení firmy: [praktické postupy pro úspěšný rozvoj]*. Praha: Grada, 2013. 400 str. ISBN 978-80-247-4337-0

JIŘÍČEK, P., MORÁVKOVÁ, M. *Finanční analýza*. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2008. 94 str. ISBN 978-80-87035-14-6

JUREČKA, V. *Mikroekonomie*. Praha: Grada, 2013. 368 str. ISBN 978-80-247-4385-1

KONEČNÝ, M. *Finanční analýza a plánování*. Brno: Zdeněk Novotný, 2005. 102 str. ISBN 80-7355-033-4

KOŠTA, J. *Trh práce v Slovenskej republike po jej vstupe do Európskej menovej unie*. Bratislava: Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2011. 288 str. ISBN 978807144-1885

KOTULIČ, R., KIRÁLY, P., RAJČÁNIOVÁ, M. *Finanční analýza podniku*. Bratislava: Iura Edition, 2007. 209 str. ISBN 978-80-8078-117-0

KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada, 2011, Management (Grada). 288 str. ISBN 978-80-247-3823-9

KNÁPKOVÁ, A., PAVELKOVÁ, D., ŠTEKER, K.. *Finanční analýza: komplexní průvodce s příklady*. Praha: Grada Publishing, 2013. 240 str. ISBN 978-80-247-4456-8

LISÝ, J. *Ekonómia v novej ekonomike. Bratislava :* Iura Edition,2007. 714 str. 978-80-8078-423-2

MÁČE, M. *Účetnictví a finanční řízení*. Praha: Grada Publishing, 2013. 552 str. ISBN 9788024783857

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 172 str. ISBN 80-86429-08-3

MARTINCOVÁ, M. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava : IURA EDITION, 2005. 127 str. ISBN 80-8078-038-2

MRKVIČKA, Josef; KOLÁŘ, Pavel. *Finanční analýza*. Praha : ASPI, a. s., 2006. 228 str. ISBN 80-7357-219-2

NEUMANN, P., ŽAMBERSKÝ, P., JIRÁNKOVÁ, M. *Mezinárodní ekonomie*. Praha: Grada, 2010. 160 str. ISBN 978-80-247-3276-3

NOVÝ, I. SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, 2006. 288 str. ISBN 80-247-1705-0

PETRUSEK, M. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. 1627 str. ISBN 80-7184-310-5

PROKOPENKO, J. *Productivity management: a practical handbook*. Geneva: International Labour Office, 1987. 346 str. ISBN 9221059014

RUBÁKOVÁ, V. *Účetnictví pro úplné začátečníky*. Praha: Grada Publishing, 2015. 192 str. ISBN 8024796937

RŮČKOVÁ, P. *Finanční analýza – 4. Rozšířené vydání: metody, ukazatele, využití v praxi*. Praha: Grada Publishing, 2010. 144 str. ISBN 80-2477-111X

RŮČKOVÁ, P., ROUBÍČKOVÁ, M. *Finanční management*. Praha: Grada Publishing, 2012. 290 str. ISBN 9788024740478

RYNEŠ, P. *Cash flow v účetní závěrce*. Olomouc: Anag, 2009. 191 str. ISBN 9788072634903

SEDLÁČEK, J., HAMPLOVÁ, E., ÚRADNÍČEK, V. *Finanční analýza*. Brno: Masarykova univerzita, 1998. 190 str. ISBN 80-210-1775-9

SCHOLLEOVÁ, H. *Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy*. Praha: Grada Publishing, 2012. 272 str. ISBN 978-80-247-4004-1

SLAVÍK, J. *Finanční průvodce nefinančního manažera: jak se rychle zorientovat v podnikových a projektových financích*. Praha: Grada Publishing, 2013. 176 str. ISBN 9788024745930

SMEJKAL, V. *Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích*. Praha: Grada, 2006. 296 str. ISBN 80-247-1667-4

ŠIMEK, M., BRČÁK, J. *Trh práce: základní kurs*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. 74 str. ISBN 80-867-6426-5

VALACH, J. *Finanční řízení podniku*. Praha: Ekopress, 1999. 324 str. ISBN 80-86119-21-1

VOCHOZKA, M. *Metody komplexního hodnocení podniku*. Praha: GRADA Publishing. 2011. 248 str. ISBN 978-80-247-3647-1

Internetové zdroje

budoucnostprofesi.cz *Trh práce* [online]. 2015 [cit. 2015-05-23]. Dostupné z: < http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html>

businessinfo.cz *Techniky a metody finanční analýzy* [online]. 2009 [cit. 2015-04-20]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/techniky-a-metody-financni-analyzy-3384.html>

businessvize.cz *Pracovní kapitál* [online]. 2015 [cit. 2015-04-20]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/financni-rizeni/modla-financnich-reditelu-jmenem-pracovni-kapital>

Česká národní banka *Kurzy devizového trhu* [online]. 2014 [cit. 2015-06-10]. Dostupné z <:http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/prumerne_mena.jsp?mena=EUR>

Český statistický úřad *Míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti* [online]. 2014 [cit. 2015-06-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-cerven-2014-w4kg19ahbl>

finanalysis.cz *Použité poměrové ukazatele* [online]. 2015 [cit. 2015-05-25]. Dostupné z: <http://www.finanalysis.cz/pouzite-pomerove-ukazatele.html>

infoabsolvent.cz *Názory úřadu práce* [online]. 2015 [cit. 2015-04-25]. Dostupné z: < http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-13/Nazory-uradu-prace-na-uplatnitelnost-absolventu/26>

jobs.cz *Assesment centre* [online]. 2015 [cit. 2015-05-25]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/assessment-centre-odhali-co-o-sobe-mozna-ani-nevite/>

klubinvestoru.com *Česko vs Slovensko* [online]. 2014 [cit. 2015-06-10]. Dostupné z < http://www.klubinvestoru.com/cs/article/2143-cesko-vs-slovensko-7-dil-trh-prace>

managementmania.com *Personální audit* [online]. 2015 [cit. 2015-05-07]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/personalni-audit>

manpower.sk *Index trhu práce* [online]. 2015 [cit. 2015-04-07]. Dostupné z: <https://www.manpower.sk/images/Manpower_Index_trhu_prace_Q1_2015SK.pdf>

nuov.cz *Trh práce v krajích* [online]. 2012 [cit. 2015-05-23]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr>

PITROVA, K. *Possibilities of the Altman Zeta model application to Czech firms.* [online]. 2011: 66-76 [cit. 2015-08-02]. ISSN 12123609. Dostupné z: <http://www.ekonomie-management.cz/download/1346065779_8f30/2011_03_pitrova.pdf>

Slovenský statistický úřad *Míry nezaměstnanosti* [online]. 2014 [cit. 2015-06-10]. Dostupné z <http://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/60bc282a-41c0-41fb-a724>

SRNÁKOVÁ, L. *Nezaměstnanost absolventov vysokých škol.* [online]. Bratislava: ÚIPŠ, 2005, 49s. [cit. 2015-04-07] Dostupné z: <http://www.uips.sk/publikacie-casopisy/analyzy-prognozy-studie>

ŠVARCBACH E. *Firmy mají brát více lidí z agentur* [online]. 2015 [cit. 2015-06-10]. Dostupné z < http://finance.idnes.cz/zamestnavani-v-agenturach-dca-/podnikani.aspx?c=A150528_2165702_podnikani_kho>

7 Přílohy

Seznam příloh

Příloha č.1- Účetní výkazy Luto Automotive CZ, s.r.o.

Příloha č.2- Účetní výkazy Luto Automotive, s.r.o.

Příloha č.1- Účetní výkazy Luto Automotive CZ, s.r.o.

Tabulka 32- Rozvaha Luto Automotive CZ, s.r.o. 2010 - 2014

		31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014
AKTIVA	**1**	**3 443**	**5 918**	**15 632**	**19 667**	**41 328**
Dlouhodobý majetek	**3**	**96**	**355**	**533**	**306**	**1 281**
Dlouhodobý hmotný majetek	**13**	**96**	**355**	**533**	**306**	**1 281**
Samostatné hmotné movité věci a jejich soubory	16	96	355	510	306	1 281
Nedokončený dlouhodobý hmotný majetek	20			23		
Oběžná aktiva	**31**	**3 347**	**5 544**	**14 721**	**19 185**	**39 590**
Zásoby	**32**		**104**	**169**	**277**	**636**
Materiál	33		104	169	277	636
Dlouhodobé pohledávky	**39**			**84**	**84**	**84**
Jiné pohledávky	46			84	84	84
Krátkodobé pohledávky	**48**	**1 735**	**4 387**	**9 109**	**14 541**	**36 753**
Pohledávky z obchodních vztahů	49	1 524	4 148	8 815	14 199	35 669
Stát - daňové pohledávky	54	1				
Krátkodobé poskytnuté zálohy	55	10	39	94	142	256
Jiné pohledávky	57	200	200	200	200	828
Krátkodobý finanční majetek	**58**	**1 612**	**1 053**	**5 359**	**4 283**	**2 117**
Peníze	59	846	1 053	3 688	3 197	373
Účty v bankách	60	766		1 671	1 086	1 744
Časové rozlišení	**63**		**19**	**378**	**176**	**457**
Náklady příštích období	64		19	378	176	457
PASIVA	**67**	**3 443**	**5 918**	**15 632**	**19 667**	**41 328**
Vlastní kapitál	68	724	1 014	1 055	1 154	4 061
Základní kapitál	69	200	200	200	200	200
Základní kapitál	70	200	200	200	200	200
Fondy ze zisku	**80**	**10**	**20**	**20**	**20**	**20**
Rezervní fond	81	10	20	20	20	20

Výsledek hospodaření minulých let	**83**	**89**	**504**	**794**	**835**	**934**
Nerozdělený zisk minulých let	84	89	504	794	835	934
Výsledek hospodaření běžného účetního období	**87**	**425**	**290**	**41**	**99**	**2 907**
Cizí zdroje	**89**	**2 719**	**4 904**	**14 577**	**18 513**	**37 106**
Dlouhodobé závazky	**95**			**3**		
Závazky z obchodních vztahů	96			3		
Krátkodobé závazky	**106**	**2 173**	**3 016**	**11 288**	**10 503**	**28 252**
Závazky z obchodních vztahů	107	861	294	2 755	3 256	9 170
Závazky k zaměstnancům	111	406	844	1 685	2 320	8 902
Závazky ze sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	112	216	1 122	3 457	2 305	5 198
Stát - daňové závazky a dotace	113	668	658	3 264	2 494	4 787
Dohadné účty pasivní	116	22	65	80	87	52
Jiné závazky	117		33	47	41	143
Bankovní úvěry a výpomoci	**118**	**546**	**1 888**	**3 286**	**8 010**	**8 854**
Bankovní úvěry dlouhodobé	119	82	52	551	415	4 686
Krátkodobé bankovní úvěry	120		369		2 326	
Krátkodobé finanční výpomoci	121	464	1 467	2 735	5 369	4 168
Časové rozlišení	**122**					**161**
Výdaje přístích období	123					161

Zdroj: zpráva auditora, vlastní zpracování

Tabulka 33- Výkaz zisku a ztrát Luto Automotive, s.r.o. 2010 - 2014

		31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014
Tržby za prodej zboží	1				196	1 927
Náklady vynaložené na prodané zboží	2					1 916
Obchodní marže	**3**				**196**	**11**
Výkony	4	10 194	18 956	41 209	55 928	155 595
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	5	10 194	18 956	41 209	55 928	155 955
Výkonová spotřeba	8	5 437	8 448	16 101	21 436	62 429
Spotřeba materiálu a energie	9	336	695	1 587	1 887	3 781
Služby	10	5 101	7 753	14 514	19 549	58 648
Přidaná hodnota	11	4 757	10 508	25 108	34 688	93 177
Osobní náklady	12	4 185	9 797	23 812	32 008	85 484
Mzdové náklady	13	3 109	7 328	17 826	23 909	63 418
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní	15	1 068	2 454	5 905	7 945	21 493

pojištění						
Sociální náklady	16	8	15	81	154	573
Daně a poplatky	17	7	28	27	72	32
Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	18	78	78	145	204	508
Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu	19			337		
Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	20			337		
Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku a materiálu	22			337		
Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	23			337		
Změna stavu rezerv a opravnch položek v provozní oblasti a komplexních nákladů příštích období	25			596		453
Ostatní provozní výnosy	26		3	55	2	37
Ostatní provozní náklady	27	9	35	114	703	1 490
Převod provozních výnosů	28					
Převod provozních nákladů	29					
Provozní výsledek hospodaření	**30**	**478**	**573**	**469**	**1 703**	**5 247**
Výnosové úroky	42					
Nákladové úroky	43	32	58	120	171	275
Ostatní finanční výnosy	44	103	16	18	53	94
Ostatní finanční náklady	45	22	125	266	1 111	1 022
Převod finančních výnosů	46					
Převod finančních nákladů	47					
Finanční výsledek hospodaření	**48**	**49**	**-167**	**-368**	**-1 229**	**-1 203**
Daň z příjmů za běžnou činnost	49	102	114	60	245	1 137
-splatná	50	102	114	60	245	1 137
-odložená	51					
Výsledek hospodaření za běžnou činnost	**52**	**425**	**292**	**41**	**229**	**2 907**
Mimořádné náklady	54		2		130	
Mimořádný výsledek hospodaření	**58**		**-2**		**-130**	
Výsledek hospodaření za účetní období	**60**	**425**	**290**	**41**	**99**	**2 907**

Výsledek hospodaření před zdaněním	**61**	**527**	**404**	**101**	**344**	**4 044**

Zdroj: zpráva auditora, vlastní zpracování

Příloha č. 2- Účetní výkazy Luto Automotive, s.r.o

Položky slovenských účetních výkazů jsou v eurech.

Tabulka 34- Rozvaha Luto Automotive, s.r.o. 2010 - 2014

		31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014
AKTIVA	**1**	**798 884**	**1 441 093**	**1 918 170**	**2 852 820**	**2 706 603**
Dlouhodobý majetek	**3**	**179 613**	**234 785**	**377 495**	**500 452**	**397 632**
Dlouhodobý nehmotný majetek	**4**	**4 421**	**875**	**3 254**	**8 800**	**5 856**
Software	7	4 421	875	3 254	8 800	5 856
Dlouhodobý hmotný majetek	**13**	**142 111**	**136 808**	**203 339**	**202 168**	**149 263**
Samostatné hmotné movité věci a jejich soubory	16	142 111	136 808	203 339	188 645	149 263
Jiný dlouhodobý hmotný majetek	19				13 523	
Dlouhodobý finanční majetek	**23**	**33 081**	**106 102**	**170 902**	**289 484**	**242 513**
Podíly v účetních jednotkách pod podstatným vlivem	25	8 431	28 431	28 431	48 431	55 070
Zápůjčky a úvěry - ovládaná nebo ovládající osoba, podstatný vliv	27					187443
Jiný dlouhodobý finanční majetek	28	24 650	77 671	142 471		
Půjčky s dobou splatnosti do jednoho roku	30				241 053	
Oběžná aktiva	**31**	**612 539**	**1 173 548**	**1 531 967**	**2 324 165**	**2 286 568**
Zásoby	**32**				**7 767**	8333
Materiál	33				7 767	8333
Krátkodobé pohledávky	**48**	**595 701**	**1 088 807**	**1 466 520**	**2 237 202**	**2 104 765**
Pohledávky z obchodních vztahů	49	597 368	1 087 903	1 461 205	2 198 662	1 962 096
Pohledávky - ovládaná nebo ovládající osoba	50					77600
Stát - daňové pohledávky	54				4 455	
Jiné pohledávky	57	-1 667	904	5 315	34 085	65 069
Krátkodobý finanční majetek	**58**	**16 838**	**84 741**	**65 447**	**79 196**	**173 470**
Peníze	59	12 313	50 073	1 856	3 506	42 240
Účty v bankách	60	4 525	34 668	63 591	75 690	131 230
Časové rozlišení	**63**	**6 732**	**23 760**	**8 708**	**28 203**	**22 403**

Náklady příštích období	64	6 732	23 760	8 708	25 012	13 659
Příjmy příštích období	66				3 191	8744
PASIVA	**67**	**798 884**	**1 441 093**	**1 918 170**	**2 852 820**	**2 706 603**
Vlastní kapitál	68	75 840	108 513	136 992	170 305	186 656
Základní kapitál	**69**	**9 960**	**9 960**	**9 960**	**9 960**	**9 960**
Základní kapitál	70	9 960	9 960	9 960	9 960	9 960
Fondy ze zisku	**80**	**24 522**	**26 591**	**28 001**	**29 648**	**32 980**
Rezervní fond	81	23 861	25 930	27 340	28 987	32 980
Nedělitelný fond	82	661	661	661	661	
Výsledek hospodaření minulých let	**83**		**39 390**	**66 083**	**97 383**	**127 366**
Nerozdělený zisk minulých let	84		39 390	66 083	97 383	127 366
Výsledek hospodaření běžného účetního období	**87**	**41 358**	**32 672**	**32 948**	**33 314**	**16 350**
Cizí zdroje	**89**	**723 044**	**1 332 580**	**1 780 739**	**2 682 294**	**2 519 947**
Rezervy	**90**	**8 793**	**44 644**	**49 518**	**78 669**	**69 144**
Rezervy podle zvláštních právních předpisů	91	8 793	44 644	49 518	78 669	**69 144**
Dlouhodobé závazky	**95**	**142 841**	**148 150**	**165 450**	**142 486**	**96 779**
Závazky ze sociálního fondu	102	3 052	8 861	9 226	983	10
Jiné závazky	104	139 789	138 453	153 287	139 368	95 800
Odložený daňový závazek	105		836	2 940	2 135	969
Krátkodobé závazky	**106**	**511 363**	**968 211**	**1 260 759**	**2 090 181**	**1 956 043**
Závazky z obchodních vztahů	107	87 424	126 325	409 052	421 320	361 007
Závazky - ovládaná nebo ovládající osoba	108					28 874
Nevyfakturované dodávky	109	660	661	484		
Závazky ke společníkům	110	80 000			126 000	56 000
Závazky k zaměstnancům	111	156 711	317 376	278 010	633 418	519 262
Závazky ze sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	112	134 643	354 785	301 720	516 313	543 708
Stát - daňové závazky a dotace	113	49 322	169 094	261 320	386 977	399 703
Jiné závazky	117		2 063	10 173	6 153	76 363
Bankovní úvěry a výpomoci	**118**	**60 047**	**171 575**	**305 012**	**370 958**	**397 981**
Krátkodobé bankovní úvěry	120	60 047	171 575	305 012	370 958	397 981
Časové rozlišení	**122**			**439**	**221**	
Výdaje přístích období	123			439	221	

Zdroj: zpráva auditora, vlastní zpracování

Tabulka 35- Výkaz zisku a ztrát Luto Automotive, s.r.o. 2010 - 2014

		31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014
Tržby za prodej zboží	1				350	
Náklady vynaložené na prodané zboží	2					
Obchodní marže	**3**				**350**	
Výkony	**4**	**3 239 458**	**6 840 582**	**10 390 571**	**13 411 003**	**14900855**
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	5	3 239 458	6 840 582	10 390 571	13 411 003	14900855
Změna stavu zásob vlastní činnosti	6					
Aktivace	7					
Výkonová spotřeba	**8**	**1 526 620**	**2 911 667**	**4 434 513**	**5 622 819**	**5473365**
Spotřeba materiálu a energie	9	49 887	172 590	215 200	295 203	266 138
Služby	10	147 673	2 739 077	4 219 313	5 327 616	5 207 227
Přidaná hodnota	**11**	**1 712 838**	**3 928 915**	**5 956 058**	**7 788 534**	**9427490**
Osobní náklady	12	1 581 304	3 784 413	5 755 162	7 547 771	9 159 377
Mzdové náklady	13	1 159 543	2 764 753	4 246 223	5 511 496	6 670 997
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	15	398 168	967 311	1 429 064	1 935 258	2 350 579
Sociální náklady	16	23 593	52 349	79 875	101 017	137 801
Daně a poplatky	17	5 514	8 233	14 336	8 785	3 746
Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	18	36 766	49 048	54 368	73 845	87 098
Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu	19	3 506		43 334		
Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku a materiálu	22	15 110		38 515		
Tvorba a zúčtování opravných položek k pohledávkám	23				10 885	1530
Změna stavu rezerv a opravnch položek v provozní oblasti a komplexních nákladů příštích období	25		4 014			
Ostatní provozní výnosy	26	9 598	5 621	13 734	36 511	3 227 898
Ostatní provozní náklady	27	21 627	26 482	53 890	85 821	3 304 906
Provozní výsledek hospodaření	**30**	**65 621**	**62 346**	**96 855**	**97 938**	**98 731**
Výnosové úroky	42	565	878	1 929	3 827	5 774
Nákladové úroky	43	7 379	15 548	18 951	22 384	24 019

Ostatní finanční výnosy	44	2 458	5	16	224	193
Ostatní finanční náklady	45	7 544	6 023	4 943	14 212	30922
Finanční výsledek hospodaření	**48**	**-11 900**	**-20 688**	**-21 949**	**-32 545**	**-48 974**
Daň z příjmů za běžnou činnost	49	12 363	13 455	31 785	32 079	33 407
-splatná	50	15 964	12 619	29 681	32 884	34 574
-odložená	51	-3 601	836	2 104	-805	-1 167
Výsledek hospodaření za běžnou činnost	**52**	**53 721**	**41 658**	**74 906**	**65 393**	**49 757**
Mimořádné náklady	54			10 173		
Mimořádný výsledek hospodaření	**58**			**-10 173**		
Výsledek hospodaření za účetní období	**60**	**41 358**	**28 203**	**32 948**	**33 314**	**16 350**
Výsledek hospodaření před zdaněním	**61**	**53 721**	**41 658**	**64 733**	**65 393**	**49 757**

Zdroj: zpráva auditora, vlastní zpracování