

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

Podnik v regionálním prostředí

Bc. Jana Försterová

**Diplomová práce
2010**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav ekonomiky a managementu
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana FÖRSTEROVÁ**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a management podniku**
Název tématu: **Podnik v regionálním prostředí**

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

1. Stanovení cílů diplomové práce.
2. Vymezení regionu a regionalizace.
3. Určení podniku jako ekonomického subjektu regionu.
4. Vypracování analýzy Pardubického regionu.
5. Charakteristika vybraného podniku.
6. Postavení a působení daného podniku na Pardubický region.
7. Zhodnocení vlivu Pardubického regionu na daný podnik.
8. Formulování závěru a doporučení.

Rozsah grafických prací: -
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- Amstrong, H., Taylor, J., Regional Economics and Policy. London: Harvester Wheatsheaf, 1993. ISBN: 0-7450-1439-9.**
Beran, V., Dlask, P., Management udržitelného rozvoje regionů, sídel a obcí. Praha: Academia, 2005. ISBN: 80-200-1201-X.
Dean M. Hanink, Principles and applications of economic geography. Economy, policy, environment. New York: John Wiley and Sons Inc, 1993. ISBN: 0-4711-0933-9.
Kadeřábková, J. a kol., Úvod do regionálních věd a veřejné správy. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN: 978-80-7380-086-4.
Kraftová, I., Kapitálová síla a výkonnost podniků v regionálním kontextu. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2003. ISBN: 80-7194-622-2.

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Pavel Duspiva, CSc.**
Ústav ekonomiky a managementu

Datum zadání diplomové práce: **29. června 2009**

Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2010**

doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.

Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 13. července 2009

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. 4. 2010

Jana Försterová

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat panu doc. Ing. Pavlu Duspivovi, CSc. za poskytování pravidelných konzultací a za odborné vedení při psaní diplomové práce.

Dále bych chtěla poděkovat paní Monice Floriánové za poskytnuté informace o společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. pro zpracování diplomové práce.

Anotace

Práce se zabývá problematikou působení vybraného podniku v Pardubickém kraji a určení jejich vzájemných vazeb. Vymezuje podnik jako ekonomický subjekt regionu, blíže charakterizuje Pardubický kraj z pohledu socioekonomického. Dále zhodnocuje vliv Pardubického kraje na vybraný podnik.

Klíčová slova

region; podnik; socioekonomické ukazatele; vazby; Pardubický kraj; Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.

Title

The company in regional environment

Annotation

Work deals with the effects of selected company in the Pardubice Region and determine their relationships. Defines an enterprise as an economic entity of the region, outlines the Pardubice Region of the socio-economic perspective. Value to influence the Pardubice Region to the selected firm.

Keywords

region; company; socio-economic indicators; links; Pardubice Region; Chládek and Tintěra, Pardubice corp

Obsah

Úvod.....	8
1 Vymezení regionu a regionalizace	17
1.1 Definování základních pojmů.....	17
1.2 Regionalizace.....	18
1.2.1 Metody vymezení regionů.....	19
1.3 Regionální struktura České republiky	19
1.3.1 Přirozená regionální struktura České republiky	19
1.3.2 Územně správní struktura České republiky, CZ - NUTS.....	21
2 Určení podniku jako ekonomického subjektu regionu.....	24
2.1 Cíle podniku	24
2.1.1 Maximalizace zisku a tržní ceny akcií	24
2.1.2 Maximalizace hodnoty	25
2.2 Typologie podniků.....	27
2.3 Okolí podniku	31
3 Sociální a ekonomický vývoj Pardubického regionu.....	34
3.1 Charakteristika Pardubického kraje	34
3.2 Hlavní ukazatele sociálního a ekonomického vývoje kraje.....	35
3.2.1 Demografický vývoj obyvatelstva.....	35
3.2.2 Hospodářská charakteristika kraje	36
3.3 SWOT analýza.....	41
3.3.1 Silné stránky	41
3.3.2 Slabé stránky	42
3.3.3 Příležitosti.....	42
3.3.4 Hrozby.....	43
3.3.5 Zhodnocení SWOT analýzy	43
3.4 Zhodnocení sociálního a ekonomického vývoje kraje	44
4 Charakteristika společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.....	45
4.1 O společnosti	45
4.1.1 Důležité milníky ve vývoji společnosti [20]	46
4.2 Organizační struktura společnosti	46
4.2.1 Řídící orgány akciové společnosti.....	47
4.2.2 Základní poslání jednotlivých úseků vnitropodnikového řízení	48
4.3 Strategie společnosti	52
4.3.1 „Core“ orientace podniku.....	53
4.3.2 Podniková kultura	53
4.4 Personální politika	54
4.4.1 Vzdělávání pracovníků.....	55
4.4.2 Hodnocení pracovníků	55
4.4.3 Motivace pracovníků.....	56
4.4.4 Odměňování pracovníků	57
4.5 Ekonomické údaje	58
4.6 Holding	60
5 Postavení a působení daného podniku na Pardubický region	62
5.1 Pozice podniku v regionu	62
5.2 Vliv na zaměstnanost v regionu.....	62
5.3 Odběratelé, dodavatelé a konkurence společnosti	65
5.3.1 Odběratelé	65

5.3.2	Dodavatelé.....	65
5.3.3	Konkurence	66
5.4	Sociální aspekty (sponzoring)	69
5.5	Další aspekty ovlivňující region	70
5.5.1	Vliv na HDP regionu.....	70
5.5.2	Průměrné mzdy zaměstnanců.....	70
5.6	Celkový vliv společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. na Pardubický kraj	72
6	Zhodnocení vlivu Pardubického regionu na daný podnik.....	73
6.1	Složení a úroveň obyvatelstva	73
6.1.1	Věková struktura obyvatelstva	73
6.1.2	Vzdělanostní struktura obyvatelstva	74
6.1.3	Národnostní struktura obyvatelstva.....	76
6.1.4	Průměrné mzdové příjmy	76
6.1.5	Životní úroveň domácností.....	77
6.2	Infrastruktura	78
6.2.1	Dopravní infrastruktura	78
6.3	Sociální infrastruktura	82
6.4	Rozpočty Pardubického kraje	86
6.4.1	Příjmy rozpočtu Pardubického kraje	87
6.4.2	Výdaje Pardubického kraje	91
6.4.3	Výsledek hospodaření PK za rok 2008 a „Financování“	93
6.4.4	Návrh rozpočtu na rok 2009.....	94
6.5	Zhodnocení vlivu Pardubického kraje na společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.....	94
7	Závěr.....	96
	Použitá literatura	90
	Seznam příloh.....	100

Seznam tabulek

Tab. č. 1: Makroregionální a mezoregionální centra v ČR	21
Tab. č. 2: Klasifikace NUTS v ČR.....	23
Tab. č. 3: Zájmy interních a externích skupin.....	27
Tab. č. 4: Počet obyvatel v Pardubickém kraji a jeho okresech v 1. až 3. čtvrtletí 2009.....	36
Tab. č. 5: Vývoj HDP v Pardubickém kraji od roku 2004 do roku 2008.....	38
Tab. č. 6: Přehled nezaměstnanosti v Pardubickém kraji v letech 2005 až 2009.....	40
Tab. č. 7: Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. v letech 1994-2009.....	54
Tab. č. 8: Základní údaje z rozvahy společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. k 31. 3. 2009 v tis. Kč	59
Tab. č. 9: Základní údaje z výkazu zisku a ztráty společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. k 31. 3. 2009 v tis. Kč	59
Tab. č. 10: Odvětvová struktura zaměstnanosti v ČR v roce 2009 v %.....	63
Tab. č. 11: Rozdělení zaměstnanců podle jednotlivých odvětví v Pardubickém kraji za rok 2006	64
Tab. č. 12: Počet stavebních firem v Pardubickém kraji v roce 2008	66
Tab. č. 13: Srovnání průměrné mzdy u společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. s Pardubickým krajem a celorepublikovým průměrem od roku 2002 do roku 2008 v tis. Kč	70
Tab. č. 14: Srovnání dynamiky meziročního růstu mzdy u společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. s Pardubickým krajem a celorepublikovým průměrem od roku 2002 do roku 2008 v procentech nárůstu	71
Tab. č. 15: Věkové složení obyvatelstva Pardubického kraje a jeho okresů k 31.12.2008 podle pětiletých věkových skupin	74
Tab. č. 16: Obyvatelstvo v Pardubickém kraji ve věku 15 a více let podle věku a nejvyššího ukončeného vzdělání 1. 3. 2001	76
Tab. č. 17: Zaměstnanci a mzdy v Pardubickém kraji v 1. až 3. čtvrtletí 2009	77
Tab. č. 18: Přehled délek silnic a dálnic v ČR k 1. 1. 2009	79
Tab. č. 19: Předpokládaný postup výstavby a uvádění nových úseků do provozu v Pardubickém kraji v letech 2009 až 2013	80
Tab. č. 20: Přehled základních kulturních zařízení v okresních městech Pardubického kraje. 83	
Tab. č. 21: Přehled základních sportovních zařízení v okresních městech Pardubického kraje	84
Tab. č. 22: Přehled škol v Pardubickém kraji	84
Tab. č. 23 : Přehled základních sociálních zařízení v okresních městech Pardubického kraje	85
Tab. č. 24: Přehled základních zdravotnických zařízení.....	86
v okresních městech Pardubického kraje	86
Tab. č. 25: Přehled předpokládaných a skutečných příjmů a výdajů hospodaření Pardubického kraje v roce 2008 v Kč	86
Tab. č. 26: Poměr vlastních příjmů na celkových příjmech Pardubického kraje za rok 2003 až 2008 v tis. Kč	87
Tab. č. 27: Vývoj nedaňových a kapitálových příjmů v Pardubickém kraji v letech 2003 až 2008 v tis. Kč.....	89
Tab. č. 28: Výdaje Pardubického kraje k 31.12.2008 v Kč.....	91
Tab. č. 29: Poměr běžných a kapitálových výdajů Pardubického kraje v letech 2003 až 2008 v tis. Kč.....	92
Tab. č. 30: Bilance příjmů a výdajů Pardubického kraje v roce 2008 v tis. Kč.....	94

Seznam grafů

Graf č. 1: HDP na 1 obyvatele v krajích ČR, EU 25 = 100 v letech 2005 až 2008	37
Graf č. 2: Vývoj HDP na 1 obyvatele v Pardubickém kraji v letech 2005 až 2008.....	38
Graf č. 3: Míra registrované nezaměstnanosti v Pardubickém kraji a v ČR v letech 2007 až 2010	39
Graf č. 4: Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Pardubického kraje v letech 2005 až 2009	40
Graf č. 5: Vývoj počtu zaměstnanců společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. v letech 1994 až 2009	54
Graf č. 6: Podíl odvětví na celkové zaměstnanosti v ČR od roku 2001 do roku 2007 v %.....	63
Graf č. 7: Srovnání průměrné mzdy u společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. s Pardubickým krajem a celorepublikovým průměrem od roku 2002 do roku 2008 v tis. Kč	71
Graf č. 8: Srovnání dynamiky meziročního růstu mzdy u společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. s Pardubickým krajem a celorepublikovým průměrem od roku 2002 do roku 2008 v procentech nárůstu	72
Graf č. 9: Podíl vlastních příjmů Pardubického kraje na příjmech celkových.....	88
Graf č. 10: Složení daňových příjmů Pardubického kraje v roce 2008.....	89
Graf č. 11: Vývoj nedaňových a kapitálových příjmů Pardubického kraje v letech 2003 až 2008	90
Graf č. 12: Podíl investičních a neinvestičních dotací Pardubického kraje v letech 2005 až 2008	90
Graf č. 13: Poměr běžných a kapitálových výdajů Pardubického kraje v letech 2003 až 2008	92

Seznam obrázků

Obr. č. 1: Znak Pardubického kraje.....	35
Obr. č. 2: Logo Pardubického kraje	35
Obr. č. 3: Obory činnosti společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.	45
Obr. č. 4: Organizační schéma společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. v roce 2008....	43
Obr. č. 5: Členové holdingu enteria a.s.....	61
Obr. č. 6: Mapa silniční a dálniční sítě Pardubického kraje k 1. 7. 2009.....	79
Obr. č. 7: Železniční síť Pardubického kraje.....	81
Obr. č. 8: Významný železniční uzel v České Třebové	81

Úvod

Tématem diplomové práce je Podnik v regionálním prostředí. Práce se zabývá vzájemnými vazbami mezi krajem a vybraným podnikem.

Aktuálnost tohoto tématu spočívá především v těžké pozici podniků prosadit se na trhu, kdy velký podíl na úspěchu má i prostředí, ve které se podnik nachází. Tímto prostředím je tedy kraj, který vytváří podmínky pro konkurenceschopnost podniku z hlediska pracovních sil, dopravní infrastruktury a také zviditelnění podniku.

Hlavním cílem práce je tedy zhodnotit působení vybraného podniku v Pardubickém regionu a určit jejich vzájemné vazby. K dosažení hlavního cíle jsou stanoveny dílčí cíle, a to vymezit region a zásady regionalizace, určit podnik jako ekonomický subjekt regionu, vypracovat charakteristiku Pardubického regionu se zaměřením na ukazatele socioekonomického vývoje, definovat podnik z hlediska organizačního, personálního a ekonomického, charakterizovat působení podniku na region a zhodnotit vliv Pardubického regionu na vybraný podnik.

K řešení zvolené problematiky jsem zvolila metodu komparace, popisu a hodnocení. Informačními zdroji, použitými při zpracování práce, jsou především údaje Českého statistického úřadu a interní zdroje společnosti, dále literatura a internet.

1 Vymezení regionu a regionalizace

1.1 Definování základních pojmů

Region

Pojem region nemá všeobecně přijatelnou definici, v různých regionálních pracích je tento termín používán v různém smyslu. Region tedy můžeme chápat jako komplex, vznikající regionální diferenciací krajinné sféry. Diferenciace může být jak přirozená, tedy vychází z vlastností zemského povrchu, tak umělá, vytvořená člověkem. [3]

Region je obecně popisován charakteristickými rysy týkajícími se: [5]

- sociálně historického aspektu,
- politického aspektu,
- přírodního aspektu,
- geografického aspektu,
- demografického aspektu,
- a ekonomického aspektu.

Struktura regionu

Struktura je důležitou vlastností regionu, na jejímž základě rozlišujeme dva typy regionů, a to homogenní a nehomogenní regiony.

Homogenní regiony se vyznačují stejnorodostí svých vlastností. Při vymezení však předpokládáme, že homogenita není absolutní, vždy se totiž projevují odchylky.

Nehomogenní regiony jsou nestejnorodé ve svých vlastnostech, avšak jsou jednotné ve vztahu jejich vnitřní struktury nebo organizace. [3]

Hranice regionu

Regiony jsou od sebe odděleny pomocí linií nebo zón. Při výběru odpovídajících izolinií však mohou nastat problémy. U homogenních regionů vznikají hranice v místech, kde se charakteristické rysy jader sousedních regionů stávají nejméně výrazné a vzájemně se spojují.

U nehomogenních regionů vedou hranice v místech mezi gravitačním působením sousedních center.

V přírodě však existují fyzickogeografické hranice, které obklopují regionální komplexy. Tato hranice se zjišťuje pomocí různých příznaků, jako jsou stáří komplexů, analýza komponent a procesů a kvantitativní údaje. [3]

Dále můžeme na hranice regionů pohlížet ze socioekonomického hlediska, kde zohledňujeme demografické a socioekonomické údaje, sídelní strukturu, infrastrukturu, vybavenost a funkční využití území. [2]

Řád regionů

V praxi se setkáváme se členěním řádů regionů na mikroregiony, mezoregiony a makroregiony. Jako vyjádření hierarchické podřízenosti používáme označení subregion.

1.2 Regionalizace

Regionalizací se rozumí činnost směřující k vymezení regionů. Vymezení geografických regionů je prováděno na základě dvou hledisek – objektivního (pevnost vazeb mezi složkami regionů) a subjektivního (na základě úkolů výzkumu). Úkolem regionalizace je určit typické rysy, procesy, způsoby vývoje a vazby tak, aby byly ukázány charakteristické rysy regionu.

Je rozlišována regionalizace fyzickogeografická, socioekonomická, regionalizace v jednotlivých dílčích geografických disciplínách (geomorfologická, klimatická, hydrogeografická) a regionalizace průmyslu, zemědělství, dopravy, služeb a maloobchodu, cestovního ruchu a rekreace, obyvatelstva.

Při regionalizaci lze postupovat „shora“ nebo „zdola“. Při regionalizaci zdola se vychází od základních jednotek. Dvě a více jednotek, se silnějšími vazbami mezi sebou než k okolním jednotkám, pak vytvářejí region. Regionalizace „zdola“ snižuje subjektivnost při vymezení regionů. Při regionalizaci „shora“ vymezujeme typická území regionů. [3]

Úkoly regionalizací jsou většinou řešeny geografickou komparativní metodou, která srovnává několik objektů nebo jevů za účelem získání jejich společných nebo naopak odlišných znaků.

1.2.1 Metody vymezení regionů

K. Ivanička definoval čtyři metody vymezení regionů: [3]

1. *Metoda generalizace textu*

Tato nejstarší metoda uspořádává prvky a fakta v průběhu generalizace. Generalizací charakteristiky se vybírají podstatné prvky, fakta a vztahy, upouští se od netypických a méně významných skutečností. Vymezují se celky, které jsou vnitřně co možná nejvíce homogenní a navzájem maximálně heterogenní.

2. *Kartografická metoda*

Analýza odvětví se zpravidla znázorňuje na jednodvětvové mapě, průmysl a sídla se znázorní na mapě druhé. Symboly obou map se přenesou na jednu mapu a legenda se sjednotí. Takto vzniknou nové objekty, označené syntetickým symbolem. Tímto způsobem mohou být určeny regiony příměstského hospodářství, zemědělsko-průmyslové regiony, zemědělské regiony a fyzicko-geografické regiony.

3. *Metoda analýzy vzdáleností v n-rozměrném prostoru*

Je důležité, aby při daném počtu n menších areálů s jistým počtem faktorů m , bylo možné seskupit tyto areály do menšího počtu regionů, které by měly maximální vnitřní homogenitu studovaného komplexu faktorů. Tato metoda vyžaduje využití výpočetní techniky.

4. *Metoda vymezení nodálních regionů*

Tato metoda zkoumá přitažlivosti areálů k určitému nodálnímu centru, respektive k více centrům, a jejich vzájemné svazky. Nejčastěji bývá zkoumán souhrn různých vztahů okolí k centrům, spád za občanskou vybaveností, vývoz produktů, administrativně-správní vazby střediska s jeho zázemím, vztah míst vzniku inovací a způsob šíření inovací v zázemí. Tyto vztahy jsou nejčastěji zpracovávány popisem, kartograficky a numericky.

1.3 Regionální struktura České republiky

1.3.1 Přirozená regionální struktura České republiky

Z geografického hlediska je regionalizace v ČR spojena s povodími hlavních řek, které tvoří dva velké a jeden menší makroregion: [3]

- polabský – Čechy,
- podunajský – Morava,

- pooderský – Slezsko („české Slezsko“).

Česká republika je chápána jako makroregion vyššího stupně, vnitřně vysoce integrovaný z hlediska ekonomického, národnostního a politického. Rozpadá se do dvou základních makroregionů nižšího stupně:

- Čechy,
- Morava s českým Slezskem.

Čechy jsou mononodální s výraznou a ojedinělou pozicí Prahy, Morava pak polynodální s dominancí Brna a zvláštním postavením Ostravy na severu Moravy a v českém Slezsku. Tyto makroregiony nižšího stupně jsou vnitřně integrovány sociokulturně. Na Moravě můžeme hovořit o silnějším vyvinutím existence zemských komunit.

Zvláštní postavení v regionální struktuře ČR zaujímají regionální metropole, které jsou po Praze, metropoli mezinárodního významu, nejdůležitější. Základním kritériem pro jejich vymezení je alespoň jeden milion obsluhovaných obyvatel (počet obyvatel centra + počet obyvatel spádového regionu).

Mezoregiony jsou územní jednotky, jejichž vymezení je jen částečně vázáno na prostorové vztahy obyvatelstva. Jsou významnými koncentračními prostory socioekonomických aktivit. Pokrývají svými vztahy 40 – 60 % plochy ČR. Jednotlivá mezoregionální centra jsou v rámci hierarchie spíše podřízena silnějším centrům.

Významnými mezoregionálními procesy jsou:

- nedenní dojíždka za prací,
- migrace obyvatelstva,
- dojíždka do hierarchicky vyšších zařízení služeb.

Mikroregiony charakterizujeme jako územní celky, v jejichž rámci jsou procesy uzavřeny, a to především dojíždka za prací a za základními druhy služeb. V ČR máme dvoustupňovou mikroregionální organizaci: mikroregion 1. a 2. stupně, vzácně se objevuje i třetí stupeň. Za vyšší stupeň mikroregionů považujeme okresní města, rozdíl je teda zpravidla pouze ve správní funkci. Pro utváření příslušných celků na mikroregionální úrovni jsou zcela dominantní vztahy mezi bydlištěm, pracovištěm a komplexem základních služeb. Mikroregiony integrují více než 90 % až 95 % území České republiky.

Tab. č. 1: Makroregionální a mezoregionální centra v ČR

Typ	Město	Počet obyvatel
<i>Metropole mezinárodního významu</i>	Praha	1 285 404
<i>Regionální metropole I. řádu</i>	Brno	404 605
<i>Regionální metropole II. řádu</i>	Ostrava	313 771
<i>Mezoregionální centrum I. řádu</i>	Plzeň	173 574
<i>Mezoregionální centra II. řádu</i>	České Budějovice	95 640
	Hradec Králové	95 743
	Karlovy Vary	53 626
	Liberec	105 174
	Olomouc	102 000
	Pardubice	90 633
	Ústí nad Labem	98 837
	Zlín	77 278

Zdroj: vlastní

1.3.2 Územně správní struktura České republiky, CZ - NUTS

Dnem 1. ledna 2000 vstoupila v České republice v platnost Klasifikace územních statistických jednotek CZ-NUTS, která nahradila do té doby platný číselník krajů a okresů (ČKO) a zavedla systém klasifikace územních statistických jednotek používaný v zemích Evropské unie. Podchytila současně nově vzniklé územně správní uspořádání České republiky (14 krajů).

Klasifikace NUTS (La Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques) byla zavedena Statistickým úřadem Evropských společenství (Eurostatem) ve spolupráci s ostatními orgány EU pro potřeby klasifikování jednotné unifikované struktury územních jednotek. Konstrukce klasifikace vycházela z jednotných metodických principů Eurostatu s přihlédnutím k administrativnímu uspořádání konkrétního státu. [15]

Klasifikace NUTS

Územní jednotky NUTS v ČR pro potřeby statistické a analytické a pro potřeby EU se vymezují takto: [5]

- a) Územní jednotky NUTS V – obce,
- b) Územní jednotky NUTS IV – okresy,
- c) Územní jednotky NUTS III – kraje,
- d) Územní jednotky NUTS II - sdružené kraje,
- e) Územní jednotka NUTS I - je tvořena územím celé ČR,

f) Územní jednotka NUTS 0 - je tvořena územím celé ČR.

NUTS 0

- odpovídá jednomu státnímu útvaru, Česká republika

NUTS I

- jedná se o územní jednotku typu velkých oblastí státu
- u nás se uvažovalo o třech NUTS I, a to Čechy, Morava, Slezsko
- nakonec se NUTS I ztotožnil s NUTS 0

NUTS II

- jedná se o řádově nižší jednotku odpovídající úrovni středního článku územně správního členění
- počet obyvatel se pohybuje mezi 1-2 miliony
- v ČR máme 8 NUTS II

NUTS III

- odpovídají úrovni nejnižšího územně správního regionu
- počet obyvatel se pohybuje mezi 200-400 tisíci
- v ČR máme 14 NUTS III

NUTS IV

- jedná se o mikroregiony
- v ČR máme 77 NUTS IV

NUTS V

- jedná se o úroveň obcí
- v ČR máme 6 250 NUTS V

Tab. č. 2: Klasifikace NUTS v ČR

NUTS 0	NUTS 1	NUTS 2	NUTS 3	NUTS 4
Česká republika	Česká republika	Praha	Hlavní město Praha	Praha 1 - Praha 15
		Střední Čechy	Středočeský kraj	Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram, Rakovník
				České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachovice, Strakonice, Tábor
		Jihozápad	Jihočeský kraj	Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-jih, Plzeň-sever, Rokycany, Tachov
			Plzeňský kraj	Cheb, Karlovy Vary, Sokolov
		Severozápad	Karlovarský kraj	Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice, Ústí nad Labem
			Ústecký kraj	Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec, Semily
		Severovýchod	Liberecký kraj	Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou
			Královéhradecký kraj	Chrudim, Ústí nad Orlicí, Svitavy, Pardubice, Trutnov
			Pardubický kraj	Havlíčkův Brod, Žďár nad Sázavou, Třebíč, Pelhřimov, Jihlava
		Jihovýchod	Vysočina	Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Znojmo, Vyškov, Hodonín, Břeclav
			Jihomoravský kraj	Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk
		Střední Morava	Olomoucký kraj	Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín, Zlín
			Zlínský kraj	Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava, Ostrava
		Moravskoslezsko	Moravskoslezský kraj	

Zdroj: vlastní

2 Určení podniku jako ekonomického subjektu regionu

Podnik je jedním ze základních ekonomických subjektů, pro který existuje řada různých definic.

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník definuje podnik takto: „*Podnikem se rozumí soubor hmotných, jakož i osobních a nehmotných složek podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří podnikateli a slouží k provozování podniku nebo vzhledem ke své povaze mají tomuto účelu sloužit.*“¹

Podnikem tedy rozumíme funkčně a právně samostatně fungující subjekt, obvykle zakládaný a provozovaný podnikatelem za účelem dosahování podnikatelského zisku.[7]

2.1 Cíle podniku

Cílem podniku rozumíme budoucí stav, kterého má podnik dosáhnout. Odvíjejí se od poslání podniku, které je souborem specifických a dosažitelných cílů. Cíle by měly být realizovatelné, mobilizující, srozumitelné a motivující k dobrému výkonu. [7]

Cílem podniku je tedy tvorba hodnoty, touto hodnotou může být zisk, rentabilita, nově vytvořená hodnota.

2.1.1 Maximalizace zisku a tržní ceny akcií

Cíl maximalizace zisku byl původně považován za hlavní cíl podniku, a to bez ohledu na časové dimenze a riziko. Základním ukazatelem byl celkový zisk, později ukazatel rentability. Tyto ukazatele vycházely obvykle z účetního zisku, nepracovaly s rizikem a byly statickými veličinami. [7]

Dnes se sleduje celá řada poměrových ukazatelů, které podávají více informací, a to ukazatelé výnosnosti, likvidity, zadluženosti, tržní hodnoty.

Tento primární cíl se transformoval do ukazatele výnosnosti vlastního kapitálu a do zisku připadajícího na jednu akcii. Na zisk z akcií pohlížíme jako na vyplacené peníze formou dividend nebo jako na použité investice zvyšující hodnotu podniku, akcií. Problematikou rozdělování zisku mezi dividendy a investice se zabývá dividendová politika, která by měla plnit primární cíl, a to růst ceny akcií.

¹ Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ustanovení § 5.

2.1.2 Maximalizace hodnoty

Dalším primárním cílem se stala maximalizace hodnoty. Hodnotou podniku v tomto případě rozumíme současnou hodnotu očekávaných budoucích čistých peněžních toků. Současnou hodnotou označujeme hodnotu očekávaných budoucích zisků upravenou pomocí diskontní míry. Tímto se do vymezení cíle dostal faktor času a faktor rizika. [7]

Teorii maximalizace hodnoty pro akcionáře (shareholder value) byla věnována pozornost koncem 20. století, kdy vznikly dva nové ukazatelé, a to ukazatelé MVA a EVA. Jsou založeny na tom, že skutečnými náklady podniku jsou ekonomické náklady a ne náklady účetní.

Ukazatel MVA (Market Value Added-tržní přidaná hodnota) vyjadřuje rozdíl mezi tržní hodnotou a investovaným kapitálem. MVA může být kladná i záporná. Cílem manažerů je její maximalizace. Oproti maximalizaci ceny akcií vyjadřuje změny hodnoty akcií, proto jí můžeme považovat za lepší ukazatel. Pokud je MVA kladná, manažeři vytvářejí hodnotu, v opačném případě hodnotu snižují. Tento ukazatel se používá pro meziroční měření změny hodnoty.

Ukazatel EVA (Economic Value Added-ekonomická přidaná hodnota) vyjadřuje rozdíl mezi provozním hospodářským výsledkem podniku po zdanění a jeho náklady na kapitál. Cílem podnikání je tedy vytváření ekonomické přidané hodnoty, ukazatel tedy musí být kladný.

Pro řízení podniku je třeba sledovat celou řadu cílů. Tyto cíle dělíme do skupin dle různých kritérií. Mezi tato kritéria patří: [7]

- význam cíle,
- velikost cíle,
- časové hledisko,
- vztah mezi cíli,
- obsah cíle.

Význam cíle

Dle významu rozlišujeme cíle vrcholové (primární) a podřadné. K dosažení vrcholového cíle slouží tzv. mezicíle, které jsou docíleny cíly podřadnými. Za plnění cílů by měli být odpovědni konkrétní pracovníci a tyto cíle by měli být měřitelné.

Mezicíli a podřadnými cíli mohou být zvýšení obratu prodejem nového výrobku nebo proniknutím na nové trhy, finanční restrukturalizaci za účelem zvýšení výnosnosti apod.

Velikost cíle

Podle velikosti rozčleňujeme cíle neomezené a omezené či maximalistické a minimalistické. U maximalistického cíle usilujeme o dosažení maximální hodnoty a u minimalistického o dosažení hodnoty předem dané.

Časové hledisko

Časové hledisko člení cíle na krátkodobé a dlouhodobé, někdy i na střednědobé. Cíle dlouhodobé většinou vyplývají ze strategie podniku, jsou komplexnější a za jejich plnění jsou odpovědni vrcholoví manažeři. Jsou zajištěny krátkodobými cíli, které jsou více operativní a jsou za ně odpovědni i manažeři nižšího stupně.

Vztah mezi cíli

Podle vztahů mezi cíli rozlišujeme cíle komplementární, kdy dosahování jednoho cíle vede k dosahování cíle druhého. Dále cíle konkurenční, kdy vyšší plnění jednoho cíle vede k nižšímu plnění druhého. Protikladné cíle, kdy dosažení jednoho cíle vylučuje dosažení cíle druhého a indiferentní cíle, kdy se plnění cílů neovlivňuje

Obsah cíle

Cíle podle obsahu členíme na ekonomické, technické a sociální. Mezi ekonomické cíle patří výkonové, finanční a výsledkové cíle. Technické cíle jsou zaměřeny na vývoj a zavedení nových výrobků, na technickou stránku výrobků a rozvoj technologií. Sociální cíle se orientují na okolí podniku, avšak především na zaměstnance.

Cíle mohou být také ovlivňovány různými zájmovými skupinami, a to interními a externími.

Tab. č. 3: Zájmy interních a externích skupin

Zájmové skupiny		Zájmy ovlivňující cíle
interní	vlastníci	Výnosy
		uchování a zhodnocení investovaného kapitálu
		finanční a dispoziční samostatnost
	manažeři	pravomoc, vliv na rozhodování
		prestiž postavení
		možnost realizace svých záměrů a schopností
	ostatní pracovníci	mzdy a platy
		pracovní zařazení
		sociální jistota
		možnost uplatnění kvalifikace
		mezilidské vztahy, zařazení v kolektivu
		sociální postavení
		Uznání
Prestiž		
externí	věřitelé	jistota kapitálových vkladů
		výhodné zúročení vloženého kapitálu
	dodavatelé	stabilní možnosti prodeje
		výhodné prodejní podmínky
		platební podmínky a schopnosti
	zákazníci	prodej jakostního zboží a služeb
		přiměřené (výhodné ceny)
		Platební
	stát, společnost	daňový přínos
		zajištění pracovních příležitostí
		sociální jistoty a služby
		dodržování právních norem

Zdroj: vlastní

2.2 Typologie podniků

Typologii podniků rozumíme třídění podniků podle základní charakteristiky, které jsou u podniků určitého typu stejné. Podniky lze třídit podle velkého množství hledisek, z nichž jsou uvedena ta nejzákladnější. [7]

1. Podniky podle právní normy

Podniky podle právní formy může členíme na podniky jednotlivce, osobní společnosti, kapitálové společnosti, družstva a státní podniky. [7]

Podniky jednotlivce jsou vlastněny pouze jednou osobou a mají formu živnosti. Živnost může provozovat jak fyzická, tak právnická osoba. Žadatel o živnost musí splnit několik podmínek, a to věk 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odbornou

způsobilost. Živnosti můžeme dále členit na ohlašovací, kde je hlavním kritériem odborná způsobilost a koncesované, kdy živnostník získá povolení, koncesi.

Osobní společnosti jsou vlastněny dvěma nebo více osobami, které se dělí o zisky a jsou odpovědné za ztráty. Rozlišujeme dva typy osobních společností, a to veřejnou obchodní společnost (v.o.s.) a komanditní společnost (k.s.). V.o.s. je typickou osobní společností, která sdružuje nejméně dva podnikatele. Společníci vkládají do společnosti peněžité i nepeněžité vklady a za závazky ručí veškerým svým majetkem.

Komanditní společnost zakládají dva nebo více společníků, které dále rozlišujeme na komplementáře a komanditisty. Komanditisté ručí za závazky společnosti do výše svého vkladu a komplementáři celým svým majetkem.

Pro *kapitálové společnosti* je charakteristická kapitálová účast společníků, nikoli účast osobní na podnikání a řízení společnosti. Společníci ručí za závazky společnosti jen do výše svého vkladu. Česká úprava rozlišuje dva typy těchto společností, a to společnost s ručením omezeným (s.r.o.) a akciovou společnost (a.s.).

S.r.o. může být založena fyzickými osobami či i jen jednou právnickou osobou. Nejvyšším orgánem společnosti je valná hromada, statutárním orgánem je jednatel. Může být volena i dozorčí rada. Tato forma podniku je velmi oblíbená, neboť její založení i správa je mnohem jednodušší než u a.s.

V a.s. je základní jmění rozvrženo do určitého počtu akcií o jmenovité hodnotě. Společnost může být založena jednou právnickou osobou nebo více fyzickými osobami. Akcionář za své závazky neručí, společnost však odpovídá celým svým jměním. Nejvyšším orgánem společnosti je valná hromada, ta volí statutární orgán, kterým je představenstvo a dozorčí rada.

Družstvo je organizace vlastněná a provozovaná společností osob za účelem dosažení zisku a užítku pro své členy. Družstvo musí mít nejméně pět členů, další členy může přijímat i po svém založení. Členové družstva za závazky neručí, družstvo ručí celým svým jměním. Členská schůze, představenstvo a kontrolní komise tvoří orgány družstva.

Státními podniky rozumíme organizace, které zajišťují některé důležité služby, jako je rozhlas, televize, železniční doprava, správa silnic. Dále zajišťují výrobu a těžbu některých důležitých statků, a to elektřiny, uhlí, zbraní. Tyto podniky mohou být zcela ve vlastnictví státu nebo ve smíšeném vlastnictví, kdy část patří soukromým vlastníkům.

Stát dále zajišťuje některé další služby, a to obranu státu, bezpečnost, ochranu zdraví a životního prostředí, vzdělávání, prostřednictvím *neziskových organizací*. Do neziskových organizací patří rozpočtové organizace, příspěvkové organizace, občanská sdružení a nadace.

2. Podniky podle sektorů a hospodářských odvětví

Pod pojmem sektor rozumíme část národního hospodářství, do níž je národní hospodářství podle určitého hlediska rozčleněno. Tradičním členěním ekonomiky je členění do tří sektorů: [7]

- Zemědělský sektor, zahrnující zemědělství, rybolov a lesní hospodářství.
- Průmyslový sektor, který zahrnuje těžební a zpracovatelský průmysl, výrobu a distribuci elektřiny, plynu a vody.
- Sektor služeb, zahrnující obchod, dopravu, skladování, spoje, školství, pojišťovnictví a další služby.

V moderním pojetí národního hospodářství dle sektorů dělíme na: [8]

- primární sektor,
- sekundární sektor,
- terciární sektor,
- kvartální sektor,
- kvintární sektor.

Primární sektor tvoří těžba přírodních zdrojů, zemědělství, lesnictví a rybolov. Tato odvětví mají charakter prvovýroby a bezprostředně spjata s přírodou a jejími zdroji. Tento sektor má spíše strategický význam.

Sekundární sektor tvoří zpracovatelský průmysl a stavebnictví. Jsou to tedy odvětví zpracovávající přírodní suroviny a vyrábějící a zpracovávající umělé zdroje. Tento sektor má významný vliv na dynamiku ekonomického růstu.

Terciární sektor je sektor služeb, souvisejících s produkcí, údržbou, distribucí a spotřebou materiálních statků. Těmito službami jsou služby obchodní, finanční, služby dopravy a spojů, opravárenské a služby související s bydlením. V tomto sektoru se nejvíce uplatňuje vědeckotechnický rozvoj, který se projevuje i v růstu produktivity práce.

Kvartální sektor je tvořen službami, které uspokojují společenské potřeby člověka. Tyto služby mají veřejný charakter a mají nejmenší vliv na ekonomický růst. Patří sem služby veřejné správy, policie, justice a armády.

Kvintární sektor tvoří rozvojové služby, které působí na uchování a kultivaci lidského potenciálu. Jsou jimi školství, kultura, sport, zdravotnictví, sociální služby, služby vědy a výzkumu, tvorby a distribuce informací.

Další členění sektorů je podle Synka na: [7]

- veřejný sektor,
- soukromý sektor,
- smíšený sektor.

3. Podniky podle velikosti

Podniky můžeme členit do velikostních tříd podle počtu zaměstnanců, velikosti obratu, velikosti kapitálu nebo zisku. Nejvíce využívaným kritériem je počet zaměstnanců, které se používá v Evropské unii, v České republice se používá v kombinaci s výší obratu. [7]

Malý podnik je v České republice ten, který má méně než 100 zaměstnanců a jeho roční obrat nepřesahuje 30 milionů korun. Střední podnik má méně než 500 zaměstnanců a obrat je menší než 100 milionů korun. Velkými podniky jsou označovány všechny ostatní podniky.

V Evropské unii se používá navíc pojem mikropodnik, který má 1 až 9 zaměstnanců, malý, střední a velký podnik je charakterizován stejným počtem zaměstnanců jako v České republice.

4. Podniky podle typu výroby

Kritérium typ výroby využíváme jen u výrobních podniků. Synek ve své práci uvádí tyto hlavní produkční formy: [7]

- hromadná výroba – podnik vyrábí pouze jeden druh výrobku,
- vázaná výroba – kromě hlavního výrobku podnik vyrábí i sdružené nebo vedlejší výrobky,
- druhová výroba – vyrábí se jeden druh výrobku, ale v různých rozměrech a váze,
- sériová výroba – podnik vyrábí ve skupinách, které najednou procházejí výrobním procesem,
- plynulá výroba – tento typ spočívá v nepřetržitém sledu časově stejných pracovních úkonů,
- kusová výroba – podnik vyrábí různé druhy výrobku v malém množství nebo jednotlivě, často na zakázku.

5. Podniky podle rozsahu působnosti

Podle tohoto kritéria rozlišujeme podniky: [4]

- obecní – vodárny, městská doprava, služby,
- regionální – stavební podniky, tisk,
- celostátní – banky, pojišťovny, železnice, sdělovací prostředky,
- nadnárodní – ropovod, podniky se zahraniční majetkovou účastí.

2.3 Okolí podniku

Podnik není izolován, ale je obklopen vnějším světem, a to okolím. Toto okolí chápeme jako vše, co je za pomyslnými hranicemi podniku jako sociálně ekonomického a technického systému, čím je podnik ovlivňován nebo co sám může ovlivnit. Podnik je nucen k určitému způsobu chování, především k volbě cílů a způsobu jejich dosahování. Podnik má omezenou možnost ovlivňovat okolí, avšak vliv okolí na podnik je velmi silný. [7]

Synek rozlišuje následující okolí, která však nepůsobí jen vedle sebe, ale vzájemně se ovlivňují. [9]

Geografické okolí

Toto okolí ovlivňuje podnik především tím, že předurčuje logistiku podniku, tedy způsob řízení materiálových a výrobních toků od zdroje k uživateli. Vliv geografického okolí se promítá především do volby umístění tohoto podniku.

Sociální okolí

Cíle podniku by měly odrážet nejen zájmy samotného podniku, ale také zájmy celé společnosti. V reálném životě však do popředí často vstupují zájmy vlastníků a manažerů, kteří usilují o dosažení maximalizace svých příjmů. To je ovšem mnohdy v rozporu se zájmy sociálního okolí. Také zájmy samotných zaměstnanců se vždy nemusí shodovat se zájmy celé společnosti. Proto se většina zásadních podnikatelských rozhodnutí stává do určité míry kompromisem mezi „čistou“ ekonomickou racionalitou a sociální odpovědností podniku. Praxe stále zřetelněji ukazuje, že sociální smír je jedním ze základních předpokladů ekonomického rozvoje společnosti.

Politické okolí

Toto okolí ovlivňuje podnik z hlediska politických zájmů institucionalizovaných v politických stranách, koalici a opozici. Z historického hlediska politické strany prosazovaly politické linie, které naši společnost značně ovlivnily. Bylo to například znárodnění, združstevnění a privatizace. Velký vliv však hraje také komunální politika obecních úřadů.

Právní okolí

Právo se svými instituty vymezují rámec pro většinu podnikatelských činností. Nejdůležitější právní normou týkající se této podnikové sféry je obchodní zákoník. Existuje také velké množství zákonů, které definují bariéry a možnosti podnikání. Zde je možné zmínit zákonnou úpravu činnosti investičních fondů a společností, zákony a nařízení týkající se mezinárodního podnikání.

Tyto právní úpravy však nejsou dostačující, neboť každý případ je jedinečný. Například v Anglii se účastníci soudních sporů opírají také o judikaturu vrcholových soudů.

Ekonomické okolí

Toto okolí je pro podnik velmi důležité, neboť je podnik ovlivněn celkovou hospodářskou situací země a její dynamikou. Zde vstupují tři faktory, a to:

- dostupnost a ceny výrobních faktorů,
- daňová zátěž podniků,
- hospodářský růst, měnový a devizový vývoj.

Do ekonomického okolí patří i dodavatelé a odběratelé a finanční instituce, převážně banky.

Ekologické okolí

Ekologické okolí musí být stále více podniky respektováno. Ekologie sice může vytvářet řadu bariér, převážně ekonomickou zátěž, ale také dává podnikům mnoho šancí. Může recyklovat obaly či vyrábět ekologicky nezávadné výrobky.

Technologické okolí

Technologické okolí a nové technologie umožňují podniku dosahovat lepších hospodářských výsledků a vyšší konkurenceschopnosti. Toto však může mít špatný vliv na životní prostředí.

Etické okolí

Toto okolí bere v potaz jednání v souladu s obecně správným a spravedlivým chováním. Podniky by měli poskytovat pravdivé a úplné informace, v hospodářské soutěži by měli být korektní a poskytovat dobré služby zákazníkům.

Kulturně historické okolí

Kulturní okolí je také velmi důležité, neboť v něm vidíme naději do budoucna. Celková vzdělanost a kulturní úroveň obyvatelstva je nutná k ekonomickému rozvoji a přechodu ke složitějším technologiím.

3 Sociální a ekonomický vývoj Pardubického regionu

3.1 Charakteristika Pardubického kraje

Pardubický kraj se nachází ve východní části Čech. Spolu s Královéhradeckým a Libereckým krajem tvoří region soudržnosti NUTS II, a to Severovýchod. Sousedními kraji jsou Středočeský, Královéhradecký, Olomoucký, Jihomoravský a Vysočina. Území kraje se rozkládá na východě České kotliny. Část severovýchodní hranice kraje je zároveň i státní česko – polskou hranicí, východ je ohraničen jižní částí Orlických hor, horským masívem Králického Sněžníku a nejzápadnějšími svahy Hrubého Jeseníku, jih a jihovýchod je lemován vrchovinnými oblastmi Žďárských vrchů a Železných hor, střed a západ kraje je tvořen řekou Labe a úrodnou Polabskou nížinou. [11]

Pardubický kraj je svou rozlohou 4 519 km² (5,73 % plochy ČR) čtvrtým nejmenším krajem ČR. Z celkové výměry kraje připadá 60,6 % na zemědělskou půdu a lesní pozemky pokrývají 29,4 % kraje. Nejvyšším bodem je Králický Sněžník s 1423 m n. m. . Nejnižší bod kraje se nachází u Kojic při západní hranici kraje, a to 200 m n. m. . Pardubickým krajem prochází hlavní evropské rozvodí mezi Severním a Černým mořem. Podstatná část kraje leží v povodí středního toku Labe, naproti tomu východní část Pardubického kraje patří k povodí řeky Moravy a je také významnou pramennou oblastí kraje. Ke třem největším vodním plochám kraje patří Sečská přehrada, dále Bohdanečský rybník a Pastvinská přehrada.

Počet obyvatel kraje k 30. 9. 2009 byl 516 150, což představuje přibližně 4,9 % celkového počtu obyvatel ČR, který byl 10 467 542. Pardubický kraj tvoří čtyři okresy, a to Chrudim, Pardubice, Svitavy a Ústí nad Labem, z nich nejlidnatější jsou Pardubice, které mají hustotu obyvatelstva 181 osoba/km². Tato hodnota je nadprůměrná v porovnání s celorepublikových průměrem, který je 130 osob/km². Celková hustota zalidnění Pardubického kraje je však s 112 osobami/km² podprůměrná.

V rámci reformy veřejné správy k 31. 12. 2002 zanikly okresní úřady. Došlo k přenesení působnosti státní správy na nižší samosprávné jednotky, a to na pověřené obce a na obce s rozšířenou působností. Výkon státní správy je na území Pardubického kraje svěřen 26 pověřeným obcím a 15 obcím s rozšířenou působností.

Správním centrem kraje je statutární město Pardubice, které je současně i největším hospodářským centrem s vysokou koncentrací průmyslu, komerčních a veřejných služeb.

Celý region lze charakterizovat jako průmyslově – zemědělský. K vysoce produktivním zemědělským oblastem patří Polabská nížina, která se rozkládá na téměř polovině území kraje. Průmyslové podniky jsou zaměřené především na průmysl elektrotechnický, chemický, textilní, strojírenský, energetiku a stavebnictví.

Celostátní význam Pardubického kraje je zdůrazněn tratí evropského železničního rychlostního koridoru s důležitými křižovatkami Pardubice a Česká Třebová a také splavností horního toku Labe. Významnými energetickými zdroji jsou elektrárny Opatovice a Chvaletice.

Pardubický kraj je současně i vysoce zajímavým a atraktivním regionem v oblasti historie, kultury, sportu a společenského dění. Historické a kulturní bohatství kraje je prezentováno velkým počtem zámků, hradů, muzeí, galerií a kulturních akcí.



Obr. č. 1: Znak Pardubického kraje
Zdroj: www.pardubickykraj.cz



Obr. č. 2: Logo Pardubického kraje
Zdroj: www.pardubickykraj.cz

3.2 Hlavní ukazatele sociálního a ekonomického vývoje kraje

3.2.1 Demografický vývoj obyvatelstva

K 30. září 2009 žilo na území Pardubického kraje celkem 516 150 osob, z toho 254 462 mužů a 261 688 žen. Během prvních tří čtvrtletí počet živě narozených dětí převýšil počet zemřelých, a to o 590 osob, stěhováním přibýlo 375 osob. Celkový počet obyvatel tak oproti 1. lednu 2009 vzrostl o 965 osob. Celkový přírůstek obyvatel byl přitom zaznamenán ve všech okresech Pardubického kraje kromě okresu Ústí nad Orlicí. [16]

Rozdílem počtu narozených a zemřelých přibýlo od počátku roku nejvíce obyvatel v okrese Pardubice (244 osob) a Ústí nad Orlicí (199 osob). V okrese Svitavy činil přirozený přírůstek 94 osob a v okrese Chrudim 53 osob. Nejvyšší přírůstek obyvatel stěhováním se projevil v okrese Pardubice (524 osob). K poklesu počtu obyvatel vlivem migrace došlo

pouze v okrese Ústí nad Orlicí, a to o 302 osob. Ze zahraničí se na území Pardubického kraje v průběhu tří čtvrtletí 2009 přistěhovalo 862 osob, naopak do zahraničí se vystěhovalo 186 osob. Celkový přírůstek stěhováním se zahraničím tak dosáhl 676 osob. Mezi přistěhoválými cizinci do kraje převládali podle státního občanství Ukrajinci (27,8 %), Slováci (17,3 %) a Moldavci (11,6 %).

V průběhu tří čtvrtletí roku 2009 se v kraji živě narodilo 4 270 dětí, což je oproti stejnému období loňského roku o 109 dětí méně. Mimo manželství se narodilo 35,6 % ze všech živě narozených dětí. Dále v kraji zemřelo 3 680 osob, to je o 93 méně než ve stejném období roku 2008. Hlavní příčinou smrti i nadále zůstávají nemoci oběhové soustavy s podílem 49,1 % ze všech zemřelých.

V průběhu ledna až září bylo v kraji uzavřeno 1 915 manželství, tj. o 204 méně než za stejné období 2008. Počet sňatků se snížil ve všech okresech Pardubického kraje. Rozvedeno bylo 1 056 manželství, o 112 více než ve stejném období loňského roku.

Ve sledovaném období bylo v kraji evidováno 1 229 potratů, což je o 56 méně než v loňském období.

Tab. č. 4: Počet obyvatel v Pardubickém kraji a jeho okresech v 1. až 3. čtvrtletí 2009

	Stav na počátku období 1. ledna 2009			Střední stav obyvatelstva			Stav na konci období 30. září 2009		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Kraj celkem	515 185	253 973	261 212	515 660	254 236	261 424	516 150	254 462	261 688
v tom okresy:									
Chrudim	104 351	51 501	52 850	104 355	51 546	52 809	104 422	51 584	52 838
Pardubice	166 519	81 999	84 520	166 914	82 197	84 717	167 287	82 376	84 911
Svitavy	104 934	51 670	53 264	105 068	51 771	53 297	105 163	51 827	53 336
Ústí nad Orlicí	139 381	68 803	70 578	139 323	68 722	70 601	139 278	68 675	70 603

Zdroj: ČSÚ

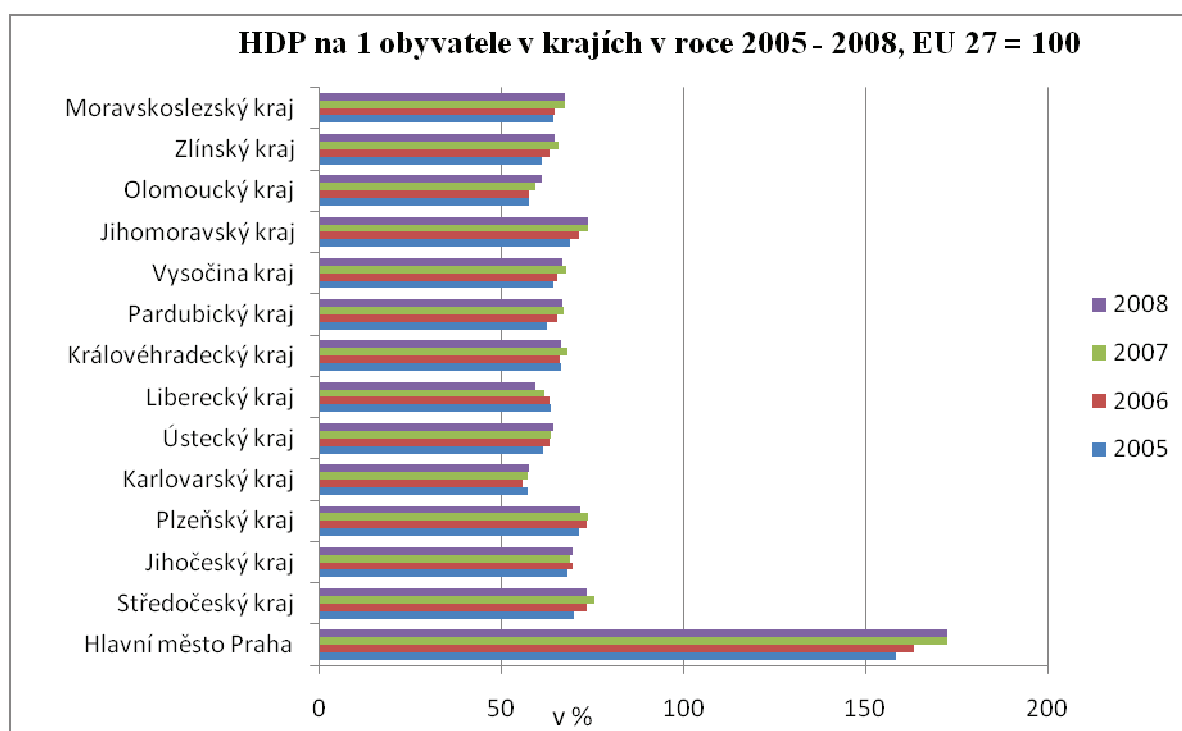
3.2.2 Hospodářská charakteristika kraje

Hospodářskou charakteristiku kraje jsem analyzovala pomocí dvou základních makroekonomických ukazatelů, kterými jsou hrubý domácí produkt (HDP) a nezaměstnanost. Zdrojem, který jsem použila této charakteristiky, jsou statistické údaje ČSÚ.

Hrubý domácí produkt

Ekonomická výkonnost územního celku je zpravidla charakterizována tvorbou hrubého domácího produktu v přepočtu na jednoho obyvatele. Vytvořený HDP v přepočtu na jednoho obyvatele vypovídá o produkční schopnosti nebo ekonomické výkonnosti daného regionu. Tento indikátor byl přijat jako základ pro meziregionální komparace a rovněž jako kritérium pro podporu regionů ze Strukturálních fondů EU.

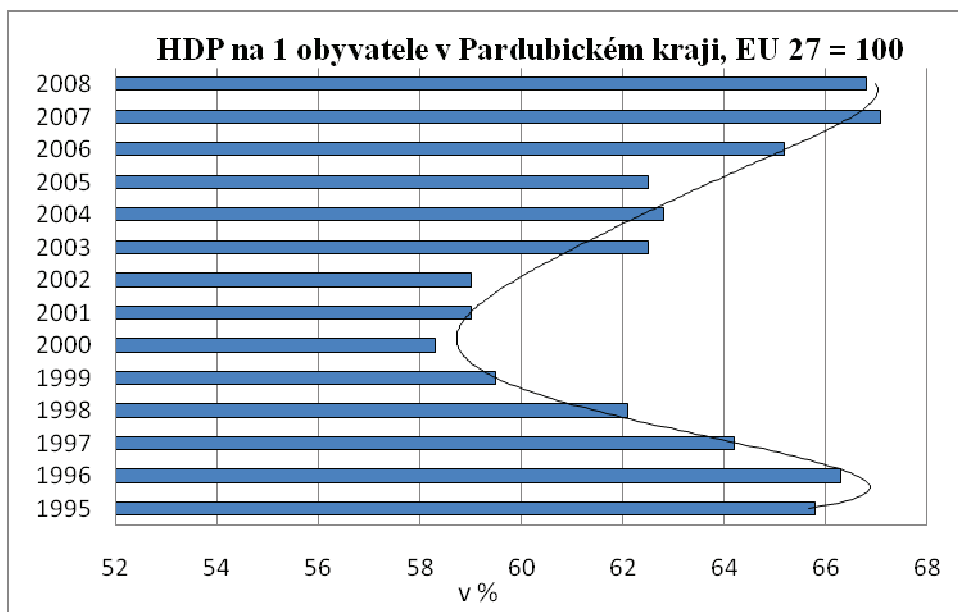
Rozdíly mezi kraji jsou dobře patrné také z porovnání HDP na obyvatele vytvořeného v jednotlivých krajích České republiky s průměrem dvacetisedmi členskými zeměmi Evropské unie (EU 27).



Graf č. 1: HDP na 1 obyvatele v krajích ČR, EU 25 = 100 v letech 2005 až 2008

Zdroj: ČSÚ

Ve sledovaném období dosahoval HDP na obyvatele nejvyšších hodnot v hlavním městě Praze, a to vždy přes 150 %. Dále v kraji Jihomoravském, Středočeském a Plzeňském, a to přes 70 %. Pardubický kraj byl s průměrnými 65 % po Olomouckém, Ústeckém a Zlínském kraji čtvrtým krajem s nejmenším HDP na obyvatele.



Graf č. 2: Vývoj HDP na 1 obyvatele v Pardubickém kraji v letech 2005 až 2008

Zdroj: Vlastní

V Pardubickém kraji činil v roce 2008 HDP na 1 obyvatele 66,8 % průměru EU27, což je o 0,3 procentního bodu méně než v roce 2007. Nejvyšší propad HDP byl v tomto období zaznamenán v roce 2000, kdy byla hodnota HDP na 1 obyvatele 58,3 %.

Tab. č. 5: Vývoj HDP v Pardubickém kraji od roku 2004 do roku 2008

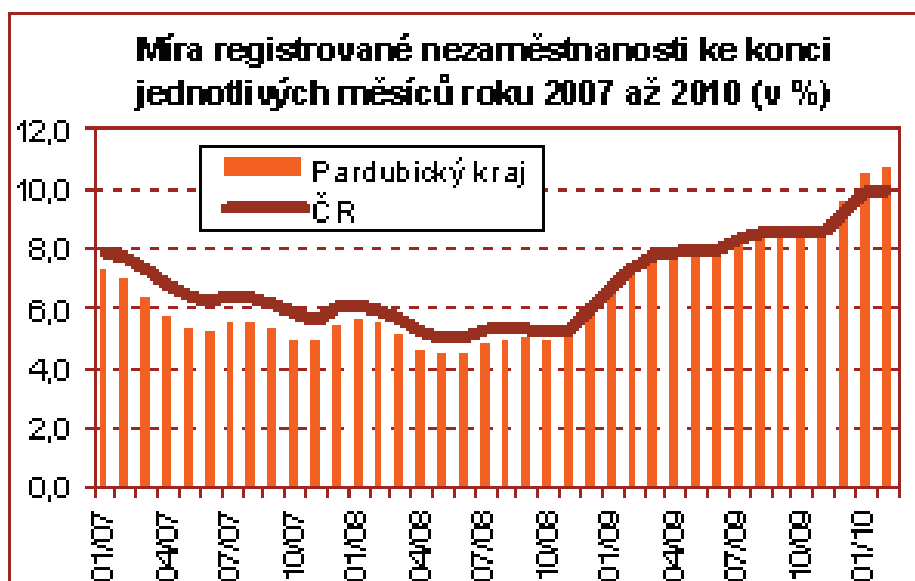
	2004	2005	2006	2007	2008
Vývoj HDP ve stálých cenách (předchozí rok = 100)	103,7	105,5	107,2	107,0	105,2
Hrubý domácí produkt celkem (mil. Kč)	116 838	121 457	133 511	145 651	151 655
Hrubý domácí produkt na obyvatele (Kč)	231 273	240 245	263 436	286 196	295 219
Vývoz (mil. Kč)	131 228	142 700	154 022	191 646	188 744

Zdroj: Vlastní

V Pardubickém kraji hodnota ukazatele HDP měla od roku 2004 do roku 2008 rostoucí tendenci. Hrubý domácí produkt na obyvatele vzrostl mezi roky 2007 a 2008 o 63 946 Kč, celkem o 6 004 mil. Kč. Vývoz v roce 2008 klesl oproti roku 2007 o 2 902 mil. Kč.

Nezaměstnanost

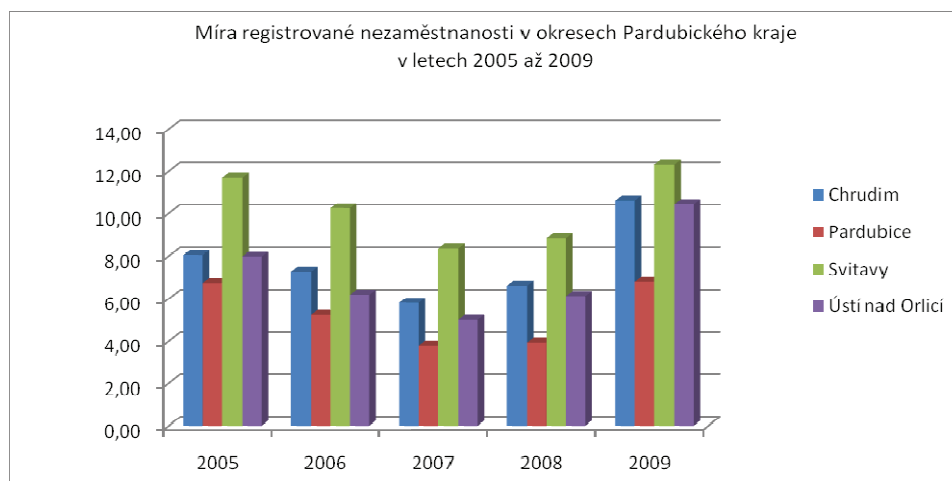
Sledování míry registrované nezaměstnanosti je ovlivněno změnou metodiky MPSV od 3. čtvrtletí 2004, která spočívá v odlišném zahrnování některých skupin osob pro výpočet registrované míry nezaměstnanosti. Např. výpočet dle nové metodiky zahrnuje počet tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání namísto úřady práce přesně evidovaných uchazečů o zaměstnání, dále výpočet zahrnuje navíc např. počet pracujících cizinců, a další odlišnosti. [16]



Graf č. 3: Míra registrované nezaměstnanosti v Pardubickém kraji a v ČR v letech 2007 až 2010

Zdroj: ČSÚ

Míra registrované nezaměstnanosti v Pardubickém kraji od počátku roku 2007 do konce roku 2008 klesala, stále se pohybovala pod celorepublikovým průměrem. Od počátku roku 2009 začala prudce růst až na úroveň celorepublikového průměru, koncem roku 2009 tento průměr převýšila a přesáhla 10 %. Výrazný vzrůst nezaměstnanosti byl způsoben propouštěním zaměstnanců ve významných firmách v kraji, jako je např. firma FOXCONN CZ, s.r.o., která vyrábí komponenty do počítačů.



Graf č. 4: Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Pardubického kraje v letech 2005 až 2009

Zdroj: Vlastní

Míra registrované nezaměstnanosti v Pardubickém kraji byla od roku 2005 vždy nejvyšší na Svitavsku, kdy se pohybovala nad celorepublikovým průměrem. V okrese Chrudim a Ústí nad Orlicí byla každý rok přibližně stejná a pohybovala se na úrovni celorepublikového průměru. Okres Pardubice výrazně snižuje průměr nezaměstnanosti v kraji i v kritickém roce 2009, kdy se pohybovala pod celorepublikovým průměrem.

Tab. č. 6: Přehled nezaměstnanosti v Pardubickém kraji v letech 2005 až 2009

	2005	2006	2007	2008	2009
Míra registrované nezaměstnanosti celkem v % (k 31. 12.)	8,35	6,91	5,43	5,95	9,58
Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem (k 31. 12.)	22 782	19 369	15 417	16 998	26 817
Volná pracovní místa	2 364	7 296	9 541	3 654	1 813

Zdroj: ČSÚ

Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce činil v kraji k 31. 12. 2009 celkem 26 817 osob. V porovnání s předchozím rokem, kdy k 31. 12. 2008 byl počet evidovaných uchazečů 16 998, v roce 2009 tedy stoupl počet o 9819 osob, tj. o 36,6 %. Počet uchazečů o zaměstnání se zvýšil nejvíce na Pardubicku, to o 39,5 % a Ústeckoorlicku o 39,4 %, na Chrudimsku vzrostl o 36,4 % a na Svitavsku o 31,0 %. Počet neumístěných absolventů škol a mladistvých se k 31. 12. 2009 v porovnání se stejným obdobím roku 2008 zvýšil ze 1 353 uchazečů na 2 008, tedy o 655 uchazečů. [16]

V roce 2009 tvořili uchazeči mladší 19 let 5,2 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Nejvyšší podíl na počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2009 měly osoby v produktivním věku 20 až 24 let, a to 14,5 %, následovala skupina uchazečů ve věku 50 až 54 let s podílem 12,7 %. Téměř shodný je počet uchazečů ve věku 55 až 59 let (12,6 %) a 30 až 34 let (12,5 %).

Počet volných pracovních míst dosáhl v Pardubickém kraji k 31. 12. 2009 celkem 1813 míst a zaznamenal klesající tendenci o 1841 míst, tj. o 101,5 % (z 3654 volných míst k 31. 12. 2008). K 31. 12. 2009, ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku, poklesl počet volných pracovních míst v okrese Pardubice (o 33,9 %, tj. o 513 pracovních míst), v okrese Chrudim (o 70,0 %, tj. o 626 pracovních míst), v okrese Svitavy došlo ke snížení počtu pracovních míst o 73,2 % (tj. o 534 pracovních míst) a v okrese Ústí nad Orlicí ke snížení o 32,5 % (tj. o 168 pracovních míst).

V roce 2008 připadlo v kraji na jedno volné pracovní místo 4,7 uchazečů a k 31. 12. 2009 byl poměr poptávky a nabídky v kraji 14,6 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Počet dlouhodobě nezaměstnaných (tzn. déle než 2 roky) v roce 2009 představoval 9,3% všech nezaměstnaných (v roce 2008 to bylo 15,1 %). Nejpočetnější skupinu (35,3 %) představovaly v roce 2009 osoby, které najdou práci do 3 měsíců od zaevidování na úřadu práce (v roce 2008 to bylo 44,1 %).

3.3 SWOT analýza

Swot analýza věcně uvádí řadu faktorů, které se kraje dotýkají a shrnuje, co budoucí vývoj ovlivní. Formulace swot analýzy vychází ze současného stavu a je vodítkem pro sociálněekonomický pohled na Pardubický kraj.

Následující swot analýza je převzata z více zdrojů a doplněna o vlastní poznatky. [11, 6]

3.3.1 Silné stránky

- Výhodná geografická poloha kraje v centru ČR.
- Silná průmyslová tradice (chemie, elektrotechnika).
- Nabídka zainvestovaných průmyslových zón a dalších rozvojových ploch v kraji.
- Rostoucí úroveň vzdělanosti obyvatel.
- Existence tranzitního železničního koridoru.

- Existence mezinárodního letiště Pardubice se smíšeným provozem.
- Příznivé půdní a klimatické podmínky pro zemědělství.
- Tradice v oblasti rybníkářství včetně většího počtu rybochovných zařízení.
- Stabilizovaná a široká vzdělávací nabídka SŠ.
- Existence vysokého školství univerzitního typu.
- Dostatek zastavitelných ploch pro bytovou výstavbu.
- Příznivý krajinný a kulturně historický potenciál pro rozvoj cestovního ruchu.
- Vnější vztahy a partnerství se zahraničními regiony, obcemi a městy.

3.3.2 Slabé stránky

- Velký počet malých obcí v kraji.
- Úbytek počtu obyvatel (zejména ve venkovských částech kraje).
- Absence dálnic a rychlostních silnic.
- Nevyhovující technický stav silničních komunikací II. a III. třídy .
- Nevyhovující stav infrastruktury na venkově (dopravní, technické, obchodní sítě, služeb).
- Nedostatek kvalifikované pracovní síly zejména v dělnických profesích, technických oborech a řemeslech.
- Nedostatečná inovační aktivita průmyslových firem.
- Nízká výkonnost zemědělství.
- Výrazně vyšší nezaměstnanost v některých, zejména v periferních částech kraje.
- Podprůměrná úroveň příjmů obyvatelstva – nižší koupěschopná poptávka.
- Nízká kvalita služeb cestovního ruchu.
- Dopravní zácpy v centrech větších měst.

3.3.3 Příležitosti

- Růst atraktivity kraje pro nové (zahraniční) investory.
- Spolupráce firem v rámci klastrů.
- Nově vybudovaná dálnice D11.
- Další rozvoj cykloturistiky.
- Rozvoj partnerství veřejného a soukromého sektoru.

- Rozšiřování integrovaného dopravního systému.
- Splavnění Labe do Pardubic, vybudování přístavu Pardubice.
- Vybudování multimodálního logistického centra v Pardubicích.
- Budování a rozvoj datových a informačních sítí; další rozvoj informačních technologií.
- Využití zemědělské produkce k energetickým ale i jiným účelům.
- Vybudování prestižních hotelů .
- Vícedenní kulturní a sportovní akce.
- Výstavba nových průmyslových zón – vznik nových pracovních míst, příliv investic.
- Rozrůstající se bytová výstavba.
- Spolupráce s partnerskými regiony.

3.3.4 Hrozby

- Pokračující proces stárnutí populace.
- Prohlubování monooborového zaměření průmyslové struktury.
- Degradace krajiny (nerespektování ekologických principů udržitelnosti).
- Zhoršování dopravní obslužnosti venkova.
- Zaměstnávání zahraničních pracovníků – kriminalita, nemoci.

3.3.5 Zhodnocení SWOT analýzy

Pardubický kraj disponuje dostatečným množstvím silných stránek, kterými může zaujmout a také kterými má občanům co nabídnout. Silné stránky je třeba vyzdvihnout a podporovat, představují konkurenční výhodu a je třeba jich využít. Hlavní silnou stránkou kraje je jeho poloha v centru republiky.

Z hlediska slabých stránek kraj musí zhodnotit problémové oblasti, omezovat je, přijmout potřebná opatření a směřovat k jejich nápravě. Pardubický kraj má bohužel i velké množství slabých stránek, kdy nejvíce problematická je dopravní infrastruktura v centrech velkých města také v počtu silnic vyšší třídy. Dále by měl kraj vytvořit podmínky pro zvýšení kvalifikace uchazečů o zaměstnání v oblasti řemesel a technických oborů.

Pro kraj je velmi důležitá schopnost vyhledávat a využívat příležitosti, ze kterých by se staly silné stránky. Jedná se především o vytvoření příznivého prostředí pro novou pracovní sílu jak v oblasti vzdělávání, tak v oblasti bydlení a zázemí, kultury a sportu.

Velkou hrozbou pro kraj je stárnoucí populace, která představuje riziko nízké pracovní síly.

3.4 Zhodnocení sociálního a ekonomického vývoje kraje

Počet obyvatel Pardubického kraje od začátku roku 2009 mírně vzrostl. Nárůst byl způsoben vyšším počtem narozených dětí než zemřelých osob a také přistěhováním obyvatel. Rozdílem počtu narozených a zemřelých přibylo nejvíce obyvatel v okrese Pardubice. Nejvyšší přírůstek obyvatel stěhováním se projevil také v okrese Pardubice.

Hrubý domácí produkt na obyvatele Pardubického kraje měl v roce 2008 hodnotu 66,8 % a zaznamenal tak pokles oproti roku 2007. Ve srovnání s ostatními kraji má Pardubický kraj vyšší HDP na obyvatele pouze než Olomoucký, Ústecký a Zlínský kraj.

Registrovaná míra nezaměstnanosti Pardubického kraje se s hodnotou přes 10 % v současné době pohybuje nad celorepublikovým průměrem a stále mírně roste. Nejvyšší je na Svitavsku, poté na Ústeckoorlicku a Chrudimsku a nejnižší je na Pardubicku. Nejvyšší počet nezaměstnaných osob je ve věku 20 až 24 let. Počet volných pracovních míst stále klesá, nejvíce v okrese Svitavy.

4 Charakteristika společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.

Pro zhodnocení působení podniku v regionu jsem si vybrala společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. se sídlem v Pardubicích, kde budu posuzovat jednotlivé vazby. Společnost byla zapsána do Obchodního rejstříku dne 1. července 1996 (viz Příloha A) a je v kraji největší co se týče velkého stavitelství. Dále je významným zaměstnavatelem, výrazně se podílí na ekonomice kraje. Podnik působí dlouhodobě a lze tedy využít jeho poznatky pro definování a určení působení a vzájemné vazby s regionem.

4.1 O společnosti

Společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. se sídlem v Pardubicích, byla založena v dubnu roku 1994 jako dceřinná společnost litoměřické "matky" stejného jména. V roce 1997 byla tato firma transformována na akciovou společnost a tím se zcela osamostatnila. V současné době se jedná o suverénní podnik s jasně vymezenou vlastnickou strukturou i dalšími perspektivami rozvoje. [20]

Firma operuje na teritoriu České republiky, a to především ve východních Čechách, ve východní části středních Čech, na střední Moravě a od roku 2002 také v jižních Čechách.

Předmětem činnosti společnosti je poskytování komplexních služeb v oblasti výstavby, rekonstrukce a opravy technické infrastruktury státu a obcí (koleje, mosty, silnice, vodovody, kanalizace) a v segmentu pozemního stavitelství (občanské, průmyslové, bytové, sociální, nemocniční stavby). Společnost dynamicky rozvíjí nabídku informačních produktů v oblasti projekce a stavební diagnostiky, investičního a realizačního inženýringu včetně developerských projektů. Společnost je vedoucím podnikem na českém trhu termitového svařování kolejnic a budování bezстыkové koleje.



Obr. č. 3: Obory činnosti společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.

Zdroj: www.ch-pce.cz

4.1.1 Důležité milníky ve vývoji společnosti [20]

- 1994 - založení společnosti Chládek a Tintěra, s.r.o. - produktový program železnice a termitové svařování
- 1996 - rozvinut produktový program silničního stavitelství
- 1997 - transformace podniku na akciovou společnost - zahájení prací na modernizaci I.železničního koridoru
- 1998 - rozvinut produktový program mostního stavitelství
- 1999 - certifikace společnosti dle ČSN EN ISO 9001
- 2001 - zahájena transformace do podoby kapitálové společnosti, změna systému řízení, vznik hospodářských středisek
- 2002 - rozvinut produktový program střediska investičního inženýringu pro pozemní stavitelství
- 2003 - certifikace společnosti dle ČSN EN ISO 14001
- 2004 - rozšíření činnosti o program ocelových konstrukcí - vytvoření samostatné základny v Záboří nad Labem
- 2005 - certifikace společnosti dle OHSAS 18001:1999
- uskutečnila se akvizice do společnosti Kvis a Multiaqua, čímž firma vstoupila do produktového segmentu vodovodů a kanalizací
- 2006 - akviziční vstup do společnosti Marhold s.r.o., s cílem posílení segmentu pozemních staveb
- 2007 - akviziční vstup do společnosti Instav Hlinsko spol. s.r.o., s cílem dalšího posílení segmentu vodohospodářských staveb v tomto regionu
- rozhodnutí o zásadní reorganizaci skupiny spočívající ve vytvoření správní a servisní organizace - holdingu, který bude obhospodařovat všechny dceřiné společnosti symetricky, a to včetně společnosti Chládek a Tintěra , Pardubice a.s.
- 2008 - v měsíci květnu se společnost stala členem holdingu enteria a.s.

4.2 Organizační struktura společnosti

Společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. je organizována ve dvoustupňovém řídicím uspořádání s akcentem na horizontální komunikační vazby (princip vnitřního zákazníka) a programové řízení jednotlivých projektů a procesů. [10]

Strategický horizont řízení zajišťuje Výkonná rada akciové společnosti a v oponentní roli představenstvo a.s.. Jednotliví členové Výkonné rady zabezpečují přenos strategických rozhodnutí do jimi řízených vnitropodnikových útvarů, zodpovídají za realizaci jim příslušejících úkolů a také přenos zpětnovazebních informací z horizontu výkonného řízení do Výkonné rady.

Výkonný horizont řízení je obsazen Obchodně-výrobními středisky (obchodní a realizační útvary hospodářského charakteru v produktovém členění) a Centrálou akciové společnosti. Posláním centrály je především a zejména posilování konkurenceschopnosti (informační a finanční podpora) produkčních obchodně-výrobních útvarů. Centrála sestává z Kanceláře generálního ředitele a jednotlivých odborných oddělení která poskytují metodický i realizační servis v oblasti vnitropodnikových průřezových činností (marketing, logistika, personalistika, ekonomika a finance, informatika, administrativní podpora).

Postavení obdobné Obchodně-výrobním střediskům mají dceřiné společnosti-samostatné právnické osoby, kde je akciová společnost Chládek a Tintěra a.s. držitelem významnějšího majetkového podílu. Kromě výkonu vlastnického poslání umožňuje mateřská společnost těmto subjektům částečně nebo komplexně využívat servisu, poskytovaného Centrálou mateřské akciové společnosti, a to za úplatu, přeměřenou rozsahu služeb a poměrným nákladům na jejich poskytování.

4.2.1 Řídící orgány akciové společnosti

Valná hromada akcionářů volí představenstvo akciové společnosti a dozorčí radu akciové společnosti. Jejich členové nemusejí být akcionáři, důležitá je jejich mravní a odborná způsobilost. Akcionáři podniku jsou výhradně české fyzické osoby, při čemž nadpoloviční většinu akcií drží současný management firmy. [10]

Představenstvo akciové společnosti plní kromě formálního zastupování společnosti v duchu stanov tři základní funkce:

Personální – jmenuje generálního ředitele a schvaluje jmenování ředitelů jednotlivých úseků,
Legislativní – schvaluje Organizační řád akciové společnosti a vnitropodnikové organizační normy,

Strategickou – schvaluje vytyčenou strategii společnosti, významná investiční rozhodnutí a velké obchodní případy.

Dozorčí rada kontroluje fungování a hospodaření společnosti. Nezaměřuje se pouze na oblast ekonomiky a financí, ale prověřuje i všechny vnitropodnikové procesy.

Výkonná rada společnosti, která je tvořena generálním ředitelem, řediteli jednotlivých úseků, je nejvyšším výkonným orgánem společnosti a rozhoduje o zásadních záležitostech celopodnikového významu. Rozhodování Výkonné rady je kolektivní. Generální ředitel disponuje právem „veta“.

Grémium generálního ředitele řeší otázky marketingu a strategických podnětů pro představenstvo, otázky aliancí a akvizic, vztahy a podněty pro společné činnosti „matky a dcer“, kde lze dosáhnout synergických efektů. Grémium je tvořeno generálním ředitelem, členy představenstva, řediteli úseku marketingu, personálního úseku, úseku ekonomiky a financí a řediteli dceřiných společností.

4.2.2 Základní poslání jednotlivých úseků vnitropodnikového řízení

Úsek generálního ředitele

Úsek generálního ředitele reprezentuje společnost navenek, koordinuje činnost všech úseků, formuluje model fungování společnosti a jejího dalšího rozvoje. Aktualizuje základní „pravidla hry“, prověřuje strukturu společnosti a v součinnosti s Úsekem controllingu monitoruje fungování všech vnitropodnikových útvarů. Ve vazbě na příslušné úseky a Výkonnou radu a.s. potvrzuje zásadní marketingová, personální, finanční a investiční rozhodnutí. [10]

Úsek strategie a marketingu

Úsek strategie a marketingu se zabývá řešením problémů, které doposud nenastaly. Předikuje, monitoruje a diagnostikuje všechny podstatné a relevantní, existující i očekávané trendy vývoje okolního prostředí i organizace samotné a jejich možné dopady na další existenci podniku. Předkládá k posouzení a rozhodnutí reálné základní strategické plány počínání organizace. V kooperaci s obchodně-výrobními úseky sleduje a zkoumá stávající trhy, stanoví výhledové potřeby zákazníků a vytváří nové obchodní příležitosti. Prověřuje naplňování marketingového mixu a zkoumá odezvu u zákazníků.

Úsek personální

Prioritou zájmu tohoto úseku je pracovník firmy. Vytváří příznivé klima pro pozitivní vztah pracovník k organizaci, je garantem kvalifikovaného vyhledávání a získávání pracovníků, jejich umístění na odpovídající pozice, péče o jejich další rozvoj, kvalifikaci. Zabezpečuje administrativní ochranu podniku v oblasti pracovních právních a bezpečnosti práce.

Úsek informačních technologií

Tento úsek zřizuje, spravuje a udržuje infrastrukturu informačního systému podniku po stránce technické a programové. Působí v roli instruktora obsluhy výpočetní techniky pro všechny pracovníky organizace. Vytváří technologické zázemí pro formální zpracování a distribuci propagačních materiálů podniku.

Úsek logistiky

Úsek logistiky koncepčně zabezpečuje optimální nákup a distribuci materiálových vstupů a hmotných investic, u vybraných materiálů též konkrétní nákup, distribuci, skladování a evidenci. Přímou řídí servisní útvary logistické podpory podniku (sklady). Logistika spravuje movitý i nemovitý majetek společnosti.

Úsek ekonomiky a financí

Je to úsek obhospodařující finanční záležitosti společnosti. Zabezpečuje finanční zdroje a řídí peněžní toky včetně inkasa pohledávek, reprezentuje organizaci vůči bankám a pojišťovnám. Garantuje daňové účetnictví společnosti včetně auditu, zpracovává finanční a ekonomickou databázi pro manažerský informační systém, vede evidenci majetku společnosti.

Úsek prokuristy

Tento úsek zabezpečuje styk s podnikovým rejstříkem a živnostenským úřadem, na žádost ostatních úseků zajišťuje právní služby a uskutečňuje důležitá nebo komplikovaná vyjednávání s jinými úřady.

Úsek administrativní podpory a ochrany

Úsek administrativní podpory a ochrany je správcem agendy systému řízení. Je také garantem administrativního operátu systému řízení kvality dle ISO 9001, záležitostí ekologických dle ISO 14001, popřípadě dalších administrativních souborů, vyžadovaných kvůli formální certifikaci organizace.

Úseky obchodně-výrobní

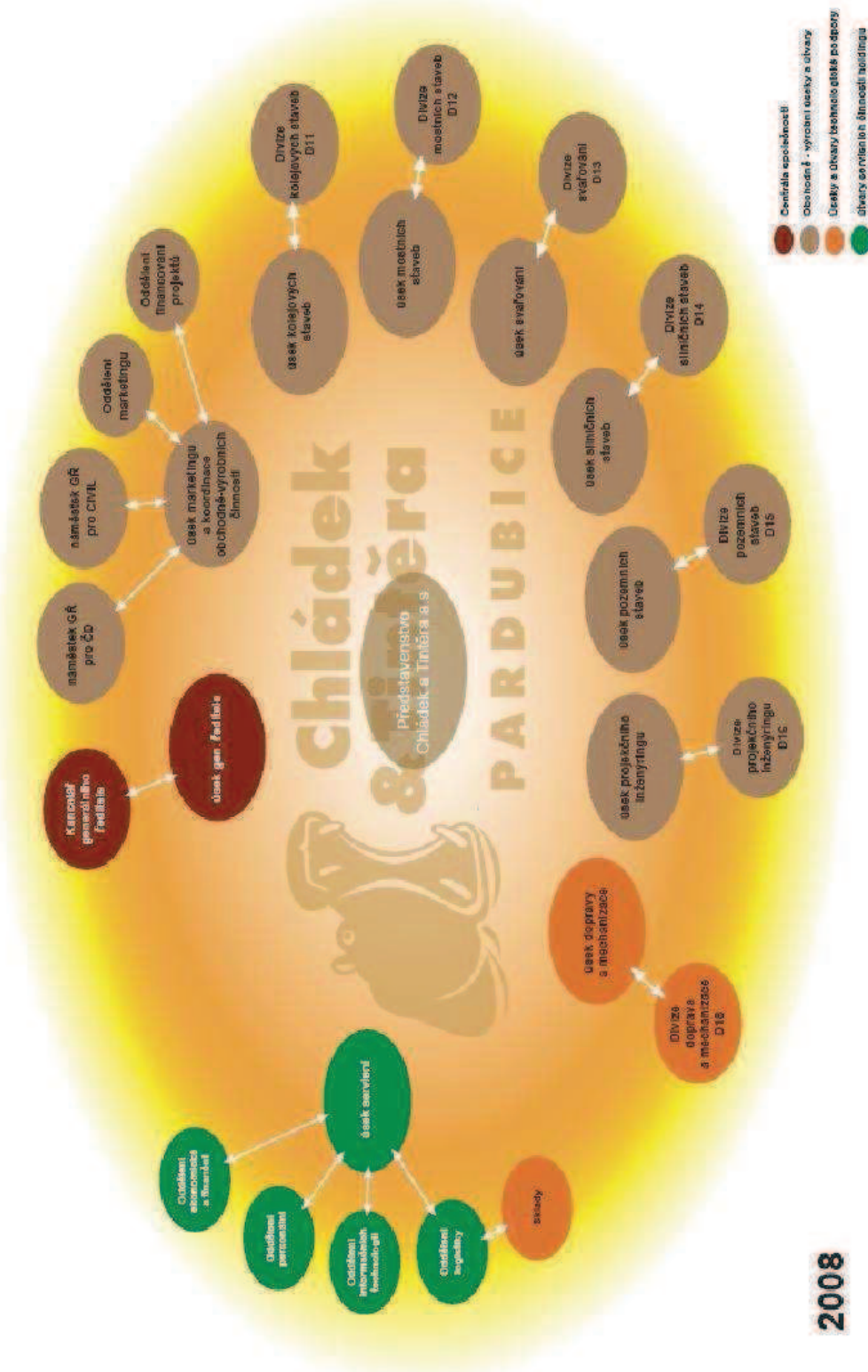
Tyto úseky vyhledávají konkrétní obchodní příležitosti vykonávají obchodní činnosti a zabezpečují solventní poptávku s přiměřenou obchodní marží v optimálním objemu. Zřizují

a rozvíjejí výrobní kapacity společnosti, řídí výrobní procesy a pořizují a aktualizují technicko informační databázi.

Úsek controllingu

Úsek controllingu plní funkci nezávislé zpětné vazby, respektive auditu v systému řízení organizace. Vyhledává relevantní a objektivní informace, zjišťuje a popisuje podstatné pozitivní a negativní stránky zkoumaných jevů analyzuje jejich příčiny a doporučuje vedoucím i výkonným pracovníkům postupy, směřující ke zlepšení kvality organizace, zvyšování hospodárnosti, zkvalitňování jednotlivých procesů a tím i jakosti výsledných produktů. Tyto činnosti vykonává na základě zadání Valnou hromadou akciové společnosti, požadavků členů Výkonné rady a.s. nebo vlastních rozhodnutí.

Základní organizační schema Chládek a Tintěra, Pardubice a. s.



2008

Obr. č. 4: Organizační schéma společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a. s. v roce 2008

Zdroj: www.ch-pce.cz

4.3 Strategie společnosti

Společnost se primárně orientuje na sektor stavebnictví s důrazem na segment infrastrukturálních staveb. Další strategický rozvoj je reálný i v oborech příbuzných, jako je doprava, energetika a zpracování odpadů a také v oblasti všeobecných podpůrných činností. [10]

Roční objem prodeje směřuje ke hladině jedné miliardy korun s vytvořením přidané hodnoty v rozmezí 200 až 300 milionů korun.

Z teritoriálního hlediska společnost působí celorepublikově s akcentem na východočeský region. Samostatnou expanzi na zahraniční trhy ve střednědobém horizontu nepředpokládá. Je však reálná v rámci strategických aliancí s většími partnery.

Růstové strategie společnost primárně zaměřuje do oblasti rozvoje produktu, sekundárně do oblasti rozvoje trhu a diverzifikace. Na stávajících trzích preferuje udržení a současného tržního podílu stávajících produktů před snahami o penetraci trhu kvůli zachování korektních kooperačních vztahů s existujícími konkurenty v sektoru a v zájmu zabránění vstupu potenciální konkurence na již rozdělené trhy.

V oblasti kvality a ceny produkce společnost preferuje premiantskou strategii, tedy maximalizaci užité hodnoty a vysoký uživatelský komfort pro zákazníka za vyšší ceny a s větší obchodní marží.

Ve vztahu k zákazníkům, dodavatelům i konkurenci společnost prosazuje zásadu kooperace, nekonfliktních vztahů a vzájemně výhodných strategických aliancí, kde dohodnutý profit odpovídá pozici a vyjednávací síle zúčastněných stran. Naplnění této zásady se věnuje maximální úsilí a trpělivost. Z hlediska kapitálového propojení není reálný kapitálový vstup strategického investora do organizace. Za účelné a možné se pokládá spíše zakládání společných podniků.

Maximalizaci vlastního finančního zisku společnost neklade na první místo. Primárním cílem je naplnění úlohy producenta kvalitních služeb a zboží, v pozici dobrého zaměstnavatele, ale také nositele a reprezentanta transparentně formulovaných mravních hodnot. Finanční zisk ovšem považuje za základní jednoznačně kvantifikovatelnou výpověď o kvalitě organizace, důležitý nástroj motivace pracovníků a zdroj dalšího rozvoje podniku.

Vnitřní uspořádání organizace odpovídá strukturám podniků tzv. „nové ekonomiky“. Na první místo řadí kvalifikovaný, informovaný a pozitivně motivovaný personál, který

dostává prostor pro samostatné rozhodování, komunikaci s okolím a participuje na společenském a finančním profitu.

V oblasti účetně vykazovaných aktiv společnost preferuje likviditu (volnou finanční hotovost) před fixními aktivy (hmotný a nehmotný majetek) tak, aby zůstal zachován poměr zhruba 3 : 1 pro zabezpečení vysoké flexibility podniku.

4.3.1 „Core“ orientace podniku

Společnost uplatňuje výraznou „Core“ orientaci (orientace na klíčové procesy) s akcentem na procesy s vyšší přidanou hodnotou, tedy procesy kvalifikované, především informační. [10]

Tato orientace se konkrétně projevuje například tím, že společnost „umí“ prodávat stavby střední velikosti, dobře je připravit a zorganizovat. Při jejich realizaci už však „neumí“ z vlastních zdrojů zabezpečit nákladné strojní technologie. Na jejich nákup společnost nemá dostatek peněz a také by bylo těžké zajistit ekonomickou návratnost těchto investic. Proto si práci strojů musí společnost nakoupit od jiných firem.

Jiný případ nastává u velkých staveb, které společnost „neumí“ vyhrát. Tam naopak nabízí vyšším dodavatelům výstavbu dílčích objektů nebo jednotlivé procesy, například svařování.

Z hlediska fungování celého podniku uplatňuje tuto orientaci tím, že nakupuje právní a daňově-poradenské služby, ale například výběr pracovníků a strategické plánování už dělá společnost sama.

4.3.2 Podniková kultura

Nejvýznamnější diferenciací společnosti je podniková kultura, pramenící z nadprůměrného lidského a sociálního kapitálu pracovního kolektivu, která se následně promítá do komfortní obsluhy zákazníků. Program důvěry, vyjádřený již v roce 1994 zakladatelským sloganem „Firma lidí pro lidi“, přispěl ke vzniku kompaktního pracovního týmu, identifikovaného s podnikovými cíli a firemní kulturou. [10]

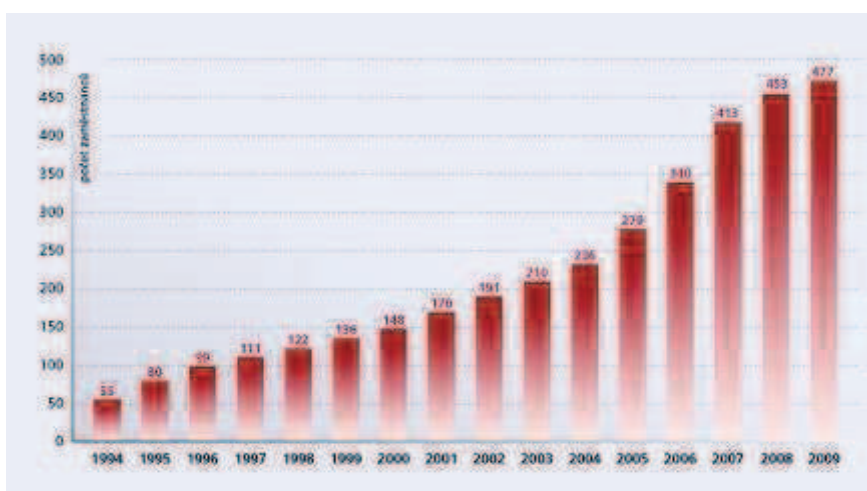
4.4 Personální politika

Na počátku roku 2010 společnost zaměstnávala 477 pracovníků, z nichž téměř polovina jsou technici a inženýři. Vysokou míru vzdělanosti personálu společnost považuje za klíčový nástroj přežití na globalizujícím se stavebním trhu, za zdroj kvality, produktivity i záruku budoucího rozvoje podniku. [20]

Tab. č. 7: Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. v letech 1994-2009

rok	počet zaměstnanců
1994	55
1995	80
1996	99
1997	111
1998	122
1999	136
2000	148
2001	170
2002	191
2003	210
2004	236
2005	279
2006	340
2007	413
2008	453
2009	477

Zdroj: www.cht-pce.cz



Graf č. 5: Vývoj počtu zaměstnanců společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. v letech 1994 až 2009

Zdroj: www.cht-pce.cz

4.4.1 Vzdělávání pracovníků

Vzdělávání ve společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. je řízeno Odborem vzdělávání a tréninku (dále jen OVT). Tento útvar připravuje, zajišťuje a garantuje koncepci a strategii vzdělávání. Zajišťuje také komplexní servis v oblasti tréninku pro všechny zaměstnance. Je garantem poskytovaných služeb z pozice organizátora, nezodpovídá však za obsahovou náplň vzdělávacích akcí, kterou stanovují odborné útvary a za obsazení vzdělávacích akcí účastníky. [1]

OVT zajišťuje evidenci absolvovaných vzdělávacích akcí jak v písemné podobě (osvědčení, certifikace), tak v elektronické podobě, vede seznam interních lektorů. Čerpání z rozpočtu vzdělávání je možné pouze s jeho vědomím.

V případě, že je zaměstnanec nominován svým nadřízených a přihlášen k účasti na vzdělávací akci, stává se účast na této akci jeho povinností, je součástí jeho pracovní náplně. Jestliže se zaměstnanec nemůže na nahlášené vzdělávací akci účastnit, je povinen svou neúčast nahlásit on, nebo jeho nadřízený odpovědné osobě OVT. V případě neomluvené neúčasti jsou náklady na vzdělávací akci rozděleny i na útvar, ve kterém je tento zaměstnanec pracovně zařazen.

Obsah školení se stanovuje dle potřeby plynoucí z činnosti zaměstnanců. Další vzdělávání se odvíjí od plnění kvalifikačních předpokladů a požadavků nadřízených manažerů, které je v souladu se strategií společnosti.

Společnost umožňuje jak interní vzdělávání prostřednictvím interních lektorů, tak externí vzdělávání s využitím externí agentury. Jazykové vzdělávání je poskytnuto zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru déle než 1 rok. Společnost také umožňuje zahraniční stáže.

Kontrola účinnosti, průběhu a kvality vzdělávání je prováděna tzv. zpětnou vazbou, kdy účastníci, lektoři a nadřízení manažeři podávají zhodnocení OVT, která vše zpracovává a vyhodnocuje.

4.4.2 Hodnocení pracovníků

Hodnocení probíhá obvykle jednou za čtvrt roku. Součástí hodnocení je osobní hodnocení. [1]

Osobní hodnocení pracovníků v této společnosti má za účel:

- zlepšení komunikace mezi nadřízeným a podřízeným,
- zefektivnění výkonu zaměstnanců,
- zefektivnění vzdělávání zaměstnanců,
- zajištění personální náhrady za vedoucí zaměstnance.

Osobního ohodnocení se zúčastňují ředitelé odborů, ředitelé regionů, vedoucí oddělení, zaměstnanci pověřeni vedením a koordinací dalších zaměstnanců a ostatní zaměstnanci pouze v případě, že se pro provádění osobního hodnocení rozhodne nadřízený. Toto osobní hodnocení je prováděno jednou za rok.

Osobní hodnocení je založeno na čtyřech principech.

- Osobní hodnocení provádí přímý nadřízený (hodnotitel) a to po té, co byl sám ohodnocen.
- Hodnocení se účastní podřízený vedoucí zaměstnanec respektive zaměstnanec (hodnocený).
- Systém hodnocení je třístupňový, kdy lze každé hodnotící kritérium ohodnotit třemi stupni (viz Příloha C).
- Osobního hodnocení je písemně zaznamenáno do záznamového listu, skládajícího se ze dvou částí záznamu jak pro hodnoceného (viz Příloha D), tak i pro hodnotitele (viz Příloha E).

4.4.3 Motivace pracovníků

Motivaci pracovníků společnost považuje za nejdůležitější segment „Trojčlenky úspěšnosti lidského počínání“, a to moci, chtít a umět, což znamená pracovní podmínky, motivace a kvalifikace. [1]

Pozitivní motivace nejen vytváří příjemnější prostředí pro lidi, ale přináší také konkrétní ekonomické efekty. Motivační nástroje přitom společnost nespátňuje pouze v oblasti hmotné participace pracovníků na důchodech společnosti, ale v celé šíři objektivně existujících motivačních faktorů, z nich nevýznamnější jsou dobré mezilidské vztahy mezi všemi pracovníky.

Společnost respektuje okolnost, že jednotlivé motivační faktory jsou různými profesními skupinami, ale také individuálními pracovníky, vnímány s odlišnou intenzitou, a tomu přizpůsobuje motivační program.

Základní rozdíl je spatřen mezi dělnickými a technickými profesemi, kde vedle motivačních faktorů, společných oběma profesním skupinám, existuje u dělníků významná preference jistoty práce a výdělku, zatímco technici řadí podstatně výš možnost osobnostního rozvoje a prostor pro svobodnou seberealizaci vlastního pracovního ega.

Součástí motivačního programu je tzv. regenerační program, který je určen pro všechny pracovníky společnosti s pracovní smlouvou na dobu neurčitou a nejsou ve zkušební či výpovědní lhůtě. Příspěvek na regenerační pobyty a aktivity je poskytován vždy k 1. 4. a je možné ho čerpat do 31. 3. následujícího roku. V případě nevyčerpání celého konta lze převést 50 % zůstatku do dalšího období. [12]

O výši příspěvky rozhoduje věk, počet odpracovaných let ve společnosti, náročnost pracovního prostředí, hodnocení přímým nadřízeným. O roku 2010 bude výše regeneračního konta součástí výplatní pásky.

Pokud pracovník využívá regeneračních pobytů v pracovní dny, čerpá řádnou dovolenou, případně přesčasové hodiny po dohodě s přímým nadřízeným.

4.4.4 Odměňování pracovníků

V této společnosti jsou to především vedoucí pracovníci, kteří hrají v odměňování pracovníků rozhodující roli. Jsou to ti, kteří znají povahu pracovního místa i práci na něm, výkon a odváděno práci pracovníka jakož i pracovní podmínky na daném pracovišti. Mají významné slovo při vytváření politiky a systému odměňování a jsou odpovědní za jejich realizaci, za dodržování pevně daných pravidel. [1]

Základní a subjektivně velmi citlivou položkou odměňování jsou mzdy. Plní v zásadě dvě konkrétní funkce:

- existenční – pracovník musí za vyplacené peníze důstojně uživit sebe a svou rodinu,
- motivační – pracovník by měl mít pocit, že je za svou práci dobře ohodnocen.

Obě funkce jsou jak subjektivní, závislé na názoru a zvyklostech toho kterého konkrétního pracovníka, tak relativní, proměnlivé v čase.

V návaznosti na relativitu mzdy vystupuje do popření také vnímání mzdy jako ceny pracovní síly. Společnost přednostně zaměstnává kvalitnější a tedy dražší pracovní sílu v porovnání s relevantní konkurencí klade na lidi vyšší nároky a tedy také vyplácí vyšší než průměrné mzdy.

Racionální přístup je uplatňován k diferenciaci výše odměny, která vychází zásadně z funkčního postavení pracovníka, jeho kvalifikace, přínosu pro podnik a dohodnuté ceny pracovní síly v souladu s cenami na trhu.

V zásadě platí, že rozdíl mezi výší odměny za zastávání srovnatelné pracovní pozice by neměl být mezi nejlepším a nejhorším pracovníkem příliš významný. Dohodnutá výše mzdy je výhradní záležitostí pracovníka a organizace, její výše tedy nesmí být předmětem veřejného projednávání či posuzování.

System odměňování je jednotný v rámci celého podniku. Finanční odměna sestává ze dvou složek:

- garantované existenční fixní části, reprezentované dohodnutým měsíčním platem nebo hodinovou sazbou,
- participativní pohyblivé části, závislé na hospodářském výsledku (HV) celého podniku v závěru hospodářského roku, kde rozdělovaná část HV musí být vyšší než 10 % HV, avšak nižší než 20 % HV, při čemž konkrétní procento je s pracovníky dohodnuto předem na počátku hospodářského roku.

Společnost důsledně dbá na valorizaci dohodnutých fixních částek v závislosti na výši inflace, vývoji cen pracovní síly a zvyšování produktivity práce. Důležité je správné načasování termínu zvýšení platů na počátek stavební sezóny (duben) a výplaty podílu na HV nejpozději do konce listopadu v dostatečném předstihu před Vánocemi.

4.5 Ekonomické údaje

Roční objem prodeje vlastního zboží a služeb se pohybuje nad hranicí dvou miliard Kč. V roce 2009 činil obrat 2,267 mld. Kč a pro rok 2010 společnost plánuje obrat ve výši 2,472 mld. Kč. [20]

Z důvodu odštěpení enterie a.s. ze společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. nemůžeme objektivně porovnávat účetní výkazy za jednotlivá účetní období. Poslední ekonomické údaje, které společnost vykazala, jsou k 31. 3. 2009.

Tab. č. 8: Základní údaje z rozvahy společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.
k 31. 3. 2009 v tis. Kč

Položka	Částka v tis. Kč	Položka	Částka v tis. Kč
Aktiva celkem	1156108	Pasiva celkem	1156108
Pohledávky za upsaný kapitál	0	Vlastní kapitál	680311
Stálá aktiva	107846	Základní kapitál	8300
Dlouhodobý nehmotný majetek	585	Kapitálové fondy	10548
Dlouhodobý hmotný majetek	104461	Fondy tvořené ze zisku	3686
Dlouhodobý finanční majetek	2800	Výsledek hospodaření minulých let	275339
Oběžná aktiva	1030044	Výsledek hospodaření běžného účetního období	382438
Zásoby	174574	Cizí zdroje	470522
Dlouhodobé pohledávky	82	Rezervy	207568
Krátkodobé pohledávky	707542	Dlouhodobé závazky	1747
Krátkodobý finanční majetek	147846	Krátkodobé závazky	261207
Časové rozlišení	18218	Bankovní úvěry dlouhodobé	0
		Časové rozlišení	5275

Zdroj: Vlastní

Z údajů v rozvaze je vidět, že největší část stálých aktiv tvoří dlouhodobý hmotný majetek. Co se týče pohledávek, společnost má velké množství peněz v krátkodobých pohledávkách, a to přes 707 mil. Kč. Výsledek hospodaření společnosti za běžné období vzrostl oproti minulému roku o 107 mil. Kč. Společnost nemá žádné dlouhodobé bankovní úvěry, dlouhodobé závazky má v hodnotě necelých 2 mil. Kč a krátkodobé přibližně čtvrt mld. Kč.

Tab. č. 9: Základní údaje z výkazu zisku a ztráty společnosti
Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. k 31. 3. 2009 v tis. Kč

Položka	Částka v tis. Kč
Obchodní marže	155
Přidaná hodnota	1021330
Provozní výsledek hospodaření	499170
Finanční výsledek hospodaření	-4995
Výsledek hospodaření za běžnou činnost	382438
Mimořádný výsledek hospodaření	0
Výsledek hospodaření za účetní období	382438
Výsledek hospodaření před zdaněním	494175

Zdroj: Vlastní

Obchodní marže určuje rozdíl mezi tržbami za prodej zboží a náklady vynaložené na prodané zboží. Její výše byla k 31. 3. 2009 155 000 Kč.

Přidaná hodnota je jednou z nejdůležitějších částí výkazu zisků a ztrát, neboť ukazuje, kolik byl podnik schopen vydělat v tom nejužším slova smyslu, tj. pouze ve vztahu tržby a nejvíce související náklady bez vlivu dalších nákladových položek, a to je přidaná hodnota. Její hodnota byla k 31. 3. 2009 1 021 330 Kč.

Provozní výsledek hospodaření dává podniku smysl jeho existence. Ten je u této společnost kladný, a to 499 170 Kč.

Záporný finanční výsledek hospodaření byl způsoben vysokými ostatními finančními náklady.

Výsledek hospodaření za účetní období byl k 31. 3. 2009 kladný, a to 382 438 Kč, což vypovídá o dobrém hospodaření společnosti.

4.6 Holding

Společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. se v roce 2008 stala součástí holdingu enteria a.s., který byl zapsán do Obchodního rejstříku dne 1. května 2008 (viz Příloha B). Tato holdingová společnost byla založena v květnu roku 2008 jakožto správní, řídicí a servisní prvek skupiny českých stavebních firem s cílem zajištění jejich lepšího fungování, a hlavně přehledného a symetrického prostoru pro jejich budou rozvoj. [20]

Holding nejen že naplňuje funkci spoluvlastníka společností, ale především jim poskytuje personální servis v oblasti všeobecných podpůrných činností. Těmito činnostmi jsou:

- tvorba prognostických scénářů a návazné strategické plánování,
- konstrukce efektivních systémů řízení,
- marketing,
- personalistika,
- administrativní a právní ochrana,
- finanční řízení, atd.

Kromě tohoto vykonává nadstavbové činnosti v oblasti vyhledávání, přípravy a developingu nových projektů pro státní i soukromé investory, zavádění nových

progresivních metod ve stavebnictví a v neposlední řadě vyhledávání vhodných akvizic pro další růst a rozvoj holdingu.

Enteria a.s. v sobě v současnosti sdružuje osm společností převážně stavebního charakteru s více než 600 pracovníky a tržbami 3 až 3,5 miliardy korun. [18]



Obr. č. 5: Členové holdingu enteria a.s.

Zdroj: www.enteria.cz

5 Postavení a působení daného podniku na Pardubický region

5.1 Pozice podniku v regionu

Společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. zaujímá v Pardubickém kraji jednoznačně první místo v oblasti pozemního stavitelství. Dalšími významnými podniky se sídlem v kraji patří M – Silnice a. s., Traťová strojní společnost, a.s., oba se sídlem v Pardubicích, Agrostav, a.s. se sídlem v Ústí nad Orlicí a PRVNÍ STAVEBNÍ CHRUDIM a.s. se sídlem v Chrudimi. [20]

Společnost velice významně ovlivňuje kraj, neboť zajišťuje komplexní služby ve stavebnictví pro obce, města a kraje. To obsahuje poradenství již při formulaci investičního záměru, zpracování studie, zpracování kvalitní projektové dokumentace, poradenství, pomoc a zpracování žádosti o získání finančních prostředků z dostupných dotačních programů a vlastní realizace stavby až po kolaudační rozhodnutí.

Ke stavbám, které byly doposud v Pardubickém kraji společností realizovány, patří oprava mostu v Litomyšli, obnova zámku Pardubice, přestavba restaurace a pekárny v obchodním domě Globus v Pardubicích, průtah Letohradem a další.

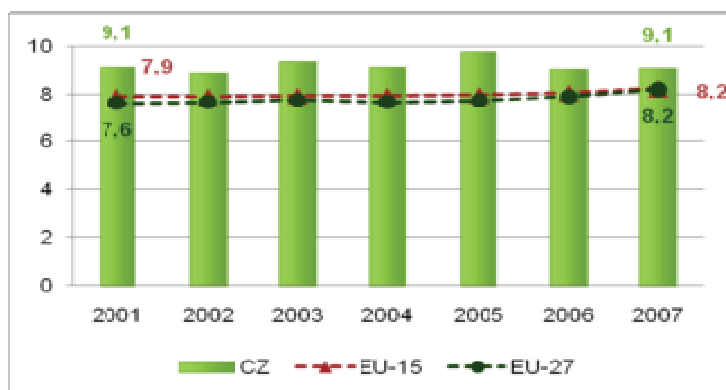
5.2 Vliv na zaměstnanost v regionu

Stavebnictví je v Pardubickém kraji velmi významným odvětvím a na celkové zaměstnanosti se v roce 2009 podílel 9,1 %. Výrazně vyšší podíl má jen zpracovatelský průmysl (33,4 %), obchod má téměř shodný podíl jako stavebnictví, a to 10,9 %. Pro srovnání, podíl stavebnictví na zaměstnanosti České republiky byl v roce 2009 9,7 %. V průběhu let 2001 až 2007 tento podíl mírně kolísal, stále se však držel mezi 9 až 10 %. Nynější útlum stavební výroby však způsobí pokles zaměstnanosti v odvětví v příštích letech (přibližně o 7 % v období 2008 až 2020). [16]

Tab. č. 10: Odvětvová struktura zaměstnanosti v ČR v roce 2009 v %

Název odvětví (Kód OKEČ)	PHA	STC	JHC	PLK	KVK	ULK	LBK	HKK	PAK	VYS	JHM	OLK	ZLK	MSK	ČR
Zemědělství, lesnictví (A)	0,6	3,0	5,1	4,9	2,4	2,4	1,9	4,0	5,2	9,5	2,8	5,2	2,4	2,0	3,2
Rybolov (B)	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Těžba (C)	0,0	0,2	0,2	0,4	3,7	2,9	0,8	0,4	0,3	0,6	0,4	0,7	0,2	4,2	1,1
Zpracovatelský průmysl (D)	10,9	26,8	29,4	29,9	22,1	27,5	37,1	30,4	33,4	31,8	25,2	26,9	34,7	27,7	26,4
Energetika (E)	1,4	1,5	2,3	1,2	2,4	3,6	1,5	1,2	2,0	1,3	1,3	1,0	1,4	1,8	1,7
Stavebnictví (F)	9,4	9,6	9,5	8,5	10,5	9,5	9,5	9,4	9,1	9,3	11,0	11,0	10,4	9,4	9,7
Obchod (G)	15,4	13,5	11,9	12,2	12,9	13,1	12,7	12,8	10,9	13,5	12,0	14,3	12,8	12,5	13,1
Ubytování a stravování (H)	4,6	3,9	4,0	3,3	7,7	4,1	4,0	3,6	2,6	3,4	3,2	2,6	3,9	3,2	3,8
Doprava, skladování a spoje (I)	9,3	8,9	6,4	6,2	7,2	8,7	6,4	6,9	8,3	5,4	7,6	9,1	5,0	6,8	7,6
Finanční zprostředkování (J)	4,7	2,6	1,9	1,9	1,5	1,1	2,1	2,4	2,2	1,3	2,2	1,7	1,3	1,5	2,2
Nemovitosti, pronájem, podnikat. činnosti (K)	16,4	7,6	6,5	8,0	4,2	6,0	4,2	5,0	4,9	3,8	8,3	4,4	5,9	6,2	7,6
Veřejná správa a obrana (L)	8,6	7,0	7,0	6,6	7,8	6,4	4,3	5,1	5,0	5,9	7,2	6,3	5,7	5,9	6,6
Vzdělávání (M)	5,9	5,5	5,1	5,5	5,5	4,9	4,9	7,1	6,2	6,2	7,1	6,2	6,5	6,3	6,0
Zdravotnictví a sociální péče (N)	5,9	5,5	6,4	7,4	8,3	5,1	5,9	8,0	6,6	5,7	7,6	7,1	7,1	7,3	6,6
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby (O)	6,9	4,2	3,7	3,9	3,7	4,7	4,4	3,5	3,3	2,0	3,9	3,4	3,3	4,3	4,2
Činnosti domácností (P)	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,8	0,2
Exteritoriální organizace a instituce (Q)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Celkem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	10

Zdroj: www.budoucnostprofesi.cz



Graf č. 6: Podíl odvětví na celkové zaměstnanosti v ČR od roku 2001 do roku 2007 v %

Zdroj: www.budoucnostprofesi.cz

V roce 2006 byl v Pardubickém kraji, okrese a městě Pardubice největší počet zaměstnanců evidován v průmyslu, poté následovalo vzdělávání a zdravotnictví. Stavebnictví bylo společně se zemědělstvím na čtvrtém místě, obchod byl až na pátém místě. Nejvíce mzdových prostředků bylo vypláceno právě v průmyslu. Avšak co se týká výše průměrných

měsíčních mezd, byl na prvním místě sektor peněžnictví a pojišťovnictví, následovala veřejná správa, obrana a činnost v oblasti nemovitostí. Stavebnictví bylo mzdově srovnatelné s průmyslem.

Tab. č. 11: Rozdělení zaměstnanců podle jednotlivých odvětví v Pardubickém kraji za rok 2006

Odvětví	Počet zaměstnanců	Mzdové náklady (tis. Kč)	Průměrný měsíční plat
Zemědělství	8 409	1 451 751	14 387
Průmysl celkem	62 732	13 120 032	17 429
Stavebnictví	8 506	1 756 248	17 207
Obchod, oprava motorových vozidel	7 342	1 475 613	16 749
Ubytování a stravování	1 172	164 337	11 688
Doprava, skladování, spoje	4 082	792 249	16 174
Finanční zprostředkování	1 198	486 227	33 836
Činnost v oblasti nemovitostí a pronájmu	4 991	1 066 127	17 802
Veřejná správa, obrana	5 710	1 331 954	19 438
Vzdělávání	13 730	2 905 473	17 635
Zdravotnictví, veterinární činnost	9 843	2 074 779	17 565
Ostatní veřejné a sociální služby	3 552	583 103	13 681
Celkem	131 266	27 207 892	17 273

Zdroj: Vlastní

Společnost Chládek a Tintěra, Pardubice zaměstnává 477 zaměstnanců, z nich téměř polovina jsou technici a inženýři, tedy vysokoškolsky vzdělaní. Tento počet zaměstnanců sice příliš celkovou zaměstnanost v kraji neovlivňuje, ale zato ovlivňuje zaměstnanost týkající se absolventů. [20]

Společnost sází na mladé lidi. Nabízí perspektivní pozici pro odstartování dalšího životního období. Mladí lidé mohou začít budovat svou kariéru, profesně se rozvíjet a specializovat. Společnost se snaží zajistit všem schopným pracovníkům odborný růst a dlouhodobou perspektivu. Společnost je připravena vyslechnout, podpořit a realizovat každý nový návrh či nápad, který napomůže realizaci strategických vizí a cílů.

Pro absolventy má společnost připravena program nástupní praxe, během kterého poznají společnost, seznámí se s firemní kulturou, firemní vizí nebo se systémem péče o rozvoj intelektuálního kapitálu společnosti. Absolventi také mají možnost poznat své silné i slabé stránky, zjistit co a nakolik ovládají jak teoreticky, tak v praxi. Zjištění nedostatků je východiskem pro další vzdělávání a osobní rozvoj.

5.3 Odběratelé, dodavatelé a konkurence společnosti

5.3.1 Odběratelé

Společnost Chládek a Tintěra, Pardubice většinou pracuje pro infrastrukturu státu. Hlavním odběratelem tedy můžeme říct, že je stát. Společnost se zúčastňuje veřejných zakázek. Dále je také subdodavatelem např. pro Ředitelství silnic a dálnic ČR (ŘSD), Skansku, Správa železniční dopravní cesty (SŽDC).

Hlavními odběrateli společnosti jsou dle objemu:

- Správa železniční dopravní cesty, státní organizace,
- Skanska, a.s.,
- EUROVIA CS, a.s.,
- Výzkumný Ústav Železniční, a.s.,
- Pardubický kraj,
- Statutární město Pardubice,
- Město Jaroměř,
- České dráhy, a.s.,
- Česká republika-Ministerstvo obrany,
- Povodí Labe, státní podnik.

5.3.2 Dodavatelé

Společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. má mnoho dodavatelů, z nichž hlavními jsou podle objemu dodávaného množství:

- MORAVIA STEEL a.s.,
- KVIS Pardubice a.s.,
- Traťová strojná společnost, a.s.,
- enteria a.s.,
- NAVO TRADE s.r.o.,
- Arimet plus s.r.o.,
- Elektromont servis Brno, spol.s r.o.,
- Elektrizace železnic Praha a.s.,
- ŽPSV a.s.,

- DT výhybkárna a strojírna a.s.,
- Motorsport international marketing Ltd..

5.3.3 Konkurence

V roce 2008 sídlilo v kraji 110 stavebních firem s více než 20 zaměstnanci. Do této kategorie spadá i společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.. Celkem však v kraji působilo 386 firem.

Tab. č. 12: Počet stavebních firem v Pardubickém kraji v roce 2008

Ukazatel	Počet
Počet stavebních firem s 20 a více zaměstnanci působících v kraji	386
Počet stavebních firem s 20 a více zaměstnanci se sídlem v kraji	110
Počet stavebních firem s 1 až 19 zaměstnanci se sídlem v kraji	378
Počet stavebních živností se sídlem v kraji	4 689

Zdroj: Vlastní

Za konkurenty společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. můžeme považovat všechny stavební firmy na trhu, neboť společnosti působí po celé České republice. Dále přiblížím nejvýznamnější konkurenty.

Skanska a.s.

Skanska je stavební a developerská skupina působící v České a Slovenské republice, je součástí světového koncernu Skanska se sídlem ve Švédsku. Základním předmětem činnosti jsou všechny obory stavebnictví, vývoj a prodej vlastních bytových a komerčních projektů, správa majetku a související služby. [28]

Společnost Skanska a.s. je dále členěna na jednotlivé divize:

- Pozemní stavitelství,
- Silniční stavitelství,
- Železniční stavitelství,
- Betonové konstrukce,
- Skanska Reality,
- Servis.

EUROVIA CS, a.s.

Společnost EUROVIA CS, a.s. je v České republice jedničkou v oblasti dopravně-inženýrského stavitelství. Navazuje na více než padesátiletou tradici společnosti Stavby silnic a železnic. Kromě silničních a kolejových staveb a mostů staví sportovní areály, revitalizuje památková centra, buduje čistírny odpadních vod nebo městské komunikace. V roce 2008 dosáhl konsolidovaný obrat společnosti 23 miliard korun. Společnost je s více než 4 tisíci pracovníků významným regionálním zaměstnavatelem v České a Slovenské republice. [19]

METROSTAV a.s.

METROSTAV a.s. je stavební společnost univerzálního zaměření, jejíž aktivity je možné sledovat na celém území České republiky, na Slovensku i v zahraničí. METROSTAV a.s. dnes patří k největším stavebním společnostem v České republice a jeho vysoce profesionální rukopis je čitelný ve všech segmentech stavebního trhu a mnoha významných stavebních zakázkách. [22]

METROSTAV a.s. podniká především v oblasti občanských staveb, bytových výstaveb, průmyslových výstaveb, dopravních staveb, podzemních staveb, metra a ostatních inženýrských staveb.

SGJW Hradec Králové, spol. s r.o.

Hlavním oborem činnosti firmy SGJW Hradec Králové, spol. s r.o. jsou již od doby svého vzniku železniční stavby a s tím související stavební práce. Firma si za dobu své existence vybudovala pevnou pozici v oboru železničních, dopravních a pozemních staveb. Při své práci používá nejmodernější technické vybavení a díky bohatým zkušenostem našich zaměstnanců a znalostem prováděných technologií při vlastní realizaci se firma podílí také na výstavbě nejnáročnějších stavebních celků související s výstavbou železničních koridorů na území ČR. [27]

Mezi hlavní činnosti firmy patří:

- novostavby a rekonstrukce železničních tratí a vleček,
- stavby mostů a propustů, opěrných a zárubních zdí,
- výstavba a rekonstrukce pozemních staveb,
- projekční a inženýrská činnost,

- dohlédací činnost, měření, diagnostika,
- pronájem mechanizace.

EDIKT a.s.

EDIKT a.s. je ryze česká stavební společnost s výhradně vlastním českým kapitálem působící na území celé republiky v oblastech dopravní stavby, pozemní stavby, elektroinstalace, sdělovací a zabezpečovací montáže. [17]

V současnosti se firma EDIKT a. s. orientuje především na kompletní dodávky dopravních a pozemních staveb. Další činností firmy EDIKT a. s. jsou opravy, montáže a údržby zabezpečovacích a sdělovacích zařízení. Vzhledem k vysokým požadavkům investorů na kvalitu práce a splnění časových harmonogramů jednotlivých prací, klademe velký důraz na vybavení firmy novým, moderním technologickým vybavením s vysokou mírou provozní spolehlivosti, což společně se zkušenostmi a odbornými znalostmi našich zaměstnanců je zárukou kvality práce firmy EDIKT a. s.

M – SILNICE a.s.

Tato společnost představuje dynamicky se rozvíjející společnost působící především v oblasti silničního a mostního stavitelství. Tradiční aktivity v oblasti silničních a mostních staveb, v nichž má společnost více než padesátileté zkušenosti, jsou rozšiřovány v posledních letech zejména v oboru ekologických a vodohospodářských staveb i v oboru stavitelství pozemního. [24]

Společnost je členěna na ředitelství a sedm odštěpných závodů (IPS, SEVER, VÝCHOD, JIH, LOMY, MORAVA a PRAHA). Působnost společnosti pokrývá celou Českou republiku. V roce 2007 se rozšířila působnost na Slovensko a byla založena dceřiná společnost M - SILNICE SK s.r.o. se sídlem v Žilině.

5.4 Sociální aspekty (sponzoring)

Společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. pod svým heslem „být užitečný svému okolí“ věnujeme pozornost vybraným projektům v oblastech sportu, kultury, sociální sféry a vzdělání. Tuto podporu bere jako zpětnou vazbu činnosti společnosti. [20]

Ve svých sponzorských aktivitách je již řadu let věrná ověřeným a úspěšným projektům zejména v rámci východočeského regionu, zacíleným především na mládež a dále pak na podporu a rozvoj sociální sféry, sportovních aktivit kultury a vzdělání. Mezi projekty, kde je již tradičním partnerem, je především Pardubická juniorka, atletický oddíl AFK SKP Pardubice, Divadlo 29 a Dětské centrum Veská.

Každoročně je stanovena finanční částka určená na sponzoring. Následně je tato částka rozdělena formou grantů na osvědčené a stálé projekty. Zbývající částka je určena na projekty nové.

V oblasti sportu společnost sponzoruje týmy:

- Pardubická juniorka,
- Hvězda SKP Pardubice,
- Rally - Josef Peták,
- Basketbalový klub Pardubice,
- HC Eaton Pardubice.

V oblasti kultury jsou to:

- Městské slavnosti Pardubice,
- Východočeské divadlo,
- Vysokoškolský umělecký sbor,
- Unie výtvarných umělců.

Co se týče vzdělávání, společnost podporuje Univerzitu Pardubice a ZŠ Resslova v Pardubicích.

V sociální oblasti podporuje:

- nemocnici Chrudim,
- dětské centrum Veska,
- Národní abilympiádu Pardubice,
- Český svaz ochránců přírody.

5.5 Další aspekty ovlivňující region

5.5.1 Vliv na HDP regionu

Na úrovni regionální ekonomiky můžeme sledovat hospodářský vývoj pomocí hrubého regionálního produktu (HRP), neboli regionálního HDP.

Ke zjištění regionálního HDP za okres Pardubice potřebujeme následující údaje:

- HDP v kraji za rok 2008 - 151 655 mil. Kč,
- HDP v kraji na obyvatele za rok 2008 - 295 219 Kč,
- Počet obyvatel v okrese Pardubice v roce 2008 - 166 519 osob,
- HDP v okrese Pardubice za rok 2008 – 49 mld. Kč,
- Přidaná hodnota společnosti za rok 2008 - 1,2 mld. Kč.

Nejnižší územní jednotkou, pro kterou ČSÚ vypočítává regionální HDP, jsou kraje. Pro hrubý odhad celkového HDP vytvořeného v okrese Pardubice použijeme HDP na jednoho obyvatele v Pardubické kraji a vynásobíme počtem obyvatel okresu Pardubice. Odhad HDP vytvořeného v okrese Pardubice v roce 2008 je 49 mld. Kč.

Přidaná hodnota vytvořená společnostmi je přibližně 1,02 mld., což představuje zhruba 2% odhadovaného HDP vytvořeného v okrese Pardubice. Toto nám dává představu o ekonomickém významu společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. v rámci ekonomiky regionu Pardubice.

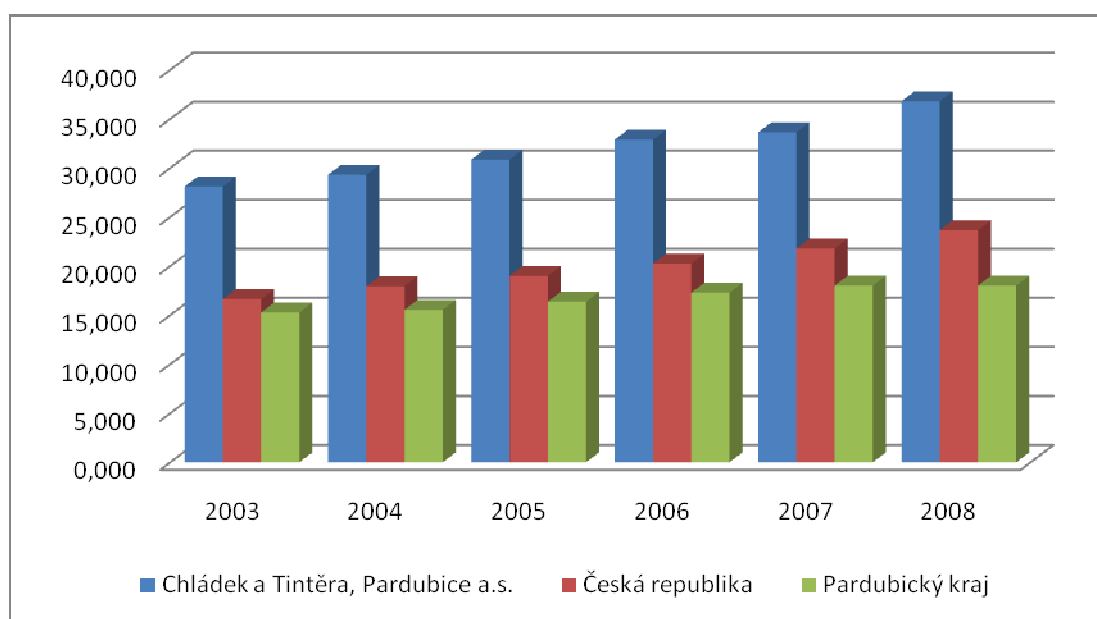
5.5.2 Průměrné mzdy zaměstnanců

Průměrné mzdy zaměstnanců ve společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. výrazně převyšují průměrné mzdy v Pardubickém kraji, a to až o 50 %. Oproti celorepublikovému průměru mzda společnosti převyšuje téměř o 45 %.

Tab. č. 13: Srovnání průměrné mzdy u společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. s Pardubickým krajem a celorepublikovým průměrem od roku 2002 do roku 2008 v tis. Kč

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.	28,112	29,308	30,861	32,885	33,625	36,802
Česká republika	16,633	17,942	18,996	20,247	21,781	23,659
Pardubický kraj	15,270	15,539	16,370	17,279	18,010	18,010

Zdroj: Vlastní



Graf č. 7: Srovnání průměrné mzdy u společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. s Pardubickým krajem a celorepublikovým průměrem od roku 2002 do roku 2008 v tis. Kč

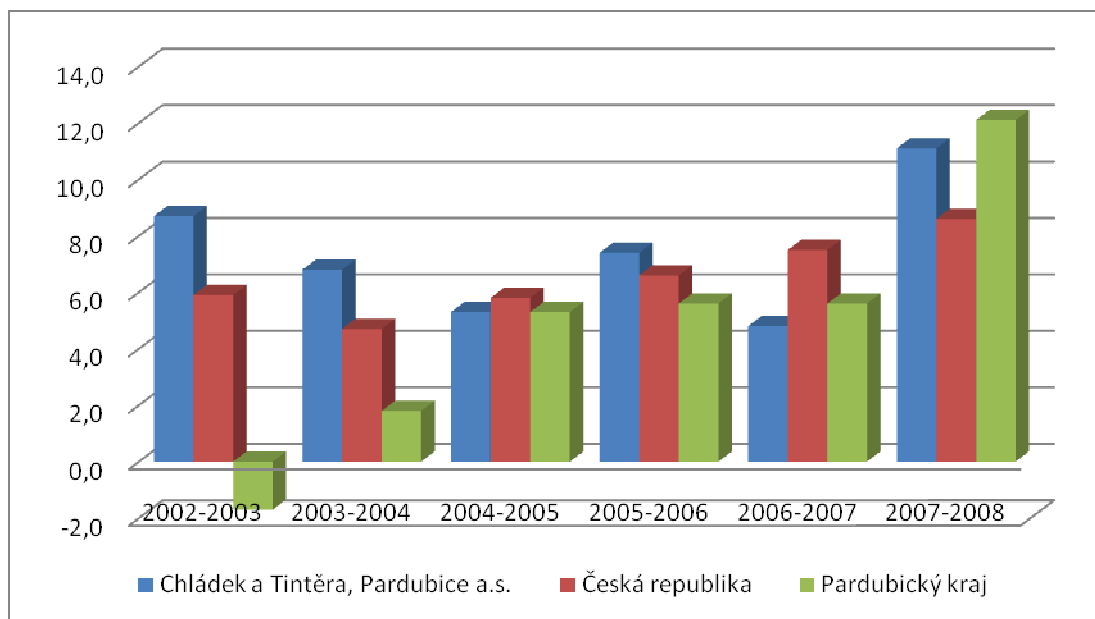
Zdroj: Vlastní

Největší nárůst mzdy sledujeme jak v ČR, tak ve společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. mezi roky 2007 a 2008, a to o 12 % a 11 %.

Tab. č. 14: Srovnání dynamiky meziročního růstu mzdy u společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. s Pardubickým krajem a celorepublikovým průměrem od roku 2002 do roku 2008 v procentech nárůstu

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.	8,7	6,8	5,3	7,4	4,8	11,1
Česká republika	5,9	4,7	5,8	6,6	7,5	8,6
Pardubický kraj	-1,7	1,8	5,3	5,6	5,6	12,1

Zdroj: Vlastní



Graf č. 8: Srovnání dynamiky meziročního růstu mzdy u společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. s Pardubickým krajem a celorepublikovým průměrem od roku 2002 do roku 2008 v procentech nárůstu

Zdroj: Vlastní

5.6 Celkový vliv společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. na Pardubický kraj

Společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. má na Pardubický kraj pozitivní vliv v oblasti oboru stavitelství, kdy úzce spolupracuje přímo s krajem. Pomáhá tedy kraji při návrhu a realizaci pozemních staveb.

Společnost dále významně ovlivňuje kraj z pozice sponzora, kdy podporuje mnoho sportovních i kulturních akcí kraje.

Co se týče pracovních pozic, nabízí velké možnosti pro mladé absolventy škol, kdy jim poskytuje školicí programy a rozvíjí jejich schopnosti a znalosti.

Společnost také výrazně ovlivňuje průměrné mzdy kraje, které významně převyšuje. Je tedy představitelem velmi lukrativního zaměstnavatele pro obyvatele kraje.

6 Zhodnocení vlivu Pardubického regionu na daný podnik

6.1 Složení a úroveň obyvatelstva

6.1.1 Věková struktura obyvatelstva

V souvislosti s klesající porodností se v průběhu 90. let značně prohloubil trend populačního stárnutí. Zastoupení dětí ve věku 0 až 14 let na populaci Pardubického kraje se v letech 1991 – 2008 snížilo z 21,1 % na 14,6 %. V absolutním vyjádření poklesl počet dětí do 14-ti let v populaci kraje v letech 1991 až 2008 o více než čtvrtinu (ze 107 469 na 74 997). [16]

Kategorie osob ve věku 15 až 64 let byla koncem 80. let a v první polovině 90. let posílena příchodem silných populačních ročníků narozených v 70. letech. Jestliže v roce 1991 činil podíl obyvatel v této věkové skupině na populaci Pardubického kraje 66,2 %, do roku 2008 se zvýšil na 70,3 %, a to na 362 393. V průběhu 90. let se tempo růstu počtu obyvatel ve věku potenciální ekonomické aktivity postupně zpomalovalo. V posledním období jsou přírůstky této věkové kategorie omezeny snižujícím se počtem dětí, které překračují věkovou hranici 14 let. Tuto věkovou kategorii navíc začnou v nejbližších letech opouštět početné generace narozené po 2. světové válce, posílena tak bude skupina obyvatel 65-ti letých a starších. To pro kraj přinese problémy spočívající ve snížení podílu ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Mezi všemi základními věkovými skupinami lze u obyvatel ve věku 65 a více let od počátku 90. let minulého století do současnosti sledovat relativně nejmenší změny v procentním podílu na populaci. V Pardubickém kraji se na konci roku 2008 osoby v této věkové kategorii podílely na celkovém počtu obyvatel kraje 15,1 %. Absolutní počet osob v poproduktivním věku se v uvedeném období zvýšil ze 64 510 na 77 795 (tj. o 20,6 %). K nárůstu počtu seniorů v průběhu 90. let přispěl např. pokles úmrtnosti ve vyšším věku a s tím související prodloužení střední délky života. V blízké budoucnosti bude věková kategorie 65-ti letých a starších procházet změnou v souvislosti s již zmiňovanými generačními posuny.

V letech 1991 až 2008 se v Pardubickém kraji zvýšil průměrný věk obyvatel o 4,1 roku na 40,4 roku.

Index stáří (tj. počet osob 65-ti letých a starších na 100 dětí do 14-ti let) nabývá stále vyšších hodnot. V důsledku poklesu počtu dětí v nejmladší základní věkové skupině, provázeného přírůstkem obyvatel 65-ti letých a starších, se v letech 1991 – 2008 zvýšila hodnota indexu stáří v Pardubickém kraji ze 60,0 na 103,7.

Tab. č. 15: Věkové složení obyvatelstva Pardubického kraje a jeho okresů k 31.12.2008 podle pětiletých věkových skupin

	Pardubický kraj	v tom okresy			
		Chrudim	Pardubice	Svitavy	Ústí nad Orlicí
Obyvatelstvo celkem	515 185	104 351	166 519	104 934	139 381
v tom ve věku:					
0-14	74 997	15 299	22 580	15 916	21 202
15-64	362 393	73 003	117 370	73 894	98 126
65+	77 795	16 049	26 569	15 124	20 053
v tom ve věku (v %):					
0-14	14,6	14,7	13,6	15,2	15,2
15-64	70,3	70,0	70,5	70,4	70,4
65+	15,1	15,4	16,0	14,4	14,4
Průměrný věk	40,4	40,4	41,1	39,9	39,8
Index stáří (65+/0-14)	103,7	104,9	117,7	95,0	94,6

Zdroj: ČSÚ

6.1.2 Vzdělanostní struktura obyvatelstva

Pro zhodnocení vzdělanostní struktury obyvatelstva jsem použila sčítání lidu, domů a bytů, které proběhlo na celém území České republiky k 1. 3. 2001 podle zákona č. 158/1999 Sb. Jednalo se o osmé sčítání od založení Československé republiky v roce 1918 a zároveň první sčítání v samostatné České republice a první sčítání v novém tisíciletí. Další sčítání proběhne v roce 2011. [26]

Jak vyplývá ze SLDB 2001, v populaci Pardubického kraje se dlouhodobě projevuje rostoucí úroveň vzdělanosti. Podíl vysokoškoláků na všech obyvatelích ve věku 15-ti letých a starších vzrostl z 5,4 % (v roce 1991) na 7,0 % (v roce 2001) a je pod průměrem ČR. Z celkového počtu 29 662 vysokoškolsky vzdělaných obyvatel kraje bylo 1 980 absolventů bakalářského studia, vědeckou přípravou prošlo 768 osob. Mezi vysokoškoláky bez vědecké přípravy získalo vzdělání v oblasti techniky 30,6 % osob, v oborech zdravotnictví a lékařství

8,3 %, v přírodních vědách 7,4 % a v zemědělství 7,3 %. Ze společenských věd a nauk byli nejvíce zastoupeni absolventi pedagogických oborů (21,6 % vysokoškoláků) a ekonomie (12,4 %). Ženy tradičně nejvíce převažovaly v pedagogice a zdravotnictví. V ekonomii měli na rozdíl od středního odborného vzdělání větší převahu muži. Lidé s vyšší úrovní vzdělanosti se koncentrují především do měst. Nejvíce vysokoškoláků žije na Pardubicku. [16]

Nárůst se projevil také v kategorii obyvatel se středním vzděláním s maturitou včetně vyššího, a to z 22,3 % v roce 1991 na 28,1 % v roce 2001. Součástí kategorie obyvatel se středním vzděláním s maturitou jsou také učni s maturitou, kterých bylo v roce 2001 v Pardubickém kraji 5 626. Ve skupině osob s úplným středním odborným vzděláním zakončeným maturitou mělo technické zaměření 45,0 % absolventů, ekonomické zaměření 21,9 % absolventů, v oboru zemědělství maturovalo 10,5 % osob, ve zdravotnictví 8,9 % a v pedagogice 4,7 %. Ženy měly naprostou převahu ve zdravotnickém, pedagogickém a ekonomickém zaměření maturitního studia. V roce 2001 připadalo na 100 osob se středním odborným vzděláním s maturitou 24 osob se středním všeobecným vzděláním.

Podíl vyučených bez maturity a osob se středním odborným vzděláním bez maturity se zvýšil z 37,9 % v roce 1991 na 40,8 % v roce 2001, což znamenalo nejvyšší podíl mezi kraji. Zastoupení osob se základním vzděláním, včetně neukončeného, naopak kleslo z 33,0 % (rok 1991) na 22,7 % (rok 2001). Zcela bez vzdělání zůstalo 1 673 obyvatel kraje (o 280 osob více než v roce 1991).

Vyšší než základní vzdělání mělo v roce 2001 celkem 82,3 % mužů, mezi ženami byl tento podíl výrazně nižší, a to 69,8 %. Rozdíly v úrovni vzdělanosti mezi muži a ženami se však neustále snižují.

Ve srovnání s průměrem ČR byl v Pardubickém kraji nižší podíl osob bez vzdělání, se základním vzděláním včetně neukončeného, se středním vzděláním s maturitou (včetně nástavbového a vyššího) i s vysokoškolským vzděláním. Nad průměrem ČR a dokonce nejvyšší mezi kraji ČR byl pouze podíl osob 15-ti letých a starších se středním odborným vzděláním bez maturity včetně vyučených bez maturity.

Tab. č. 16: Obyvatelstvo v Pardubickém kraji ve věku 15 a více let podle věku a nejvyššího ukončeného vzdělání 1. 3. 2001

Ukončené vzdělání	Obyvatelstvo 15 a více let celkem	z toho ve věkové skupině					
		15 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 a více
Celkem	422 722	77 479	76 441	66 186	78 289	53 212	71 045
<i>z toho se vzděláním (v %):</i>							
základním vč. neukončeného	22,7	39,6	5,2	9,1	15,6	24,5	42,4
učňovským a stř. bez maturity	40,8	24,2	46,8	46,2	48,8	42,1	37,5
středním s maturitou vč. vyššího	28,1	32,7	36,0	31,7	26,7	25,7	14,4
vysokoškolským	7,0	2,1	10,4	11,5	7,7	6,7	4,0

Zdroj: ČSÚ, SLDB 2001

6.1.3 Národnostní struktura obyvatelstva

Použité údaje o složení jsou opět získávány ze SLDB z roku 2001, kdy každý občan uváděl národnost podle vlastního rozhodnutí. Podíl osob české národnosti v kraji převyšoval s 96,2 % republikový průměr a byl nejvyšší ze všech krajů v ČR. Dále byla nejvíce zastoupena slovenská národnost, a to 1,2 %. Na Moravskotřebovsku a Svitavsku se obyvatelé nejvíce hlásili k moravské národnosti, a to 0,6 %. Jiná než česká, moravská a slezská národnost se vyskytovala na Ústeckoorlicku, zejména na Králicku a Lanškrounsku. K dalším početnějším se řadí ukrajinská (0,2 % obyvatel kraje), polská a německá národnost (obě s podílem 0,1 % obyvatel). Od roku 1991 do roku 2001 v Pardubickém kraji poklesl podíl osob hlásících se k jiné než české národnosti z 5,2 % na 2,7 %. [26]

V roce 2001 se oproti roku 1991 přihlásilo o třetinu méně osob k národnosti slovenské a maďarské, u romské národnosti byl zaznamenán dokonce více než 60 % úbytek. U národnosti ukrajinské byl více než trojnásobný přírůstek obyvatel a u vietnamské národnosti jsme zaznamenali až 15-krát více osob. Ti co neuvedli svoji národnostní příslušnost, rozšířili kategorii nezjištěno na 5 244 osob.

6.1.4 Průměrné mzdové příjmy

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené osoby zaměstnanců v celém národním hospodářství vzrostla v Pardubickém kraji za první tři čtvrtletí 2009 proti stejnému období roku 2008 o 1,7 % na 19 596 Kč. [16]

Průměrná mzda v kraji ve srovnání s průměrem republiky byla nižší o 3 300 Kč. Tempem růstu její vývoj zaostával za republikovým průměrem o 1,9 procentního bodu.

Za Hlavním městem Prahou (28 958 Kč) zaostává průměrná mzda zaměstnanců Pardubického kraje o 9 362 Kč. Ve srovnání s ostatními kraji se Pardubický kraj výši průměrné mzdy u přepočtených osob ve třech čtvrtletí 2009 dostal na 12. místo. Nižší mzdy zaznamenaly kraje Karlovarský (18 991 Kč) a Zlínský (19 365 Kč).

Vývoj reálné mzdy je vedle růstu nominálních mezd ovlivněn také inflace vyjádřené indexem spotřebitelských cen. Spotřebitelské ceny se meziročně zvýšily o 1,2 %, reálná mzda v Pardubickém kraji vzrostla o 0,5 %. Průměrný reálný růst mezd v ČR činil 2,4 %. V Praze vzrostla reálná mzda o 3,3 %, reálný pokles mezd byl zaznamenán pouze ve Zlínském kraji.

Tab. č. 17: Zaměstnanci a mzdy v Pardubickém kraji v 1. až 3. čtvrtletí 2009

Území	Průměrný evidenční počet zaměstnanců			Průměrná měsíční mzda zaměstnance		
	osoby přepočtené na plně zaměstnané					
	zaměstnanci (tis. osob)	rozdíl proti minulému roku	index 2009/2008	mzda (Kč)	rozdíl proti minulému roku	index 2009/2008
Česká republika	3 840,0	-222,7	94,5	22 896	796	103,6
vtom kraje:						
Hl. m. Praha	1 052,1	-54,9	95,0	28 958	1 239	104,5
Středočeský kraj	345,5	-22,7	93,8	22 306	759	103,5
Jihočeský kraj	195,0	-7,4	96,3	19 862	483	102,5
Plzeňský kraj	186,8	-8,4	95,7	21 387	902	104,4
Karlovarský kraj	80,3	-7,8	91,2	18 991	624	103,4
Ústecký kraj	227,4	-7,9	96,6	20 579	916	104,7
Liberecký kraj	126,4	-13,8	90,1	20 397	452	102,3
Královéhradecký kraj	167,7	-6,1	96,5	19 973	711	103,7
Pardubický kraj	152,7	-14,0	91,6	19 596	334	101,7
Vysočina	149,7	-14,6	91,1	19 744	226	101,2
Jihomoravský kraj	409,2	-15,1	96,5	21 310	855	104,2
Olomoucký kraj	173,9	-15,9	91,6	19 615	628	103,3
Zlínský kraj	184,1	-12,4	93,7	19 365	38	100,2
Moravskoslezský kraj	389,2	-21,6	94,7	20 813	479	102,4

Zdroj: ČSÚ

6.1.5 Životní úroveň domácností

Průměrné čisté peněžní příjmy v kraji za měsíc činily 9853 Kč. Domácnosti s čistým peněžním příjmem menším než životní minimum se na všech domácnostech kraje podílely v roce 2008 celkem 2,7 %, což je o 0,7 % méně než v roce 2007.

Podle výsledků SLDB 2001 se podíl domácností vybavených osobním automobilem zvýšil v kraji z 50,8 % (v roce 1991) na 56,1 % (v roce 2001). Z celkového počtu 102 635 domácností vybavených osobním automobilem mělo (stav k 1. 3. 2001) 13,7 % domácností

možnost využívat dva a více automobilů a na všech bytových domácnostech se podílely 7,7 %. [26]

V roce 2008 bylo osobním počítačem v kraji vybaveno 49,6 % domácností a 38,8 % domácností využívalo počítač připojený k internetu. Průměrně lépe počítačově vybavené jsou domácnosti ve městech. Pevnou telefonní linkou bylo v Pardubickém kraji v roce 2008 vybaveno 58,8 domácností a mobilní telefon využívalo 86,5 % všech osob starších 16-ti let. [15]

Zastoupení domácností s možností využívat rekreační objekt se od roku 1991 zvýšilo z 11,4 % na 16,9 % v roce 2001. Z celkového počtu 30 945 domácností využívajících v roce 2001 rekreační objekt mělo 61,3 % objekt vlastní, 17,7 % ve spoluvlastnictví, 3,8 % v trvalém nájmu a 17,2 % domácností mohlo využívat cizí objekt k rekreaci bezplatně.

6.2 Infrastruktura

Infrastrukturou rozumíme soubor podmínek, které zabezpečují fungování ekonomiky. Infrastruktura zahrnuje oblast dopravní, sociální a ekonomickou.

6.2.1 Dopravní infrastruktura

Pardubický kraj má výhodnou polohu v rámci republiky, rozkládá se přímo na pomezí Čech a Moravy. Na severovýchodní hranici kraje je řada hraničních přechodů s Polskem. Pro silniční dopravu je určen hraniční přechod Dolní Lipka – Boboszów, pro železniční dopravu Lichkov – Miedzylesie. Existují také tři hraniční přechody pro pěší nebo cyklisty jako součást turistických tras, které se nacházejí v Mladkově, v Horní Moravě a na vrcholu Králického Sněžníku. [11]

Silniční a dálniční doprava

Přehled silniční a dálniční sítě na území Pardubického kraje uvádí Tab. č. 18. V kraji převládají silnice III. třídy, kterých zde je 2 221 km. Nejméně jsou zastoupeny dálnice, Pardubickým krajem prochází jediná dálnice D11 s délkou pouhých 8 km. Ta má pro Pardubický kraj nesmírný význam, neboť je napojen na evropskou dálniční síť a umožňuje řidičům snadnou cestu do Prahy a ostatních evropských metropolí. [25]

Na území kraje prochází také dvě mezinárodní silniční trasy E442 (Karlovy Vary – Liberec – Hradec Králové – Olomouc – Žilina) vedoucí do Slovenské republiky a E461 (Svitavy – Brno – Vídeň) vedoucí do Rakouska.

Tab. č. 18: Přehled délek silnic a dálnic v ČR k 1. 1. 2009

	Dálnice	Rychlostní silnice	I. Třída (bez rychlostních)	II. třída	III. Třída	Celkem
Název	délka [km]	délka [km]	délka [km]	délka [km]	délka [km]	délka [km]
Hlavní město Praha	10,600	20,962	10,915	30,376	72,853	
Kraj Středočeský	194,241	140,520	655,468	2 368,037	6 254,924	9 613,190
Kraj Jihočeský	15,481		661,177	1 635,687	3 819,197	6 131,542
Kraj Plzeňský	109,238		420,140	1 512,221	3 088,078	5 129,677
Kraj Karlovarský		14,828	211,670	486,610	1 330,816	2 043,924
Kraj Ústecký	52,568	7,043	484,187	901,318	2 753,794	4 198,910
Kraj Liberecký		22,243	310,369	486,680	1 608,437	2 427,729
Kraj Královéhradecký	16,077		437,277	894,235	2 418,252	3 765,841
Kraj Pardubický	8,152		457,821	909,253	2 221,453	3 596,679
Kraj Vysočina	92,625		424,617	1 629,987	2 946,103	5 093,332
Kraj Jihomoravský	134,349	28,426	417,947	1 474,724	2 437,465	4 492,911
Kraj Olomoucký	22,240	90,925	350,099	923,556	2 185,935	3 572,755
Kraj Zlínský	7,240	2,742	336,630	573,935	1 199,970	2 120,517
Kraj Moravskoslezský	27,721	32,001	671,724	765,641	1 896,679	3 393,766
Celkem	690,532	359,690	5 850,041	14 592,260	34 161,103	55 653,626

Zdroj: Vlastní



Obr. č. 6: Mapa silniční a dálniční sítě Pardubického kraje k 1. 7. 2009

Zdroj: Ředitelství silnic a dálnic

V období mezi roky 2009 až 2013 Pardubický kraj předpokládá realizaci níže uvedených výstaveb silničních úseků.

Tab. č. 19: Předpokládaný postup výstavby a uvádění nových úseků do provozu v Pardubickém kraji v letech 2009 až 2013

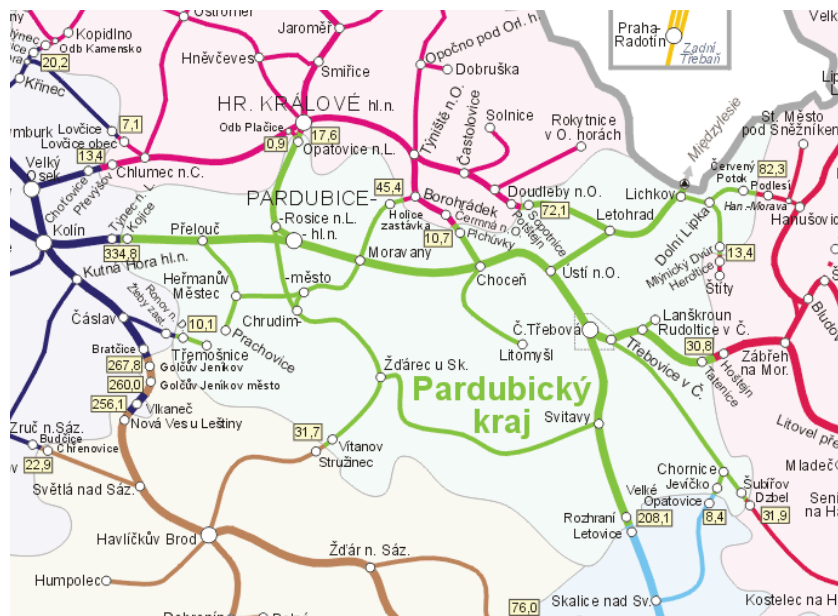
Označení silničního tahu	Zjednodušený název stavby	Orientační rok zahájení výstavby a uvedení stavby do provozu	Délka hlavní trasy stavby (zahrnuje-li stavba více tahů, je uveden součet dílčích délek)
I/2	Pardubice – jihovýchodní obchvat	2010 – 2012	3,3 km
I/37	Březhrad – Opatovice	2009 – 2012	3,3 km
I/37	Hrobice – Ohrazenice	2009 – 2011	7,3 km
I/37	Pardubice – MÚK Palackého, dostavba	2011 – 2013	0,6 km
I/37	Pardubice – Trojice	2010 – 2012	1,2 km
I/37	Chrudim – obchvat, Medlešice – I/17	2010 – 2012	5,9 km
I/37	Chrudim – obchvat, I/17 – Slatiňany	2011 – 2013	4,6 km
I/43	Hradec nad Svitavou – Lačnov	2010 – 2012	9,8 km
I/43	Opatov – obchvat	2008 – 2009	4,2 km

Zdroj: Vlastní

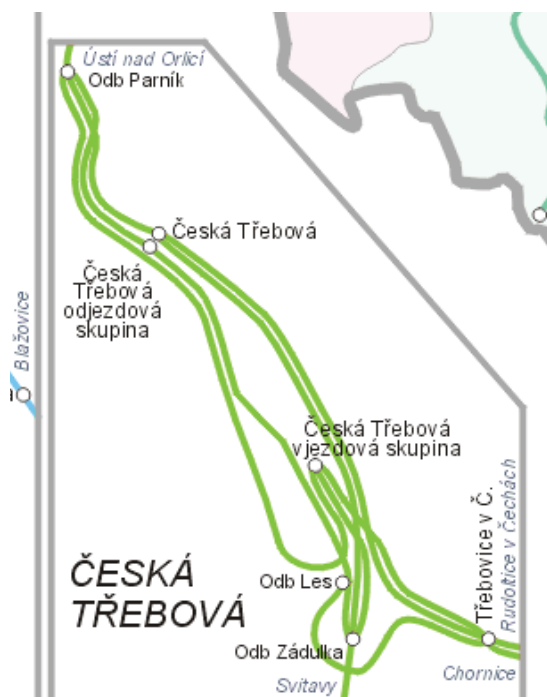
Železniční doprava

Železnice mají v Pardubickém kraji již 160letou tradici. Kraj se vyznačuje hustou sítí železničních tratí (0,12 km kolejí na 1 km²), která je shodná s celorepublikovým průměrem. Provozní délka železničních tratí na území kraje dosahuje 541 km. Mezi nejvýznamnější železniční uzly se řadí města Pardubice a Česká Třebová, tvořící mezinárodní železniční magistralu Berlín – Praha – Brno – Vídeň. Další důležité železniční stanice se nachází ve městech Ústí nad Orlicí, Choceň a Letohrad. Tratě a vozový park v kraji se neustále modernizují. [11]

Pardubický kraj se snaží umožnit cestujícím cenově výhodnější, snadnější a rychlejší cestování pomocí projektu Integrovaného dopravního systému Pardubického kraje. V současné době je provozován v okrese Pardubice s návazností na města Chrudim a Hradec Králové a v okrese Chrudim. S rozšířením na ostatní okresy Pardubického kraje, tj. na okresy Svitavy a Ústí nad Orlicí, se počítá v roce 2010.



Obr. č. 7: Železniční síť Pardubického kraje
Zdroj: Vlastní



Obr. č. 8: Významný železniční uzel
v Českém Třebové
Zdroj: Vlastní

Letecká doprava

V letecké dopravě má význam regionální letiště v Pardubicích, které patří mezi veřejné mezinárodní letiště s vojenským a civilním provozem. Provoz letiště má na starost společnost East Bohemia Airport a.s., jejímž 100 % vlastníkem je město Pardubice. V roce

2007 byla zřízena pravidelná linka Pardubice – Moskva. Letiště se využívá také pro nákladní lety. V kraji funguje celá řada dalších letišť zejména sportovního charakteru. Jedná se o letiště ve Skutči, Chrudimi, Poličce, Žamberku, Podhořanech u Ronova, Ústí nad Orlicí, Vysokém Mýtě a Moravské Třebové. [21]

Říční doprava

Říční doprava je realizována na řece Labi. V Pardubickém kraji je splavný pouze krátký úsek řeky Labe do Chvaletic. Od roku 2000 funguje také osobní říční doprava na Labi v trase Kunětická hora – Pardubice – Přelouč. Tato služba je hojně využívána turisty. [11]

Cyklodoprava

Pardubický kraj disponuje hustou sítí cyklotras. Jsou zde zastoupeny místní, regionální, nadregionální i evropské cyklotrasy. Mezi evropské cyklotrasy patří Pražská stezka, spojující Prahu s Vídní. Krajem vede z Ronova nad Doubravou do Vortové. Další evropskou cyklotrasou je Labská stezka, která na území kraje prochází od Týnce nad Labem přes Pardubice až po Vysokou nad Labem v Královéhradeckém kraji. Cyklotrasa začíná u pramenů Labe a končí v ústí Severního moře v Hamburku. [23]

V kraji je vybudováno celkem 244 cyklotras s celkovou délkou 2 800 km a 9 cyklostezek o délce 27 km. K cyklostezkám ještě patří dalších 35 km jenom v samotném městě Pardubice.

Rozdíl mezi cyklotrasou a cyklostezkou je ve způsobu vedení, cyklotrasy jsou vedeny terénem s využitím místních komunikací a polních cest. Cyklostezky jsou naopak samostatnou komunikací, vedenou podél silnic, které jsou nebezpečné a nadměrně zatížené automobilovou dopravou.

6.3 Sociální infrastruktura

Zajišťuje prostorovou, časovou a proporcionální dostupnost sociálních služeb a aktivit odvětví rozvoje člověka (zdravotnictví, školství, tělovýchova, kultura, bydlení, obchodní sítě a sítě veřejné správy).

Kultura

Pardubický kraj nabízí nesčetné množství kulturních zařízení, které umožňují rozvíjet kulturní život obyvatel. Každoročně se v kraji koná mnoho hudebních a folkových festivalů, slavností, výstav, a tak Pardubický kraj nabízí velké množství možností, jak kulturně trávit volný čas. Kulturní zařízení mají výchovnou i vzdělávací funkci. Mezi kulturní zařízení řadíme kina, divadla, galerie, muzea, knihovny a přírodní amfiteátry. [11]

Kulturním centrem Pardubického kraje jsou Pardubice, kde se nachází převážná část kulturních zařízení. K nejvýznamnějším patří Východočeské divadlo, Komorní filharmonie Pardubice, Východočeské muzeum a Východočeská galerie, Kulturní dům Dubina. V Pardubicích je vytvořena tradice městských slavností a mezinárodních festivalů.

Tab. č. 20: Přehled základních kulturních zařízení v okresních městech Pardubického kraje

Zařízení	Počet
Veřejná knihovna vč. poboček	21
Stálá kina	8
Multikino	2
Divadlo	8
Muzeum	8
Galerie	15
Kulturní zařízení ostatní	37
Středisko pro volný čas dětí a mládeže	13

Zdroj: Vlastní

Sport

Sport je spolu s tělesnou výchovou a pohybovou rekreací včetně turistiky součástí tělesné kultury. Jedná se o specifickou formu sociálně kulturní činnosti společnosti, v níž se promítá činnost sociálních skupin, organizací, kolektivů i jednotlivců, je složkou způsobu života.

K mediálně nejvýznamnějším sportům Pardubického kraje patří jednoznačně Velká Pardubická, Zlatá přilba a lední hokej.

Tab. č. 21: Přehled základních sportovních zařízení
v okresních městech Pardubického kraje

Zařízení	Počet
Koupaliště a bazény	10
z toho kryté bazény	4
Hřiště (s provozovatelem nebo správcem)	88
Tělocvičny	54
Stadiony	13
Zimní stadiony	5
Ostatní zařízení pro tělovýchovu	50

Zdroj: Vlastní

Školství

Rozhodujícími zřizovateli škol a školských zařízení na úrovni regionálního školství jsou obce (mateřské školy, základní školy a školská zařízení) a kraje (odborná učiliště, střední školy, vyšší odborné školy a školská zařízení a přesahující působnost obce), s výjimkou soukromých a církevních škol. [6]

Současné školství v Pardubickém kraji představuje ucelený systém základního, středoškolského a vysokoškolského vzdělání. Přehled škol v kraji udává následující tabulka.

Tab. č. 22: Přehled škol v Pardubickém kraji

Zařízení	Počet
Základní školy	229
Mateřské školy	318
Gymnázia	17
Střední odborné školy včetně zdravotnické	32
Střední odborné učiliště	15
Vyšší odborná škola	8
Jazyková škola	1
Škola speciální	34
Základní umělecká škola	12
Vysoká škola	1

Zdroj: Vlastní

Sociální péče

Sociální služby umožňují lidem pracovat, nakupovat, studovat, účastnit se aktivit volného času, starat se o sebe a o domácnost. Pomoc by měla působit na osoby aktivně a motivovat je k činnostem, které neprodłużují nebo nezhoršují jejich nepříznivou sociální situaci.

Financování sociálních služeb je založeno na tzv. principu vícezdrojového financování. Poskytovatelé sociálních služeb získávají finanční prostředky na provozování sociální služby z několika zdrojů. Přijetím Zákona o sociálních službách se stal významným zdrojem financování příspěvek na péči, kterým uživatelé hradí nakoupené služby. Největším zdrojem financování jsou ovšem dotace od MPSV. Mezi ostatní zdroje patří finanční prostředky ze strukturálních fondů EU, sbírek, fondů a nadací, ale rovněž i platby od zdravotních pojišťoven za vykázané zdravotní výkony u některých druhů poskytovaných služeb. [6]

Tab. č. 23 : Přehled základních sociálních zařízení
v okresních městech Pardubického kraje

Zařízení	Počet
Ústavy sociální péče pro dospělé	1
Ústavy sociální péče pro mládež	3
Domy s pečovatelskou službou	18
Domovy důchodců	3
Domov-penzion pro důchodce	3
Úřad práce - počet úřadoven	4
Domy pro přechodný pobyt s pečovatelskou službou a zařízení obdobného charakteru	2

Zdroj: Vlastní

Zdravotnictví

Zdravotnictví představuje odbornou část péče o zdraví, které bývá nejčastěji chápáno jako soustava zařízení a pracovníků, jejíž posláním je poskytování odborných zdravotnických služeb. Jde o systém, který zahrnuje zejména zdravotnické služby. Jsou to ty odborné aktivity, které jsou podnikány s cílem chránit, upevňovat a navracet zdraví lidí a vést lidi ke zdravému způsobu života. [6]

Tab. č. 24: Přehled základních zdravotnických zařízení
v okresních městech Pardubického kraje

Zařízení	Počet
Ambulantní zařízení	4
Nemocnice	6
Samostatná ordinace praktického lékaře pro dospělé	72
Samostatná ordinace praktického lékaře pro děti a dorost	28
Samostatná ordinace praktického lékaře - stomatologa	89
Samostatná ordinace praktického lékaře - gynekologa	22
Samostatná ordinace lékaře specialisty	180
Zařízení lékárenské péče	54
Středisko záchranné služby a rychlá zdravotnická pomoc	1
Transfusní stanice	5

Zdroj: Vlastní

6.4 Rozpočty Pardubického kraje

Pro hospodaření Pardubického kraje (dále jen PK) v roce 2008 mělo velký význam čerpání úvěru od Evropské investiční banky. V rozpočtu Pardubického kraje se také začaly výrazněji projevovat dotace, které kraj obdržel na projekty realizované z fondů Evropské unie. [14]

Rozpočet Pardubického kraje na rok 2008 byl schválen Zastupitelstvem PK dne 18. 12. 2007 jako schodkový, s příjmy 3 277 460,3 tis. Kč, výdaji 3 732 656,4 tis. Kč a schodkem 455 196,1 tis. Kč. V průběhu roku 2008 byly příjmy i výdaje schváleného rozpočtu upravovány rozpočtovými opatřeními. Výsledkem změn rozpočtu byl rozpočet po změnách ve výši příjmů 7 990 222 tis. Kč, výdajů 8 574 572 tis. Kč a schodkem 84 350 tis. Kč.

Tab. č. 25: Přehled předpokládaných a skutečných příjmů a výdajů hospodaření Pardubického kraje v roce 2008 v Kč

Ukazatel	Schválený rozpočet	Upravený rozpočet (UR)	Skutečnost k 31. 12. 2008	Plnění k UR (v %)
Příjmy	3 277 460 261,00	7 990 221 988,35	7 445 922 100,68	93,19
Výdaje	3 732 656 425,27	8 574 571 987,53	7 500 054 978,02	87,47
Saldo	-455 196 164,27	-584 349 999,18	-54 132 877,34	-

Zdroj: Závěrečný účet Pardubického kraje za rok 2008

Skutečná výše salda příjmů a výdajů ve srovnání se schváleným rozpočtem je nižší o 401 063,3 tis. Kč a proti upravenému rozpočtu o 530 217,1 tis. Kč. Na snížení salda se podílely především úspora běžných a kapitálových výdajů a nízké plnění čerpání prostředků na realizaci projektů kofinancovaných z evropských fondů.

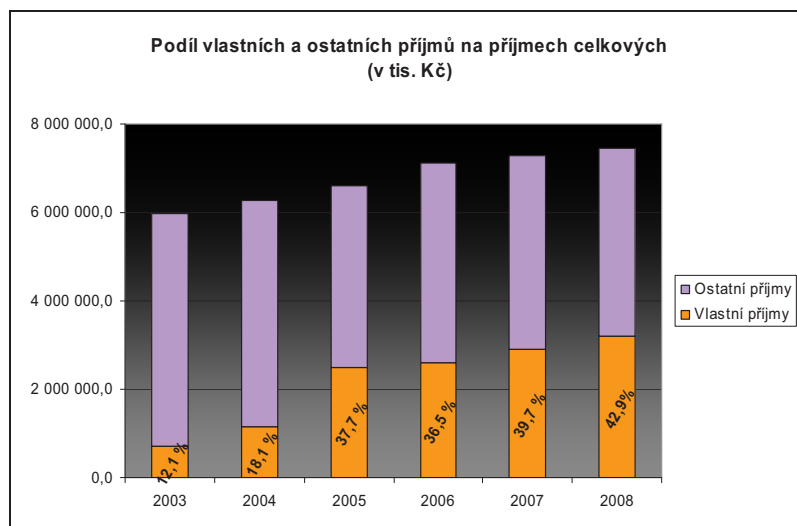
6.4.1 Příjmy rozpočtu Pardubického kraje

Celkové příjmy přijaté v roce 2008 Pardubickým krajem činily 7 445 922 100,68 Kč, z toho cca 42,9 % tvořily vlastní příjmy. Vlastní příjmy tvoří příjmy daňové, nedaňové a kapitálové. Dalším příjmem, který se do vlastních příjmů nezahrnuje jsou dotace. V roce 2008 přijal PK celkem 4 251 748,7 tis. Kč dotací. [20]

Tab. č. 26: Poměr vlastních příjmů na celkových příjmech Pardubického kraje za rok 2003 až 2008 v tis. Kč

Text	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Vlastní příjmy	719 306,0	1 139 847,4	2 487 364,0	2 598 426,3	2 895 892,6	3 194 173,4
z toho: daň.příjmy	643 122,4	702 959,6	2 273 863,1	2 414 900,2	2 629 551,6	3 005 187,3
Ostatní příjmy	5 245 099,0	5 142 507,5	4 108 705,3	4 520 943,8	4 402 975,0	4 251 748,7
Příjmy celkem	5 964 405,0	6 282 354,9	6 596 069,3	7 119 370,1	7 298 867,6	7 445 922,1
Vlast.příjmy/ celkové	12,1%	18,1%	37,7%	36,5%	39,7%	42,9%
Ost.příjmy/ celkové	87,9%	81,9%	62,3%	63,5%	60,3%	57,1%

Zdroj: Závěrečný účet Pardubického kraje za rok 2008

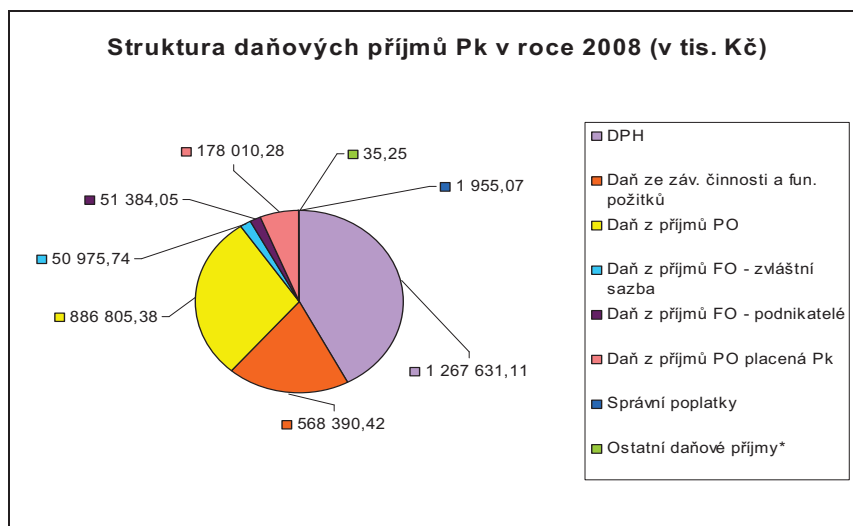


Graf č. 9: Podíl vlastních příjmů Pardubického kraje na příjmech celkových
Zdroj: Závěrečný účet Pardubického kraje za rok 2008

Podíl vlastních příjmů na celkových příjmech vzrostl v roce 2008 proti roku 2007 o 3,2 %. Dále je patrné, že daňové příjmy mají vyšší předpoklady k růstu, a proto je pro kraje důležité mít co největší možný počet dotačních titulů převedených do daňových příjmů kraje v rámci zákona o rozpočtovém určení daní.

Daňové příjmy

V roce 2008 bylo ze sdílených daňových příjmů převedeno na účet Pardubického kraje celkem 2 825 186 702,12 Kč. Ve srovnání s rokem 2007 tak došlo k nárůstu daňových příjmů o 7,6 %. Podle dosud platné metodiky se do daňových příjmů zahrnuje i daň z příjmů právnických osob placená PK. V roce 2008 dosáhla částky 178 010 280,00 Kč. Součástí daňových příjmů jsou i správní poplatky, které za rok 2008 dosáhly výše 1 955 065,00 Kč, což je proti roku 2007 pokles o 12 %.



Graf č. 10: Složení daňových příjmů Pardubického kraje v roce 2008

Zdroj: Závěrečný účet Pardubického kraje za rok 2008

Nedaňové příjmy

Nedaňové příjmy roku 2008 dosáhly celkové výše 173 564 071,51 Kč. Největší podíl představují přijaté vratky z finančního vypořádání ve výši 71 792 350,38 Kč, příjmy z plateb za odebrané množství podzemní vody ve výši 54 585 567,51 Kč, příjmy z úroků ve výši 17 722 579,10 Kč a odvody příspěvkových organizací ve výši 16 906 059,26 Kč.

Kapitálové příjmy

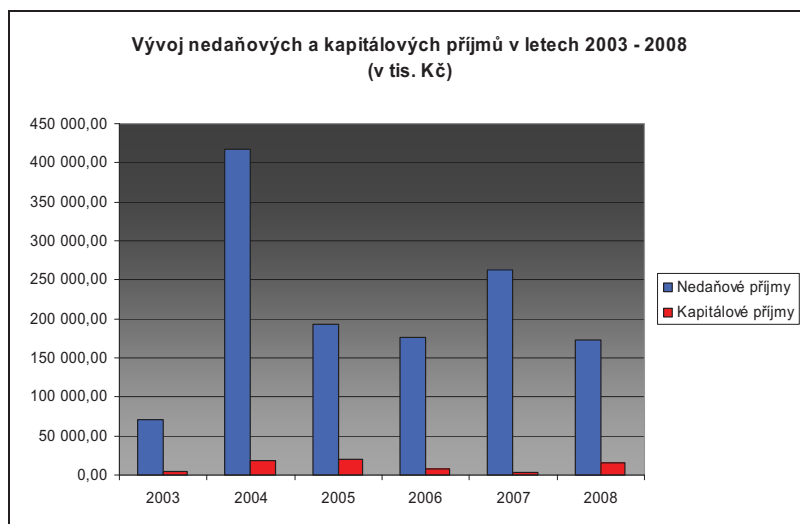
Kapitálové příjmy dosáhly v roce 2008 částky 15 422 003,00 Kč, což je ve srovnání s rokem 2007 téměř čtyřnásobek. Příjmy z prodeje ostatních nemovitostí a jejich částí činily 9 643 000,00 Kč, příjmy z prodeje ostatního hmotného dlouhodobého majetku 5 421 837,00 Kč a příjmy z prodeje pozemků 357 166,00 Kč.

Srovnání nedaňových a kapitálových příjmů v letech 2003 až 2008 uvádím v následující tabulce a grafu.

Tab. č. 27: Vývoj nedaňových a kapitálových příjmů v Pardubickém kraji v letech 2003 až 2008 v tis. Kč

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nedaňové příjmy	71 099,68	418 103,89	193 627,36	176 394,11	262 598,87	173 564,07
Kapitálové příjmy	5 083,86	18 783,93	19 873,45	7 131,97	3 742,12	15 422,00

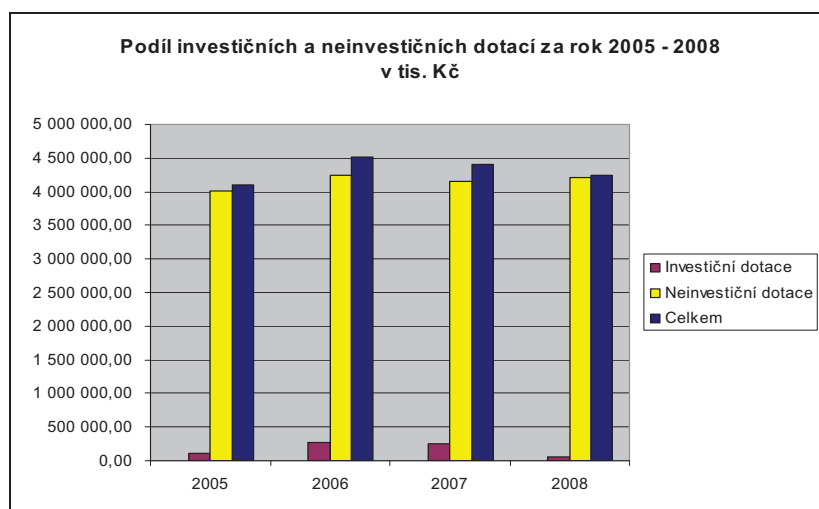
Zdroj: Závěrečný účet Pardubického kraje za rok 2008



Graf č. 11: Vývoj nedaňových a kapitálových příjmů Pardubického kraje v letech 2003 až 2008
Zdroj: Závěrečný účet Pardubického kraje za rok 2008

Přijaté dotace

K 31. 12. 2008 bylo poukázáno na účet PK celkem 4 248 664 581,05 Kč ze státního rozpočtu, státních fondů, Národního fondu a od obcí, z toho 4 202 894 362,06 Kč bylo neinvestičních a 45 770 218,99 Kč investičních finančních prostředků. Podíl těchto dotací a jejich srovnání s roky 2005, 2006 a 2007 je znázorněn na níže uvedeném grafu.



Graf č. 12: Podíl investičních a neinvestičních dotací Pardubického kraje v letech 2005 až 2008
Zdroj: Závěrečný účet Pardubického kraje za rok 2008

V porovnání s rokem 2007 poklesly přijaté dotace o 3,5 %. Největší podíl na celkovém objemu přijatých dotací i nadále představují dotace z MŠMT ČR, které činí 95,7 % všech

přijatých dotací. Druhou nejvýznamnější část dotací tvoří dotace z MMR (1,3 %) a z MF ČR, které činí 1,8 %. Z toho souhrnný finanční vztah kraje ke státnímu rozpočtu činí 1,68 %.

6.4.2 Výdaje Pardubického kraje

Z níže uvedené tabulky a grafu vyplývá, že největší objem výdajů PK má kapitola Školství, mládeže a sportu, přičemž rozhodující část výdajů je hrazena z transferů ze státního rozpočtu prostřednictvím krajského rozpočtu, a to jak pro školy a školská zařízení zřizovaná krajem, tak i obcemi.

Druhou největší kapitolou je Doprava a silniční hospodářství, jejíž podíl na celkovém plnění rozpočtu činí 11,85 %. Dalšími významnými kapitolami jsou Strategický rozvoj kraje (podíl na celkovém plnění rozpočtu činí 10,88 %), Kancelář ředitele 3,77 % a Zdravotnictví s 3,51 % z celkového rozpočtu PK.

Tab. č. 28: Výdaje Pardubického kraje k 31.12.2008 v Kč

Výdaje podle jednotlivých kapitol	Schválený rozpočet	Upravený rozpočet	Výsledek od počátku roku	% k UR	% skut. k celk.
	Na rok 2008		k 31. 12. 2008		
kancelář hejtmána	16 548 000,00	19 058 000,00	14 607 700,00	76,65	0,19
kancelář ředitele	295 333 000,00	299 382 424,40	283 043 257,16	94,54	3,77
životní prostředí a zemědělství	192 966 376,00	201 948 654,50	185 027 478,28	91,62	2,47
doprava a silniční hospodářství	869 673 000,00	889 103 470,00	889 101 840,01	100,00	11,85
školství, mládež a sport	378 150 000,00	4 433 007 837,64	4 348 496 683,96	98,09	57,98
sociální věci	204 869 945,10	155 117 665,79	141 904 832,59	91,48	1,89
kultura a památková péče	144 468 600,00	153 541 499,98	153 452 045,98	99,94	2,05
strategický rozvoj kraje	1 173 641 504,17	918 057 550,15	815 703 354,65	88,85	10,88
odbor finanční	127 817 000,00	359 611 582,87	299 957 014,11	83,41	4,00
krizové řízení	7 219 000,00	14 149 000,00	12 988 266,90	91,80	0,17
odbor majetkový	47 437 000,00	111 850 470,00	81 536 782,69	72,90	1,09
Rozvoj lidských zdrojů a KŽU	22 923 000,00	23 113 000,00	11 354 868,55	49,13	0,15
zdravotnictví	251 610 000,00	996 630 832,20	262 880 853,14	26,38	3,51
Výdaje po konsolidaci celkem	3 732 656 425,27	8 574 571 987,53	7 500 054 978,02	87,47	100,00

Zdroj: Závěrečný účet Pardubického kraje za rok 2008

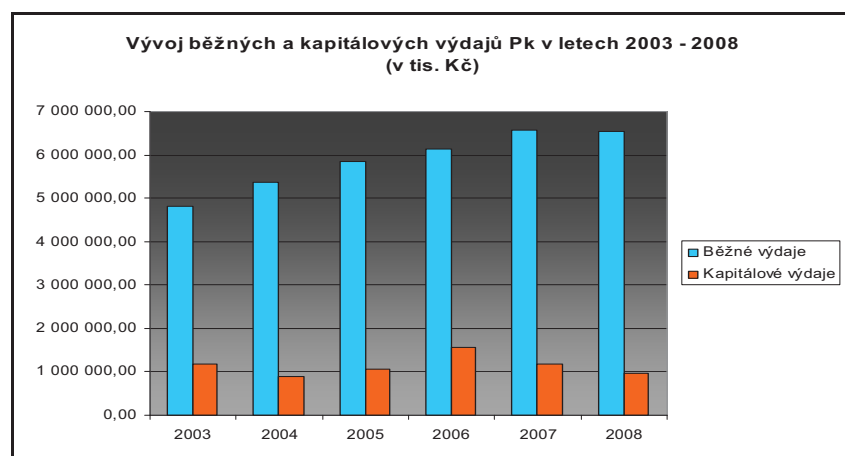
Poměr běžných a kapitálových výdajů hrazených z rozpočtu kraje se v jednotlivých letech lišil. V roce 2008 došlo ke snížení podílu kapitálových výdajů oproti roku 2007

o 2,3 %. Důvod snížení procentního podílu kapitálových výdajů byl způsoben poklesem dotací z programů ISPROFIN.

Tab. č. 29: Poměr běžných a kapitálových výdajů Pardubického kraje v letech 2003 až 2008 v tis. Kč

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Běžné výdaje	4 801 340,03	5 358 655,48	5 846 186,09	6 135 274,52	6 568 090,27	6 534 948,8
Kapitálové výdaje	1 183 995,30	901 951,17	1 052 349,98	1 556 716,66	1 180 704,13	965 106,18
Výdaje celkem	5 985 335,33	6 260 606,65	6 898 536,07	7 691 991,18	7 748 794,40	7 500 054,98
Podíl kap. výdajů na výdajích celkem v %	19,8%	14,4%	15,3%	20,2%	15,2%	12,9%

Zdroj: Závěrečný účet Pardubického kraje za rok 2008



Graf č.13: Poměr běžných a kapitálových výdajů Pardubického kraje v letech 2003-2008

Zdroj: Závěrečný účet Pardubického kraje za rok 2008

Běžné výdaje

Běžné výdaje roku 2008 je nutné rozdělit na výdaje hrazené z vlastních prostředků kraje a na výdaje hrazené z prostředků účelově určených ministerstvy. Účelově určené výdaje představovaly cca 62 %. Největší objem z nich tvoří výdaje na přímé náklady na vzdělávání ve školství, dotace pro soukromé školy, dotace v požární ochraně a dotace na opravy silnic poškozených povodněmi.

Největší objem běžných výdajů bez grantů a EU hrazených z vlastních prostředků tvoří výdaje na dopravu (dotace na dopravní obslužnost - cca 493 535,7 tis. Kč, tj. 8,1 %, na silniční údržbu ve formě příspěvku na provoz - cca 359 077,00 tis. Kč, tj. 5,9 % z celkových běžných výdajů), dále na školství (cca 339 513,08 tis. Kč, tj. cca 5,5 %

z celkových běžných výdajů), ve zdravotnictví (204 041,20 tis. Kč, tj. cca 3,33 % z celkových běžných výdajů) a v kultuře (118 836,30 tis. Kč, tj. 1,2 % celkových běžných výdajů). Běžné výdaje podle alokace do jednotlivých odvětví jsou uvedeny v následujícím grafu.

Kapitálové výdaje

Schválený rozpočet kapitálových výdajů představoval částku 1 264 552 263,20 Kč, upravený rozpočet pak činil 1 316 730 513,31 Kč a skutečnost k 31. 12. 2008 dosáhla výše 965 106 183,00 Kč, což je 76,32 % ze schváleného rozpočtu.

Největší objem kapitálových výdajů byl v roce 2008 vložen do odvětví strategického rozvoje kraje 654 619 127,10 Kč, dále do odvětví životního prostředí a zemědělství 94 825 228,53 Kč a do zdravotnictví 54 691 000,00 Kč.

6.4.3 Výsledek hospodaření PK za rok 2008 a „Financování“

Hospodaření PK skončilo k 31. 12. 2008 schodkem ve výši 54 132 877,34 Kč, což je 11,9 % plánovaného rozpočtovaného schodku na rok 2008. Zlepšený výsledek hospodaření byl způsoben jednak lepším plněním rozpočtovaných daňových příjmů (na 106 %) a nižším čerpáním rozpočtovaných výdajů (běžných i kapitálových, zejména na projekty kofinancované z evropských fondů a dále neúčtováním vzájemných zápočtů s rozpočtovou skladbou v případě, kdy se takové transakce neuskutečnily převodem na bankovní účty), a to na 87,47 %.

Saldo příjmů a výdajů po konsolidaci za rok 2008 je záporné a činí -54,13 mil. Kč, financování činí 54,13 mil. Kč.

Financování tvoří:

- přijatý úvěr od Evropské investiční banky na spolufinancování vybraných projektů a GS, finančně podpořených z fondů EU a EHP/Norsko 300 mil. Kč,
- splátky úvěrů ve výši -107,38 mil. Kč,
- změna stavu na bankovních účtech -138,49 mil. Kč.

Tab. č. 30: Bilance příjmů a výdajů Pardubického kraje v roce 2008 v tis. Kč

Příjmy-Výdaje = Saldo	Schválený rozpočet na rok 2007	Schválený rozpočet na rok 2008	Skutečnost 2007	Skutečnost 2008
Příjmy daňové	2 465 900,0	2 642 700,0	2 629 551,6	3 005 187,3
Příjmy nedaňové	55 565,8	49 342,8	262 598,9	173 564,1
Příjmy kapitálové	2 000,0	1 000,0	3 742,1	15 422,0
Dotace ze státního rozpočtu	275 199,0	577 917,4	4 396 121,1	4 244 898,7
Dotace od města Pardubic a obcí	7 000,0	6 500,0	6 853,9	6 850,0
Příjmy celkem	2 805 664,8	3 277 460,2	7 298 867,6	7 445 922,1
Běžné (provozní) výdaje	2 413 701,2	2 468 104,2	6 568 090,3	6 534 948,8
Kapitálové (investiční) výdaje	1 161 958,3	1 264 552,2	1 180 704,1	965 106,2
Výdaje celkem	3 575 659,5	3 732 656,4	7 748 794,4	7 500 055,0
Saldo (příjmy mínus výdaje)	-769 994,7	-455 196,2	-449 926,8	-54 132,9
Financování	769 994,7	455 196,2	449 926,8	54 132,9
z toho: - přijetí úvěru	+830 028,3	+507 538,8	+699 010,0	+300 000,0
- splátky úvěrů	-94 684,6	-108 742,7	-129 117,1	-107 376,3
- změna stavu na bankovních účtech	34 651,0	56 400,1	-119 966,1	-138 490,8

Zdroj: Závěrečný účet Pardubického kraje za rok 2008

6.4.4 Návrh rozpočtu na rok 2009

Předkládaný návrh rozpočtu PK na rok 2009 je schodkový. Rozdíl mezi příjmy, které jsou navrhovány ve výši 3 406 554,44 tis. Kč, a výdaji, které jsou navrhovány ve výši 4 083 566,80 tis. Kč, je 677 012,36 tis. Kč. Schodek je kryt smluvně zajištěným úvěrem od EIB a přebytkem hospodaření minulého roku. [13]

6.5 Zhodnocení vlivu Pardubického kraje na společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.

Proces stárnutí populace má jednoznačně negativní vliv na společnost. Do budoucna tento jev může přinést nedostatek mladých produktivních lidí. Rostoucí úroveň vzdělanosti má naopak příznivý vliv, neboť společnost preferuje vysokoškolsky vzdělané pracovníky. Absolventi Univerzity Pardubice nabízejí vzdělání v oboru ekonomie a dopravy. Pardubický kraj však významně postrádá vzdělané lidi v technických oborech. Pro vytvoření ještě příznivějšího prostředí pro společnost by tedy mělo být doplněno školství o vysokou školu technických oborů. Určité uplatnění v oboru mohou mít absolventi Dopravní fakulty Univerzity Pardubice. Katedra dopravního stavitelství vzdělává odborníky pro stavbu,

rekonstrukci a údržbu železničních tratí, pozemních a městských komunikací, včetně tunelů a mostů.

Přírůstek levné pracovní síly z Ukrajiny a Vietnamu má pro společnost také pozitivní význam ve smyslu snížení nákladů na mzdy pracovníků. Je však třeba si položit otázku, zda toto nemá vliv na snížení kvality vykonané práce. Podprůměrná mzda v kraji má paradoxně také pozitivní vliv na společnost, neboť tímto se společnost se svými nadprůměrnými mzdami stává velmi lukrativním zaměstnavatelem v kraji.

Výhodná poloha kraje, kterým vede dálnice D11, která je napojena na evropskou dálniční síť a dvě mezinárodní silniční trasy vedoucí na Slovensko a do Rakouska, má velký vliv na bezproblémové zásobování společnosti. K tomuto také výrazně přispívá hustá železniční síť s významnými železničními uzli v Pardubicích a České Třebové. Mezinárodní Pardubické letiště má také bezpochyby pozitivní vliv na společnost, kdy je možné rychle přepravit potřebný materiál.

Velké množství cyklotras, kulturních akcí, sportovních příležitostí, uceleného systému vzdělávání, kompletní zdravotní péče a dostatku sociálních zařízení v Pardubickém kraji významně ovlivňuje příliv nové pracovní síly. Mladí lidé vyhledávají pro svůj budoucí život vhodné prostředí pro bydlení, které nabízí vše výše zmíněné.

Pro společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s., která je známá značnou sponzorskou činností, jsou velmi významné velké sportovní i kulturní události, kterými kraj disponuje, a to z pohledu reklamy, zviditelnění se.

Pardubický kraj investuje velké množství finančních prostředků do školství, mládeže a sportu, dále na dopravu a strategický rozvoj kraje. Pardubický kraj má tedy zájem na přílivu nových pracovních sil do kraje, což má na společnost pozitivní vliv.

7 Závěr

Tématem diplomové práce je Podnik v regionálním prostředí, kdy jsou určeny vzájemné vazby mezi podnikem a krajem. Tyto vazby jsou důležitou součástí nejen úspěšného působení podniku na trhu, ale také silné pozice kraje v celorepublikovém měřítku.

Diplomová práce je zpracována na společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s., která působí celorepublikově. Hlavní působiště má však ve Východočeském regionu.

Pro zhodnocení působení stavební společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. v Pardubickém regionu a určení vzájemných vazeb mezi nimi je v práci definován pojem region a zásady regionalizace. Podnik je popsán jako ekonomický subjekt regionu s vazbou na jeho okolí. Pardubický kraj je v práci charakterizován pomocí základních socioekonomických ukazatelů a zhodnocen jeho vývoj. Společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. je popsána z hlediska organizačního uspořádání, strategie a personálního zajištění a dále je hodnocena z hlediska ekonomického. Co se týče působení společnosti na region, je zde hodnocen vliv na nezaměstnanost v kraji, HDP a průměrné mzdy. Ke zhodnocení vlivu Pardubického regionu na vybranou společnost jsou v práci použity informace z oblasti demografie, infrastruktury dopravní a sociální a z financování kraje.

Výsledkem diplomové práce je prokázání důležitosti vzájemného vlivu mezi Pardubickým krajem a společností Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.. I přesto, že vybraná společnost zaměstnává méně než 500 zaměstnanců, má na kraj podstatný vliv z pozice významného zaměstnavatele, a to i pro absolventy, kterým napomáhá k jejich dalšímu rozvoji. Svými nadprůměrnými mzdami výrazně přispívá k vyšší poptávce a úrovni domácností. Kraj i stavební společnost vzájemně spolupracují na svém zviditelnění, a to pořádáním významných akcí, kterými je společnost důležitým sponzorem.

Pardubický kraj vytváří pro společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. dobré prostředí se zázemím dopravní infrastruktury, které společnosti dává možnost využívat různé druhy dopravy pro svou činnost. Neustálý strategický rozvoj kraje, dostatečné sociální, kulturní a sportovní zázemí ovlivňuje příliv nových pracovních sil do kraje. Rostoucí vzdělanost obyvatel také příznivě působí na společnost, která má možnost využít široké nabídky uchazečů o zaměstnání, neboť téměř polovina zaměstnanců společnosti je vysokoškolsky vzdělaná. Kraj však nemá dostatek vzdělaných lidí v technických oborech a ani nedává velkou možnost tyto obory v kraji vystudovat.

Vzájemné vlivy mezi Pardubickým krajem a společností Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. můžeme zhodnotit jako pozitivní.

Diplomová práce má spíše praktický přínos. Teorie je zde aplikována přímo na stavební společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. a na Pardubický kraj. Čtenář má možnost využít poznatky pro konkrétní určení vazeb, které mezi společností a krajem působí.

Práce může být využitelná pro širokou veřejnost, která v práci najde mnoho poznatků o Pardubickém kraji, o možnostech vlivu kraje na podniky, které v kraji působí a také informace o významném zaměstnavateli v kraji, kterým společnost Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. je. Dále práce poskytuje informace pro investory, kteří hledají vhodné místo pro investici a vybudování nového podniku. Pardubický kraj je bezpochyby jednou z možností dobrého strategického umístění podniku. V neposlední řadě může být práce využita na Fakultě ekonomicko-správní Univerzity Pardubice při výuce předmětu Podnik v regionálním prostředí studijního programu Ekonomika a management.

Podle mého názoru jsou v práci vystiženy vazby mezi podnikem a krajem, jejich vzájemný vliv, a tímto byly stanovené cíle naplněny.

Použitá literatura

1. Brabcová, I., *Lidské zdroje a jejich význam pro naši organizaci*. Praha: Univerzita Karlova, 2005.
2. Brychtová, Š., *Úvod do regionalistiky*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2006. ISBN: 80-7194-872-1.
3. Kadeřábková, J. a kol., *Úvod do regionálních věd a veřejné správy*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN: 978-80-7380-086-4.
4. Kašík, J. a Michalko, M., *Podniková diagnostika*. Ostrava: Tandem, 1998. ISBN: 80-902167-4-9.
5. Kraftová, I., *Kapitálová síla a výkonnost podniků v regionálním kontextu*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2003. ISBN: 80-7194-622-2.
6. Lesáková, M., *Sociálně ekonomický profil regionu Pardubice*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2009.
7. Synek, M., *Podniková ekonomika*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2006. ISBN: 80-7179-892-4.
8. Tetřevová, L., *Veřejná ekonomie - Úvod do problému*. 1. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2003. ISBN: 80-7194-544-7.
9. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
10. Organizační řád akciové společnosti
11. *Program rozvoje Pardubického kraje* [online]. 2006 [cit. 2009-12-10]. Program rozvoje Pardubického kraje. Dostupné z WWW: <www.pardubickykraj.cz>.
12. Regenerační program akciové společnosti
13. *Schválený rozpočet Pardubického kraje na rok 2009* [online]. 2009 [cit. 2010-03-10]. Schválený rozpočet Pardubického kraje na rok 2009. Dostupné z WWW: <www.pardubickykraj.cz>.
14. *Závěrečný účet Pardubického kraje za rok 2008* [online]. 2009 [cit. 2010-03-10]. Závěrečný účet Pardubického kraje za rok 2008. Dostupné z WWW: <www.pardubickykraj.cz>.
15. *Centrum pro regionální rozvoj ČR* [online]. 2009 [cit. 2010-01-10]. Centrum pro regionální rozvoj ČR. Dostupné z WWW: <www.crr.cz>.

16. *Český statistický úřad* [online]. 2010 [cit. 2010-03-15]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <www.czso.cz>.
17. *EDIKT a.s.* [online]. 2010 [cit. 2010-03-22]. EDIKT a.s. Dostupné z WWW: <www.edikt.cz>.
18. *Enteria a.s.* [online]. 2010 [cit. 2010-03-10]. Enteria a.s. Dostupné z WWW: <www.enteria.cz>.
19. *Eurovia a.s.* [online]. 2010 [cit. 2010-03-22]. Eurovia a.s. Dostupné z WWW: <www.eurovia.cz>.
20. *Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.* [online]. 2010 [cit. 2010-03-20]. Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. Dostupné z WWW: <www.ch-pce.cz>.
21. *Letiště Pardubice* [online]. 2010 [cit. 2010-03-21]. Letiště Pardubice. Dostupné z WWW: <www.airport-pardubice.cz >.
22. *Metrostav a.s.* [online]. 2010 [cit. 2010-03-22]. Metrostav a.s. Dostupné z WWW: <www.metrostav.cz>.
23. *Město Pardubice* [online]. 2010 [cit. 2010-03-14]. Město Pardubice. Dostupné z WWW: <www.mesto-pardubice.cz>.
24. *M-SILNICE a.s.* [online]. 2010 [cit. 2010-03-22]. M-SILNICE a.s. Dostupné z WWW: <www.msilnice.cz>.
25. *Ředitelství silnic a dálnic* [online]. 2010 [cit. 2010-03-15]. Ředitelství silnic a dálnic. Dostupné z WWW: <www.rsd.cz >.
26. *Sčítání lidu, domů a bytů 2001* [online]. 2001 [cit. 2010-02-10]. SLDB 2001. Dostupné z WWW: <www.czso.cz >.
27. *SGJW Hradec králové, spol. s r.o.* [online]. 2010 [cit. 2010-03-22]. SGJW Hradec Králové, spol. s r.o. Dostupné z WWW: <www.sgjw.cz>.
28. *Skanska a.s.* [online]. 2010 [cit. 2010-03-22]. Skanska a.s. Dostupné z WWW: <www.skanska.cz>.

Seznam příloh

Příloha A – Výpis z Obchodního rejstříku společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.

Příloha B – Výpis z Obchodního rejstříku společnosti enteria a.s.

Příloha C – Hodnocení stanovených kritérií

Příloha D – List pro sebehodnocení zaměstnance

Příloha E – Záznamový list pro osobní hodnocení zaměstnance

Příloha A – Výpis z Obchodního rejstříku společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.

Datum zápisu: 1.července 1996
Obchodní firma: Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.
Sídlo: Pardubice, Zelené Předměstí, K Vápence 2677, PSČ 530 02
Identifikační číslo: 252 53 361
Právní forma: Akciová společnost

Předmět podnikání:

- Projektová činnost ve výstavbě
- Provozování drážní dopravy
- Masérské, rekondiční a regenerační služby
- Hostinská činnost
- Provozování solárií
- Provádění staveb, jejich změn a odstraňování
- Silniční motorová doprava - nákladní vnitrostátní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti do 3,5 tuny včetně, - nákladní vnitrostátní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti nad 3,5 tuny, - nákladní mezinárodní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti do 3,5 tuny včetně, - nákladní mezinárodní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti nad 3,5 tuny
- Činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence
- Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
- Výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení
- Výkon zeměměřických činností

Statutární orgán - představenstvo:

předseda představenstva: Ing. Petr Pejcha, r.č. 650623/1017
Heřmanův Městec, Chotěnice 5, PSČ 538 03
den vzniku funkce: 27.března 2008
den vzniku členství v představenstvu: 27.března 2008

člen představenstva: Ing. Pavel Šťastný, r.č. 570529/2087
Letohrad, Komenského 212, PSČ 561 51
den vzniku členství v představenstvu: 27.března 2008

člen představenstva: Ing. Martin Havelka, r.č. 690627/3066
Hradec Králové, Dykova 1127/22, PSČ 500 02
den vzniku členství v představenstvu: 27.března 2008

Způsob jednání:

Jménem společnosti jedná představenstvo tak, že předseda a členové představenstva jednájí samostatně. Úkony jménem společnosti činí představenstvo tak, že k firmě společnosti připojí svůj podpis předseda nebo člen představenstva.

Prokura:

Mgr. Pavel Karlovec, r.č. 490528/039
Pardubice, Studánka, U Školy 383, PSČ 530 03
Ing. Mario Odehnal, r.č. 641206/0061
Pardubice, Obětí 24. srpna 105, PSČ 530 02

Ing. Pavel Hrdina, r.č. 720830/3674
Pardubice, Pod Kopečkem 490, PSČ 530 03
Ing. Martin Kvirenc, r.č. 700904/3327
Mikulovice, Dlouhá 202, PSČ 530 02
Ing. Petr Hanuš, r.č. 640530/1034
Pardubice, Stavařov 85, PSČ 530 09
Ing. René Vahala, r.č. 660903/1858
Pardubice, Varšavská 212, PSČ 530 09
Ing. Jiří Nesl, r.č. 610521/0034
Týniště nad Orlicí, Vrchlického 404, PSČ 517 21
Tomáš Kakrda, r.č. 630115/0471
Pardubice, Čacké 1364, PSČ 530 02

V prokuře není zahrnuto oprávnění zcizovat nemovitosti a zatěžovat je.
Prokurista podepisuje tím způsobem, že k obchodní firmě připojí dodatek označující prokuru a svůj podpis.

Dozorčí rada:

předseda dozorčí rady: Ing. Libor Joska, r.č. 630311/0968
Pardubice, Wolkerova 2081, PSČ 530 02
den vzniku funkce: 27.března 2008
den vzniku členství v dozorčí radě: 27.března 2008

člen dozorčí rady: Ing. Ondřej Chládek, r.č. 540726/0485
Litoměřice, Palachova 12, PSČ 412 01
den vzniku členství v dozorčí radě: 27.března 2008

člen dozorčí rady: Ing. Lubomír Malovaný, r.č. 690731/5701
Pardubice, Nemošice, U Štítu 391, PSČ 530 03
den vzniku členství v dozorčí radě: 20.března 2008

Akcie:

500 ks akcie na majitele ve jmenovité hodnotě 1 000,- Kč

110 ks akcie na majitele ve jmenovité hodnotě 10 000,- Kč

67 ks akcie na majitele ve jmenovité hodnotě 100 000,- Kč

Základní kapitál: 8 300 000,- Kč
Splaceno: 100 %

Ostatní skutečnosti:

- Společnost byla rozdělena odštěpením se založení nové společnosti, kdy část jejího jmění uvedená v projektu rozdělení přešla na nástupnickou společnost enteria a.s., se sídlem Pardubice, Jiráskova ul. 169, PSČ 530 02, IČ 275 37 790, a to včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Příloha B – Výpis z Obchodního rejstříku společnosti enteria a.s.

Datum zápisu: 1.května 2008
Obchodní firma: enteria a.s.
Sídlo: Pardubice, Zelené Předměstí, Jiráskova 169, PSČ 530 02
Identifikační číslo: 275 37 790
Právní forma: Akciová společnost

Předmět podnikání:

- Činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence
- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
- provádění staveb, jejich změn a odstraňování

Statutární orgán - představenstvo:

předseda představenstva: Ing. Libor Joska, r.č. 630311/0968
Pardubice, Wolkerova 2081, PSČ 530 02
den vzniku funkce: 1.května 2008
den vzniku členství v představenstvu: 1.května 2008

člen představenstva: Ing. Ondřej Chládek, r.č. 540726/0485
Litoměřice, Palachova 12, PSČ 412 01
den vzniku členství v představenstvu: 1.května 2008

člen představenstva: Ing. Pavel Šťastný, r.č. 570529/2087
Letohrad, Komenského 212, PSČ 561 51
den vzniku členství v představenstvu: 1.května 2008

člen představenstva: Jaroslav Tintěra, r.č. 571117/0872
Třebušín 145, PSČ 412 01
den vzniku členství v představenstvu: 1.května 2008

člen představenstva: Jan Smetáček, r.č. 441223/159
Litoměřice, Jabloňová 28, PSČ 412 01
den vzniku členství v představenstvu: 1.května 2008

Způsob jednání za společnost:

Jménem společnosti jedná představenstvo tak, že předseda a členové představenstva jednájí samostatně.

Prokura:

Mgr. Pavel Karlovec, r.č. 490528/039
Pardubice, Studánka, U Školy 383, PSČ 530 03

Způsob jednání:

V prokuře není zahrnuto oprávnění zcizovat nemovitosti a zatěžovat je. Prokurista podepisuje tím způsobem, že k obchodní firmě připojí dodatek označující prokuru a svůj podpis.

Dozorčí rada:

předseda dozorčí rady: Ing. Pavel Duspiva, r.č. 631219/2007
Vysoká nad Labem, Pod Vinicí 367, PSČ 503 31
den vzniku funkce: 24.září 2009
den vzniku členství v dozorčí radě: 24.září 2009

člen dozorčí rady: Vladimír Joska, r.č. 590626/1746
Pardubice, Bartoňova 847, PSČ 530 12
den vzniku funkce: 24.září 2009
den vzniku členství v dozorčí radě: 24.září 2009

člen dozorčí rady: Mgr. Monika Florianová, r.č. 655227/2232
Srch, Krátká 271, PSČ 533 52
den vzniku členství v dozorčí radě: 24.září 2009

Akcie:

8 300 ks kmenové akcie na majitele v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 40 000,- Kč

540 ks kmenové akcie na majitele v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 1 000,- Kč

450 ks kmenové akcie na majitele v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 10 000,- Kč

11 790 ks kmenové akcie na majitele v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 100 000,- Kč

660 ks prioritní akcie na majitele v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 1 000,- Kč

540 ks prioritní akcie na majitele v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 10 000,- Kč

11 339 ks prioritní akcie na majitele v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 100 000,- Kč

Základní kapitál: 2 656 000 000,- Kč
Splaceno: 100 %

Ostatní skutečnosti:

- Společnost vznikla rozdělením společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice, a.s., se sídlem Pardubice, Zelené Předměstí, K Vápence 2677, PSČ 530 02, IČ 252 53 361, odštěpením se založením nové společnosti, kdy část jmění společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s. uvedená v projektu rozdělení přešla na nástupnickou společnost enteria a.s., a to včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Příloha C – Hodnocení stanovených kritérií

Oblast osobní dispozice			
	silná stránka	standardní úroveň	slabá stránka
<p>ODPOVĚDNOST</p> <ul style="list-style-type: none"> - spolehlivost, schopnost splnit zadaný úkol, včasnost plnění úkolů plynoucích ze svěřených pravomocí, vnitřní odpovědnost <p><i>Poznámka hodnotitele:</i></p>			
<p>SPOLUPRÁCE</p> <ul style="list-style-type: none"> - schopnost týmové práce, spolupráce uvnitř kolektivu a uvnitř společnosti, kooperativnost, vytvoření prostoru pro náměty spolupracovníků, vytvoření pozitivního klimatu ve skupině <p><i>Poznámka hodnotitele:</i></p>			
<p>AMBICE</p> <ul style="list-style-type: none"> - zdravá touha po uplatnění, ctižádost, cílevědomost <p><i>Poznámka hodnotitele:</i></p>			
<p>KOMUNIKATIVNOST</p> <ul style="list-style-type: none"> - vystupování a úroveň vyjadřování, verbální a nonverbální projev, schopnost vést dialog, umění naslouchat, zadávání úkolů a vysílání podnětů, přijímání námětů, připomínek, kritiky a pochvaly <p><i>Poznámka hodnotitele:</i></p>			

Příloha D – List pro sebehodnocení zaměstnance

Datum:.....20.....

Osobní údaje

Příjmení a jméno, titul

KRITÉRIUM

silná stránka standardní slabá

OBLAST OSOBNÍ DISPOZICE A ŘÍDÍCÍCH SCHOPNOSTÍ	hodnoceného	úroveň	stránka
ODPOVĚDNOST spolehlivost, schopnost splnit zadaný úkol, včasnost plnění úkolů plynoucích ze svěřených pravomocí, vnitřní odpovědnost			
SPOLUPRÁČE schopnost týmové práce, spolupráce uvnitř kolektivu a uvnitř společnosti, kooperativnost, vytvoření prostoru pro náměty spolupracovníků, vytvoření pozitivního klimatu ve skupině			
AMBICE zdravá touha po uplatnění, ctíždost, cílevědomost			
KOMUNIKATIVNOST vystupování a úroveň vyjadřování, verbální a nonverbální projev, schopnost vést dialog, umění naslouchat, zadávání úkolů a vysílání podnětů, přijímání námětů, připomínek, kritiky a pochvaly			
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI schopnost stanovit priority, přidělování úkolů, delegování pravomocí, organizování a koordinace práce, zajišťování dobrých pracovních podmínek, hospodaření s časem, hospodaření se zdroji			
VEDENÍ LIDÍ osobní příklad, motivace zaměstnanců, empatie, míra přirozené autority, schopnost jednat s lidmi, dovednost získat, nadchnout a inspirovat lidi, objektivní hodnocení výkonu, využívání potenciálu lidí, schopnost vytvořit efektivní tým			
ROZHODOVÁNÍ schopnost rozhodovat se, odvaha, schopnost řešit operativní situace a strategické záměry, ochota riskovat, kontrolovat a vyvozovat závěr, tvořivé zvládnutí konfliktů			
OBLAST PRACOVNÍ VÝKONNOSTI A ODBORNÝCH SCHOPNOSTÍ	silná stránka hodnoceného	standardní výkonnost	možnost zlepšení
KVALIFIKAČNÍ PŘIPRAVENOST formální způsobilost k výkonu, vysvědčení, písemná oprávnění, atesty, nadstavbové studium, přezkoušení, univerzálnost			
ODBORNÉ ZNALOSTI A JEJICH VYUŽÍVÁNÍ využívání aktuálních poznatků, potenciál zaměstnance, schopnost uplatnit získané vědomosti a dovednosti, schopnost prodat „co umí“, prezentace a sebereprezentace			
ZÁJEM O PROFESIONÁLNÍ RŮST osobní aktivita, studium odborné literatury, sebezvdělání, seznamování se s novou technikou, s novými procesy			
KVALITA VÝKONU přesnost a pečlivost výkonu, samostatnost, bezchybnost, dodržení parametrů zadání, svědomitost a obsahová bohatost práce, schopnost nového přístupu, nápadu, schopnost změny			
PRODUKTIVITA VÝKONU využití času, dodržování požadovaného rozsahu práce v určitém limitu, včasnost, minimální námaha a maximální efekt			
REALIZAČNÍ DOVEDNOSTI tvořivost, kreativita, schopnost dotahovat úkoly do konce, účelnost, aplikační dovednosti řešit - „jak úspěšně realizuje náměty vlastní nebo náměty druhých“			

Příloha E – Záznamový list pro osobní hodnocení zaměstnance

Osobní údaje			
Příjmení a jméno, titul			
Osobní číslo			
Organizační složka - číslo			
Současná pracovní pozice			
Délka působení hodnoceného ve funkci			
Hodnocené období			
Hodnocení vypracoval			
OBLAST ŘÍDÍCÍCH SCHOPNOSTÍ:			
	silná stránka hodnoceného	standardní úroveň	slabá stránka
ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI - schopnost stanovit priority, přidělování úkolů, delegování pravomocí, organizování a koordinace práce, zajišťování dobrých pracovních podmínek, hospodaření s časem a zdroji			
<i>Poznámka hodnotitele:</i>			
VEDENÍ LIDÍ - osobní příklad, motivace zaměstnanců, empatie, míra přirozené autority, schopnost jednat s lidmi, dovednost získat, inspirovat a nadchnout lidi, objektivní hodnocení výkonu, využívání potenciálů lidí, schopnost vytvořit efektivní tým			
<i>Poznámka hodnotitele:</i>			
ROZHODOVÁNÍ - schopnost rozhodovat se, odvaha, schopnost řešit operativní situace a strategické záměry, ochota riskovat, kontrolovat a vyvozovat závěr, tvořivé zvládnání konfliktů			
<i>Poznámka hodnotitele:</i>			
OBLAST DBORNÝCH SCHOPNOSTÍ A ZNALOSTÍ:			
	silná stránka hodnoceného	standardní výkonnost	možnost ke zlepšení
KVALIFIKAČNÍ PŘIPRAVENOST - formální způsobilost k výkonu, vysvědčení, písemná oprávnění, atesty, nadstavbové studium, přezkoušení, univerzálnost			
<i>Poznámka hodnotitele:</i>			
ODBORNÉ ZNALOSTI A JEJICH VYUŽÍVÁNÍ - využívání aktuálních poznatků, potenciál zaměstnance, schopnost uplatnit získané vědomosti a dovednosti, schopnost prodat „co umí“, prezentace a sebeprezentace			
<i>Poznámka hodnotitele:</i>			

ZÁJEM O PROFESIONÁLNÍ RŮST - osobní aktivita, studium odborné literatury, sebevzdělávání, seznamování se s novou technikou, s novými procesy			
<i>Poznámka hodnotitele:</i>			

OBLAST PRACOVNÍ VÝKONNOSTI:

	silná stránka hodnoceného	standardní výkonnost	možnost ke zlepšení
KVALITA VÝKONU - přesnost a pečlivost výkonu, samostatnost, bezchybnost, dodržení parametrů zadání, svědomitost a obsahová bohatost práce, schopnost nového přístupu, nápadu, změny			
<i>Poznámka hodnotitele:</i>			
PRODUKTIVITA VÝKONU - využití času, dodržování požadovaného rozsahu práce v určitém limitu, včasnost, minimální námaha a maximální efekt			
<i>Poznámka hodnotitele:</i>			
REALIZAČNÍ DOVEDNOSTI tvořivost, kreativita, schopnost dotahovat úkoly do konce, účelnost, aplikační dovednosti řešit, „jak úspěšně realizuje náměty vlastní nebo náměty druhých“			
<i>Poznámka hodnotitele:</i>			

STRUČNÉ HODNOCENÍ SPLNĚNÍ CÍLŮ A ÚKOLŮ PŘEDCHOZÍHO PRACOVNÍHO HODNOCENÍ

ZADANÝ ÚKOL	Zadaný úkol splnil nadprůměrně	Zadaný úkol splnil	Zadaný úkol nesplnil
1.			
2.			
3.			
4.			