ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Diplomová práce

Vliv věkové a genderové rozmanitosti statutárních orgánů na výkonnost podniků

The impact of age and gender diversity of statutory bodies on business performance

Sára Sedláková

Plzeň 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

„Vliv věkové a genderové rozmanitosti statutárních orgánů na výkonnost podniků“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce za použití pramenů uvedených v přiložené bibliografii.

Plzeň dne 19. 4. 2024 v. r. *Sára Sedláková*

Zásady pro vypracování práce

1. Zpracujte úvod do problematiky rozmanitosti statutárních orgánů a výkonnosti podniků, definujte cíl a vhodné metody řešení.
2. Charakterizujte věkovou a genderovou rozmanitost statutárních orgánů a metody hodnocení výkonnosti podniků, vysvětlete související pojmosloví.
3. Identifikujte věkovou a genderovou rozmanitost ve statutárních orgánech vybraného segmentu národního hospodářství, komparujte míru rozmanitosti se zbylými segmenty národního hospodářství.
4. V rámci vybraného segmentu analyzujte souvislost rozmanitosti statutárních orgánů a výkonnosti podniků.
5. Shrňte problematiku věkové a genderové rozmanitosti statutárních orgánů na výkonnost podniků a vypracujte závěr.

Studijní program

Podniková ekonomika a management

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí své diplomové práce doc. Ing. Janě Hinke, Ph.D., za ochotu, cenné rady a čas věnovaný konzultacím.

Obsah

Úvod **6**

1 Cíl práce a metodika **7**

1.1 Cíl práce 7

1.2 Metodika 7

2 Diverzity management **10**

2.1 Charakteristika pojmu diverzita 10

2.2 Genderová diverzita 11

2.3 Věková diverzita 13

2.4 Data o diverzitě na trhu práce v České republice 15

3 Výkonnost **21**

3.1 Metody měření výkonnosti podniků 21

3.2 Tradiční přístupy 22

3.2.1 Absolutní ukazatele 23

3.2.2 Poměrové ukazatele 23

3.3 Moderní přístupy 32

3.4 Komplexní přístupy 34

3.4.1 Balanced Scorecard 35

4 Statistická analýza dat **36**

4.1 Popisná statistika 36

4.2 Analýza rozptylu 37

4.3 Korelační analýza 38

5 Věková a genderová rozmanitost ve vybraných segmentech národního hospodářství **40**

5.1 Analýza segmentu profesní, vědecké a technické činnosti 40

5.1.1 Charakteristiky odvětví a ukazatele výkonnosti 41

5.1.2 Genderová a věková rozmanitost statutárních orgánů 45
5.1.3 Výkonnost podle genderu a věku 46
5.1.4 Závislost mezi rozmanitostí statutárních orgánů a ukazateli výkonnosti 50
5.2 Analýza segmentu stavebnictví 52
5.2.1 Charakteristiky odvětví a ukazatele výkonnosti 52
5.2.2 Genderová a věková rozmanitost statutárních orgánů 55
5.2.3 Výkonnost podle genderu a věku 56
5.2.4 Závislost mezi rozmanitostí statutárních orgánů a ukazateli výkonnosti 60
5.3 Analýza segmentu zdravotní a sociální péče 62
5.3.1 Charakteristiky odvětví a ukazatele výkonnosti 62
5.3.2 Genderová a věková rozmanitost statutárních orgánů 64
5.3.3 Výkonnost podle genderu a věku 66
5.3.4 Závislost mezi rozmanitostí statutárních orgánů a ukazateli výkonnosti 69
5.4 Srovnání mezi odvětvími 71
5.4.1 Charakteristika odvětvích a ukazatele výkonnosti 71
5.4.2 Genderová a věková rozmanitost 74
5.4.3 Výkonnost podle genderu a věku 76
6 Výsledky 82
Závěr 87
Seznam použitých zdrojů 90
Seznam tabulek 94
Seznam obrázků 96
Seznam příloh 97
Přílohy
Abstrakt
Abstract

Úvod

Rozmanitost neboli diverzita na pracovní trhu se v dnešní době stala hojně diskutovaným tématem, a to jak z hlediska rovnosti, tak z hlediska stárnutí populace. Evropská unie a její členské státy se těmito otázkami aktivně zabývají. V současné době toto téma padá i na podniky, které se nacházejí v dynamickém a konkurenčním prostředí. V této souvislosti se stále častěji zdůrazňuje, že jedním z klíčových aspektů úspěchu je schopnost rozvíjet se, inovovat a přizpůsobovat se tak rychle se měnícím podmínkám a efektivně reagovat na požadavky trhu. Jedním z faktorů, které mohou přispět k těmto schopnostem, je diverzita členů statutárních orgánů podniků.

Význam diverzity je podtržen širokou škálou výzkumů, které naznačují, že různorodé týmy mohou být kreativnější, inovativnější a efektivnější v řešení problémů. Přestože existuje řada studií zaměřených na diverzitu, relativně málo se jich zabývá specifickým vlivem věkové a genderové rozmanitosti ve vrcholném managementu na výkonnost podniků. Tato diplomová práce se bude zabývat zkoumáním tohoto fenoménu s cílem odhalit, jestli existuje vztah mezi rozmanitostí složení statutárního orgánů a výkonností podniku. Rozmanitost lze chápat mnoha způsoby, nicméně tato práce se bude zaměřovat na věkovou a genderovou rozmanitost. Tato rozmanitost ve statutárních orgánech podniků není pouze otázka spravedlnosti či rovnosti, nýbrž širšího přístupu k rozdílným perspektivám, zkušenostem a dovednostem, které mohou vést k inovativnějším řešením, lepšímu rozhodování, a nakonec i k lepší výkonnosti podniků.

Výběr tohoto tématu je motivován rostoucím počtem zemí, které zavádějí regulace nebo doporučení týkající se diverzity ve vedení podniků a ve správních radách. Tyto kroky – ať už legislativní, nebo dobrovolné – naznačují význam diverzity pro finanční výkonnost a úspěšnost podniků. Tento trend je navíc podpořen zvyšující se společenskou odpovědností a transparentností podniků vůči společnosti.

1 Cíl práce a metodika

1.1 Cíl práce

Cílem této diplomové práce je na základě literárních zdrojů definovat věkovou a genderovou rozmanitost ve statutárních orgánech podniků, popsat metody pro hodnocení výkonnosti podniků. Dále na základě popsaných metod a literární rešerše posoudit vliv genderové a věkové rozmanitosti statutárních orgánů na výkonnost podniků ve vybraných segmentech národního hospodářství.

Hlavním cílem je zjistit, zda existuje závislost mezi počtem žen a mužů ve statuárních orgánech společností a výkonností podniků. Dalším cílem je zjistit, zda má vliv na výkonnost podniků věk členů statutárních orgánů.

1.2 Metodika

Na základě deskripce literárních zdrojů zabývajících se danou problematikou bude provedena literární rešerše zabývající se věkovou a genderovou rozmanitostí pracovníků, dále budou představeny metody měření výkonnosti podniků, metody popisné statistiky pro popsání charakteristik jednotlivých segmentů národního hospodářství, analýza rozptylu pro srovnání dosahovaných výsledků v jednotlivých segmentech a metoda měření závislosti mezi výkonností podniků a genderovou a věkovou strukturou členů statuárních orgánů.

Výzkumná část práce bude obsahovat analýzu tří segmentů národního hospodářství klasifikovaných podle CZ-NACE, vybraných na základně počtu zaměstnaných mužů a žen podle přílohy A. Vybrán byl segment F (stavebnictví), kde počet zaměstnaných mužů významně převyšuje počet zaměstnaných žen, dále M (profesní, vědecké a technické činnosti), kde je tento poměr téměř stejný, a Q (zdravotní a sociální péče), kde je počet žen nejvyšší. Vzorek podniků z jednotlivých segmentů národního hospodářství byl získán z databáze Orbis s daty k 31. 12. 2022. Z prvních 250 podniků seřazených podle obratu, od nevyššího po nejmenší, byl vybrán vzorek čítající vždy 100 podniků.

Vzorek podniků společně s údaji o počtech členů statutárních orgánů ze sektoru profesní, vědecké a technické činnosti je uveden v příloze B, pro stavebnictví v příloze C a pro zdravotní a sociální péči v příloze D.

Jednotlivé segmenty budou nejdříve analyzovány odděleně. Budou uvedeny charakteristiky odvětví v podobně průměrné hodnoty, mediánu a minimální a maximální hodnoty celkových aktiv, stálých a oběžných aktiv, pohledávek a závazků z obchodních vztahů, vlastního kapitálu, dlouhodobých a krátkodobých závazků, obratu, zisku/ztráty před zdaněním a po něm i hodnoty pracovního kapitálu. Dále budou uvedeny vybrané průměrné hodnoty a hodnoty mediánů ukazatelů výkonnosti odvětví, například míra likvidity, obrat čistých aktiv, doba obratu pohledávek a závazků, koeficient samofinancování a ukazatele rentability v podobě ROE, ROCE a ROA. Míra, v jaké jsou v daném vzorku v odvětví tyto ukazatele odlišné, bude vyčíslena pomocí směrodatné odchylky. Výsledky ukazatelů výkonnosti budou v jednotlivých segmentech národního hospodářství popsány a vyhodnoceny. Následovat bude genderová a věková analýza členů statutárních orgánů. Složení pozic ve statutárních orgánech podniků v České republice může být ovlivněno typem společnosti a jejím právním režimem. Za člena statutárního orgánu se v této práci budou považovat členové představenstva, členové dozorčí či správní rady, ředitelné a jednatelé. Ve vybraných segmentech bude analýza rozmanitosti zobrazena pomocí celkového a relativního počtu žen a mužů a jejich zařazení do věkových kategorií rozdělených v intervalech po pěti letech.

Podniky v jednotlivých segmentech národního hospodářství budou dále rozděleny do dvou skupin, a to na podniky s alespoň jednou ženou ve vedení a podniky s čistě mužským vedením. Tyto dvě skupiny podniků budou vyhodnoceny z hlediska výkonnosti a porovnány. Dále bude pro zpřesněný výsledků testována pomocí Mannova-Whitneyova testu shoda mediánů mezi těmito dvěma skupinami. Hypotézy jsou definovány následovně:

H_0: Mediány daného ukazatele výkonnosti jsou stejné mezi skupinami rozdělenými na podniky s alespoň jednou ženou ve vedení a podniky s čistě mužským vedením

H_1: Mediány daného ukazatele výkonnosti se liší mezi skupinami rozdělenými na podniky s alespoň jednou ženou ve vedení a podniky s čistě mužským vedením

Další tři skupiny podniků k porovnání vzniknou z rozdělení na podniky podle zastoupení nejmladšího člena ve statutárním orgánu. Řada autorů (Vágnerová, 2007, Langmeier & Krejčířová, 2006) dělí věk dospělosti na čtyři životní období a to na mladá dospělost (20 – 35 let), střední dospělost (35 – 50 let), zralá dospělost (50 – 65 let) a stáří (nad 65 let). V této práci budou rozděleny skupiny po vzoru autorů s přihlédnutím na rozdělení do

věkových kategorií v analýzách, a to na skupiny do 34 let (nižší střední věk), 36–59 let (produktivní věk) a 60+ (věk stáří). Opět budou skupiny analyzovány a srovnány z hlediska výkonnosti. Pro zpřesněný výsledků bude pomocí Kruskalova-Wallisova testu pro více výběrů testována shoda mediánů mezi třemi skupinami. Hypotézy jsou ve tvaru:

H_0: Mediány daného ukazatele výkonnosti jsou stejné mezi skupinami rozdělenými podle věku

H_1: Mediány daného ukazatele výkonnosti se liší mezi skupinami rozdělenými podle věku

Následně bude provedena analýza závislosti mezi vybranými ukazateli výkonnosti a počtem žen a mužů ve statutárních orgánech podniků. Závislost mezi věkem a ukazateli výkonnosti podniků bude měřena podle průměrného věku členů statuárního orgánu. Pro interpretaci míry závislosti budou použity hodnoty podle Evanse (1996), kdy hodnota do 0,19 značí velmi slabou a do 0,39 slabou závislost. Hodnota do 0,59 pak střední závislost. Nad hodnotu 0,59 jsou závislosti silné a nad 0,80 pak velmi silné.

Dále bude uvedena analýza srovnání těchto tří odvětví, a to z hlediska věkové a genderové rozmanitosti a výkonnosti. Bude uvedeno srovnání genderové rozmanitosti členů statutárních orgánů tří vybraných odvětví národního hospodářství. Taktéž se pozornost zaměří na věkovou rozmanitost, kde budou ženy a muži analyzováni odděleně v podobě srovnání průměrného věku a mediánu věku v sektorech. Budou graficky znázorněny počty žen a mužů v jednotlivých věkových kategoriích a podle odvětví. Bude vyhodnocena variabilita jednotlivých ukazatelů výkonnosti mezi odvětvími pomocí analýzy rozptylu v podobě testování hypotézy o shodě mediánů, a to pomocí Kruskalova-Wallisova testu. V neposlední řadě bude celkový vzorek podniků ze všech analyzovaných sektorů národního hospodářství analyzován společně, a to z hlediska rozmanitosti a výkonnosti. Celkový vzorek podniků bude nejdříve rozdělen na dvě skupiny, a to na podniky se zastoupením alespoň jedné ženy ve statutárním orgánu a ty s čistě mužským zastoupením. Rozdílnost dosahovaných výsledků mezi skupinami bude opět vyhodnocena pomocí Mannova-Whitneyova testu. Dále budou vytvořeny tři věkové skupiny podle zastoupení nejmladšího člena ve statutárním orgánu, a to na skupiny do 34 let (nižší střední věk), 36–59 let (produktivní věk) a 60+ (věk stáří). Rozdílnost v dosahovaných výsledcích ve skupinách bude vyhodnocena Kruskalovým-Wallisovým testem. V závěru budou uvedeny souhrnné výsledky analýzy.

2 Diverzity management

Diverzifikovaný statutární orgán podniku vykonává roli lépe z důvodu odbourávání „skupinového myšlení“, a tak by v ideálním případě měl odrážet rozmanitost a složení zákazníků, zaměstnanců i akcionářů (Trautman, 2014).

2.1 Charakteristika pojmu diverzita

Pojem *diverzita* (v češtině také *různorodost*, *rozmanitost* nebo *odlišnost*) lze v pracovním prostředí definovat jako stav, kdy je pracovní kolektiv v podniku složen ze zaměstnanců různého věku, ras, etnik, kultur a dalších lišících se hledisek (Košťálová a kol., 2021). Pojem *diverzity management* je širší pojem než diverzita. *„Diverzity management je aktivní, vědomé vytváření strategického, hodnotově orientovaného komunikačního a řídicího procesu orientovaného na budoucnost, spočívajícího v akceptaci a využití určitých rozdílů a podobností jako potenciální hnací síly organizace. Tento proces v organizaci vytváří přidanou hodnotu“* (Keil a kol., 2007). Armstrong a Taylor (2023) uvádějí, že řízení diverzity znamená formulovat a implementovat zásady a procesy, které maximalizují potenciální výhody diverzity a zároveň minimalizují nevýhody. Jde tedy o koncept, který uznává výhody, jež lze získat z rozdílů.

Podniky, které uplatňují diverzitu pracovních sil, uvádějí podle Evropské komise (2003) tyto nejvýznamnější přínosy:

1. posílení kulturních hodnot v organizaci,
2. lepší pověst společnosti,
3. přilákání a udržení vysoce talentovaných lidí,
4. zlepšení motivace a výkonnosti stávajících zaměstnanců,
5. zlepšení inovace a kreativity zaměstnanců,
6. zvýšení úrovně služeb a spokojenosti zákazníků,
7. překonání nedostatku zaměstnanců,
8. snížení fluktuace zaměstnanců,
9. snížení absence zaměstnanců,
10. umožnění přístupu na nové trhy,
11. omezení sporných nákladů,
12. zlepšené globální kapacity managementu.

Tyto výhody se vztahují na celý podnik a uplatňují se na všech úrovních řízení, a to zejména na úrovni lídrů a top managmentu (Keil a kol., 2007).

Eger a kol. (2009) uvádí kromě výhod i rizika a náklady, které diverzity management přináší. Náklady se týkají především zavádění programů na podporu diverzity a jejich úspěšné implementace do fungování podniku. Kromě nákladů a času, který je potřebný k zavedení změny, je problém s měřením efektu této změny. Krátkodobě a střednědobě lze měřit zejména zlepšením efektivity výkonu, dlouhodobé efekty například v podobě zlepšení pověsti podniku jsou těžko kvantifikovatelné.

Právní prostředí v Evropě je zároveň příznivě nakloněno diverzitě, legislativa EU zakazuje diskriminaci podle rasového, etnického původu, pohlaví, náboženského přesvědčení, věku a sexuální orientace. Zároveň si každá členská země vytvořila vlastní antidiskriminační právo (Keil a kol., 2007).

Tato práce se bude věnovat především diverzitě věku a pohlaví, neboť ostatní faktory se dají stěží pozorovat.

2.2 Genderová diverzita

Podle Pauknerové (2012) je pojem *gender* vázán na vlastnosti a chování spojené s pohledem na roli muže a ženy ve společnosti, na rozdíl od pohlaví, které je definováno jako univerzální kategorie. Ukazuje na rozdílnosti v těchto rolí v různých společnostech, obdobích, ale i v pracovním prostředí.

V pracovním prostřední mluvíme o genderové segregaci trhu práce, v jejímž důsledku dělíme pracovní pozice na ty, kde dominují muži, a na ty, kde ženy, nebo na integrované oblasti, kde je podíl žen a mužů stejný (Křížková & Sloboda, 2009). Podle statistiky Českého statistického úřadu (2021) jsou hlavní obory, kde výrazně počet žen převyšuje počet mužů, zdravotní a sociální péče a vzdělávání. Naopak obory, kde dominují muži, jsou zemědělství, lesnictví a rybářství, těžba a dobývání, stavebnictví a informační a komunikační činnosti. Integrované oblasti jsou například profesní, vědecké a technické činnosti, administrativní a podpůrné činnosti, veřejná správa a obrana a povinné sociální zabezpečení. Přehled zaměstnaných podle ekonomických činností CZ-NACE a genderu v České republice (2021) je uveden v příloze A.

V Evropě patří Česká republika mezi země s nejvyšším rozdílem v odměňování mužů a žen. Rozdíl se měří pomocí tzv. gender pay gap, což je rozdíl mezi průměrným hrubým

hodinovým výdělkem pracujícího muže a ženy. V roce 2022 dosahoval ukazatel gender pay gap v České republice 16,4 %, vyšší hodnoty dosahují Finsko (16,7 %), Maďarsko (17,2 %), Německo (18,3 %), Rakousko (18,9 %), Estonsko (21,1 %) a Lotyšsko (22,2 %). V Evropské unii činí průměr 13 % (European Union, 2022).

Problematikou genderové diverzity se zabývá celý svět již několik let, přesto je zastoupení žen ve vedení podniků nízké. Celosvětový průměr žen ve vedení je 19,7 %, v Evropě 30,7 %, Česká republika za těmito průměry zaostává s výsledkem 17,2 %. Nejvíce žen zastává pozice ve finančním a spotřebitelském sektoru. K rovnému zastoupení by podle predikcí mělo dojít nejdříve v roce 2045. V České republice nejsou zavedeny žádné kvóty pro ženy ve statutárních orgánech. V roce 2021 přijala vláda strategii rovnosti žen a mužů v České republice na léta 2021–2030, která by měla zvýšit zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, včetně správních rad, až na 40 %, a to poté, co se v předchozí strategii na léta 2014–2020 nepodařilo této hranice dosáhnout. Vláda dále podporuje genderovou rozmanitost tím, že ukládá povinnost veřejným i soukromým společnostem s více než 250 zaměstnanci zveřejňovat údaje o podílů žen a mužů ve výkonných a dozorčích radách (Deloitte, 2022).

Genderovou diverzitou v Evropské unii se zabývá institut EIGE, který je nezávislým centrem a zdrojem informací o genderové rovnosti. Odborné znalosti, data a nástroje institutu pomáhají tvůrcům politik navrhovat opatření pro podporu rovnosti pohlaví ve všech oblastech života. Každý rok zveřejnuje index genderové rovnosti v členských zemích. Index dává EU a členským státům skóre od 1 do 100. Skóre 100 by znamenalo, že země dosáhla plné rovnosti mezi ženami a muži. Index v EU v roce 2023 dosáhl hodnoty 70,2. S 57,9 bodu je Česká republika na 25. místě v EU (EIGE, 2024).

Řada studií (Özbilgin, 2023, Ye a kol., 2019, Conyon & He, 2017) potvrzuje, že diverzita ve statutárním orgánu podniku zvyšuje výkonnost a vede k lepšímu vedení podniku a také k vyšším vypláceným dividendám vlastníkům ve srovnání s homogenním statutárním orgánem. Tento výsledek vyplývá také z rozdílnosti mezi stylem rozhodování u žena a mužů v řízení, protože se často liší ve svých uznávaných hodnotách a postojích k riziku. Turban, Wu a Zhang (2019) dále uvádějí, že souvislost mezi diverzitou a výkonností podniků závisí také na kontextu, zejména pak na normách platných v dané zemi a odvětví. Na ekonomickém fóru v roce 2009 konaném v Davosu zazněla otázka: „Byl by svět ve finanční krizi, kdyby to tehdy byly Lehman´s sisters?“ Účastníci diskuse se shodli, že

odpověď by byla „ne“, protože rozhodování žen by bylo opatrnější a nenechaly by se strhnout hazardem (Iren, 2016).

O tom, jestli existuje čistě ženský a mužský styl řízení, vzniklo mnoho studií a existence není zatím potvrzena. Ve výzkumech se mužský styl vyznačuje těmito charakteristikami: strukturovanost, transakční styl, autokratický styl, zaměření na podávání instrukcí, pragmatická orientace na úkoly. Ženský styl se pak vyznačuje uznáním, ohleduplností, transformačním stylem, participací, projevy vyjadřujícími vztahy, orientací na lidi (Jarošová et al., 2016).

2.3 Věková diverzita

V současné době narůstá věk populace a klesá porodnost. Tento úbytek obyvatelstva v produktivním věku bude mít ekonomické i sociální dopady. V budoucnosti lze očekávat globální konkurenci o lidský kapitál, nikoliv technologii, jako je tomu dnes. Zároveň se snižujícím se počtem pracujících se náklady na vyplácené důchody rozkládají do stále menšího počtu pracujících obyvatel. V krátkém horizontu se tento problém dá řešit migrací nebo používáním technologií ve zvýšené míře, které sníží potřebu pracovních sil. V dlouhém horizontu se může země pokusit zvýšit svou reprodukční míru, v některých zemích se snaží politikou podpořit nárůst počtu obyvatelstva, například v Rakousku matky, které mají druhé dítě, dostávají příspěvek. Dalším řešením je zaměstnání stárnoucí populace, na úrovni národní politiky snižují déle pracující obyvatelé náklady na důchody. Na úrovni organizační starší zaměstnanci poskytují znalosti, dovednosti a příležitosti mentoringu. Ze strany manažerů jsou ale vnímána i početná negativa související se zaměstnáním starší populace, například nepružnost, neschopnost se přizpůsobit novým technologiím, odpor ke změnám a fyzické omezení. Důležitým krokem v podniku je rozvíjení dovedností mladších manažerů pro jednání se staršími zaměstnanci (Mahon & Millar, 2014).

Na trhu práce se nachází několik generací, které se narodily v určitém časovém období a sdílejí podobné charakteristiky.

Baby boomers

Generace narozená v letech 1946–1964 je ovlivněna poválečnou dobou. Typické pro toto období byly velká kupní síla, vysoká zaměstnanost žen, pracovní návyky a odklon od tradičních rolí žen a mužů v domácnosti (Tahal, 2022). Generace se vyznačuje silnou

pracovní morálkou, jedinci jsou hrdí na vysoké pozice, které mnohdy zastávají. Věří, že úspěch pochází z toho, že do práce vloží čas a maximální úsilí, a to i na úkor osobního života. Jsou loajální a zvyklí ve stejné společnosti pracovat i několik let. Jedinci z této generace se mohou rozhodnout pracovat i po dosažení důchodového věku (Indeed, 2023).

Generace X

Generace, která přišla na svět v letech 1965–1985, někdy nazývaná také „Husákovy děti" nebo „ztracená generace", zažívající období politické a ekonomické nejistoty. Tato generace se vyznačuje odporem ke změnám, a naopak vyhledáváním jistoty. Hlavním cílem této generace je rovnováha mezi prací a osobním životem (Tahal, 2022). Tato generace nemá ráda přesčasy a týmovou práci. Lidé z této generace vyhledávají spíše klasický model pevné pracovní doby než home office a model pružné pracovní doby. Změnu zaměstnání si dobře rozmyslí (Hovorková, 2018). Podle analýzy He, Miletkova a Stanevy (2023) procento ředitelů generace X ve statutárních orgánech významně a pozitivně souvisí s hodnotou podniku. Tyto podniky investují více do společenské odpovědnosti firem a také usnadňují začleňování žen do statutárních orgánů, což v konečném důsledku vede k lepšímu výkonu podniku.

Generace Y (mileniálové)

Generace narozená v letech 1986–1995 vyrostla v období politických a technologických změn. Vyznačuje se prosazováním změn a flexibilitou. Tato generace má tendence měnit často pracovní místa z důvodu hledání toho s lepším finančním ohodnocením, neboť peníze jsou pro ně prostředek, jak si užívat života (Tahal, 2022). Důležitý pro tuto generaci je kariérní růst, ocení možnosti rozšířit si obzory dalším vzděláváním, růstem a osobním rozvojem. Strávit celý život u jednoho zaměstnavatele je pro ně nemyslitelné, což bylo jednou z hlavních charakteristik generace X (Hrubešová, 2019).

Generace Z

Generace se narodila v letech 1996–2015, tedy v době, kdy se svět již rychle technologicky vyvíjel. Tato generace nebere technologie jako nástroj, ale součást života ovlivňující její myšlení, chování a způsoby učení (Tahal, 2022). Od předchozí generace se odlišuje větší mírou sebevědomí a důvěrou ve své schopnosti. Často tito lidé přinášejí nové nápady, inovace a prosazují své názory. Dalším rysem je důraz na vzdělávání a profesní rozvoj, s čímž počítají jako se samozřejmostí, a nikoliv jako s benefitem. Kromě toho je pro ně důležitý osobnostní rozvoj a duševní zdraví. Spíše než placené

přesčasy ocení kratší pracovní dobu. Charakteristické jsou pro ně flexibilní pracovní doba a možnost pracovat z domova (Hesová, 2023).

V současné době odchází do důchodu generace baby boomers a nastupující generace X, Y a Z je početně menší než počet zaměstnanců odcházejících do důchodu. Vzniká tak deficit zaměstnanců na trhu práce. Částečně je tento problém řešen migrací, ovšem pouze v určitých oborech. Většina cizinců zastává nízko kvalifikované pozice, naopak řada z nich i vysoce specializované (Košťálová a kol., 2021).

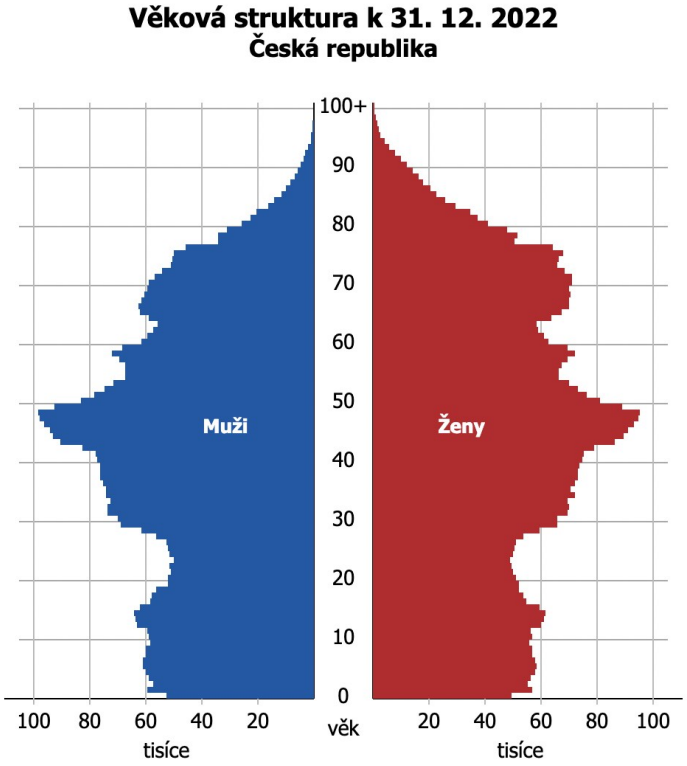
2.4 Data o diverzitě na trhu práce v České republice

Veřejně dostupné statistiky Českého statistického úřadu poskytují mnoho údajů a měření týkající se genderové a věkové diverzity v České republice. V této kapitole bude popsána situace na trhu práce z pohledu zmíněných faktorů.

Věková struktura

Celkem bylo v České republice k 30. červnu 2023 10 873 553 obyvatel (ČSÚ, 2023). Pro zobrazení věkové struktury obyvatelstva se používá tzv. strom života (viz obrázek 1), ze kterého lze vyčíst, jaké ročníky jsou početně nejsilnější.

Obrázek 1: Věková struktura ČR k 31. 12. 2022



Zdroj: ČSÚ (2022)

Tabulka 1: Věkové skupiny v milionech osob

Věk	Miliony	%	% žen	% mužů
65+	2,21	20,4	57,9	41,1
15–64	6,87	63,4	49,3	50,7
<15	1,75	16,2	48,8	51,2
Celkem	10,83	100	51	49

Zdroj: ČSÚ (2022), vlastní zpracování 2023

Z obrázku lze pozorovat, že po druhé světové válce se rodilo více dětí, těm je teď kolem 70 let. Další početným ročníkem je generace X neboli Husákovy děti, této generaci je dnes mezi 40–50 lety a zobrazuje „zub“ ve stromě života. Tento zub se dostává stále výše a z velkého množství pracujících budou důchodci (Syrový, 2012).

Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity je podíl ekonomicky aktivních k populaci ve věku 15–64 let. V září 2023 dosáhla hodnoty 77,1 %, oproti září 2022 se tak snížila o 0,4procentního bodu. K tomuto datu byla míra ekonomické aktivity evidovaná u mužů 83,4 % a převyšuje míru ekonomické aktivity u žen, která je 70,5 % (SOCR ČR, 2023). Tabulka 2 zobrazuje míru ekonomické aktivity podle pohlaví a věku mezi lety 1992–2021.

Tabulka 2: Míra ekonomické aktivity v %

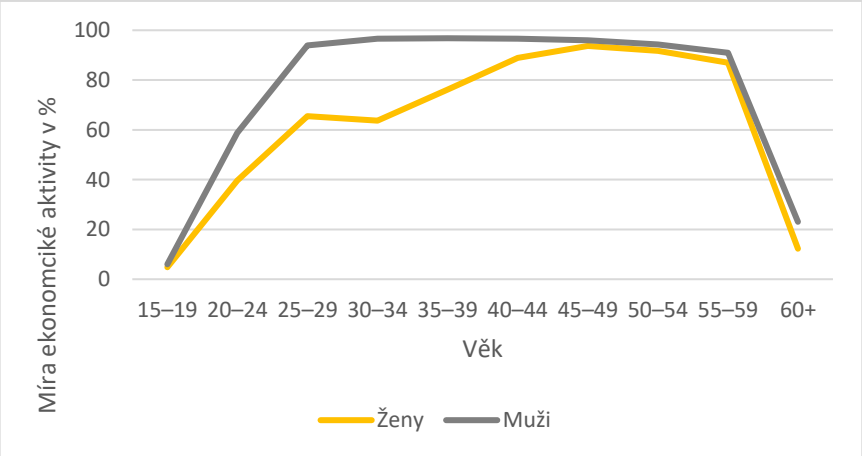
Věková skupina	Míra ekonomické aktivity v %							
	1993	2000	2010	2015	2018	2019	2020	2021
Ženy								
15–19	33,1	13,9	5,3	5,9	5,1	6,0	4,5	4,8
20–24	53,8	61,8	42,5	43,6	45,4	44,9	38,4	39,7
25–29	64,4	64,9	67,1	69,0	69,9	69,3	66,4	65,5
30–34	80,2	76,5	64,7	66,3	65,5	62,6	63,3	63,7
35–39	89,8	86,7	80,8	79,2	80,5	79,2	74,6	76,2
40–44	91,4	91,3	90,7	89,1	89,0	89,6	90,4	88,9
45–49	91,9	91,1	91,7	93,4	93,4	93,4	93,7	93,7
50–54	78,2	82,1	88,7	91,6	92,7	92,7	92,5	91,7
55–59	26,0	32,6	60,2	77,2	84,9	87,8	88,2	87,0
60+	6,0	4,5	6,7	8,7	12,0	11,7	11,8	12,3

Věková skupina	Míra ekonomické aktivity v %							
	1993	2000	2010	2015	2018	2019	2020	2021
Ženy								
Celkem	52,3	51,6	49,3	51,3	52,8	52,6	51,8	51,9
Muži								
15–19	37,9	16,0	8,3	7,3	6,7	6,5	6,2	6,0
20–24	86,2	79,4	60,0	60,2	59,7	59,3	59,5	58,8
25–29	96,4	95,0	91,9	91,8	92,9	92,4	93,0	93,9
30–34	97,8	97,4	97,9	96,5	97,5	97,1	97,0	96,6
35–39	97,3	97,3	97,7	97,4	97,1	97,5	97,2	96,8
40–44	96,9	96,2	96,6	96,9	96,7	96,4	96,4	96,6
45–49	93,6	94,7	95,9	95,2	95,9	96,4	95,9	96,0
50–54	88,3	89,9	91,9	93,8	94,6	94,9	94,7	94,3
55–59	71,1	75,8	85,3	88,1	90,6	90,7	90,8	90,9
60+	14,9	11,8	17,9	20,5	24,0	23,8	22,8	23,0
Celkem	71,3	69,8	68,0	68,0	68,7	68,5	68,1	68,0

Zdroj: ČSÚ (2022a), zpracováno autorkou

Od roku 1993 došlo k poklesu ekonomické aktivity ve věkové kategorii 15–19 let, zároveň došlo k růstu ve věkových kategorií 50–54 a 55–59 let, tento nárůst souvisí se zvyšováním důchodového věku. Pokles pak můžeme vysvětit tím, že se mladí připravují na práci studiem. Míra ekonomické aktivity je vždy větší u mužů než žen, to je dáno především péčí o děti nebo zdravotně postižené dospělé (Košťálová a kol., 2021).

Obrázek 2: Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin v roce 2021



Zdroj: ČSÚ (2022a), vlastní zpracování

Obrázek 2 graficky znázorňuje rok 2021.Rozdíl mezi ženami a muži je nejvíce patrný především ve věku 20–39 let, což nejčastěji představuje mateřskou a následnou péči o dítě.

Míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti můžeme definovat jako podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním, což je součet zaměstnaných a nezaměstnaných. V září 2023 dosáhla hodnoty 2,7 %, a meziročně se tak zvýšila o 0,4procentního bodu. Míra nezaměstnanosti u mužů činila 2,4 % a u žen 3,1 %. Od roku 2017 nadále přetrvává stav, kdy se Česká republika řadí mezi země s nejnižší mírou nezaměstnanosti v Evropské unii (ČSÚ, 2023a). Tabulka 3 zobrazuje počet nezaměstnaných osob podle pohlaví a věku mezi lety 1993–2021.

Tabulka 3: Nezaměstnanosti v tisících osob

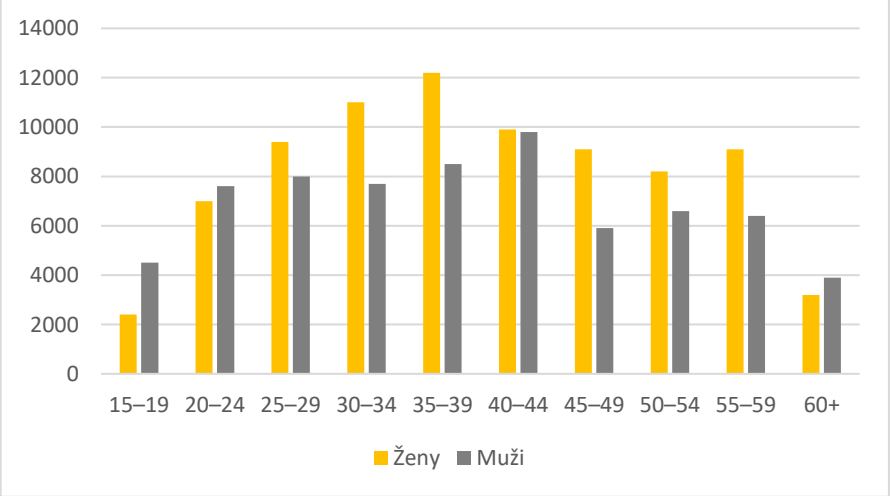
Věková skupina	**Nezaměstnanost v tisících osob**					
	1993	**2000**	**2005**	**2010**	**2015**	**2021**
Ženy						
15–19	20,5	17,6	10,2	6,2	4,3	2,4
20–24	15,8	36,4	26,2	23,2	16,3	7,0
25–29	19,5	36,8	32,7	24,9	17,2	9,4
30–34	15,0	35,1	33,1	28,5	17,9	11,0
35–39	14,2	26,2	26,8	26,0	22,5	12,2
40–44	14,3	26,7	24,4	22,2	19,1	9,9
45–49	10,4	30,8	23,3	19,0	13,2	9,1
50–54	6,2	24,9	31,2	23,1	14,9	8,2
55–59	3,0	5,5	12,7	17,0	15,0	9,1
60+	4,2	2,9	2,8	2,9	2,2	3,2
Celkem	123,1	242,9	223,4	193	142,6	81,5
Muži						
15–19	17,7	17,0	15,0	9,9	5,4	4,5
20–24	17,5	51,2	37,1	34,1	17,7	7,6
25–29	10,3	26,8	26,6	31,8	20,3	8,0
30–34	10,0	20,6	17,4	17,4	17,8	7,7
35–39	9,3	18,9	15,2	17,0	13,8	8,5
40–44	9,1	19,0	16,4	14,4	9,9	9,8

Věková skupina	Nezaměstnanost v tisících osob					
	1993	2000	2005	2010	2015	2021
Muži						
45–49	9,2	21,8	18,5	18,8	9,8	5,9
50–54	4,1	21,4	21,3	17,8	11,4	6,6
55–59	3,0	12,0	16,3	23,6	13,0	6,4
60+	6,8	2,9	2,9	5,9	6,2	3,9
Celkem	97	211,6	186,7	190,7	125,3	68,9

Zdroj: ČSÚ (2022a), zpracováno autorkou

Počet nezaměstnaných žen převyšuje počet nezaměstnaných mužů ve většině kategorií produktivního věku. Ve věkové kategorie 60+ je naopak evidováno více nezaměstnaných mužů než žen. Šmajsová Buchtová a kol. (2012) zařazují do rizikových skupin nezaměstnaných mladší věkové skupiny do třiceti let, starší obyvatele, ženy, zdravotně postižené obyvatele a lidi bez kvalifikace. Podle Merhauta a Chadta (2018) je návrat do zaměstnání žen po rodičovské dovolené jednou z nejproblematičtějších oblastí na trhu práce. Podniky mají strach zaměstnávat matky s malými dětmi, u kterých se tak předpokládá vyšší absence. Řešení představuje například flexibilní pracovní doba. Společnými rysy žen po rodičovské dovolené jsou sociální izolace, snížení kvalifikace v některých dynamicky se vyvíjejících oborech, jako jsou například účetnictví a IT, v některých případech i snížené sebevědomí. Obrázek 3 graficky znázorňuje rozdíl v počtu nezaměstnaných žen a mužů za rok 2021.

Obrázek 3: Nezaměstnanost podle pohlaví a věku v roce 2021



Zdroj: ČSÚ (2022a), vlastní zpracování

S výjimkou věkových kategorií 15–19 a 60+, kde je počet nezaměstnaných mužů mírně vyšší, je ve všech ostatních věkových kategoriích nezaměstnanost žen vyšší než u mužů. Tento trend může ukazovat na trvalé genderové nerovnosti na trhu práce. Zajímavý je i fakt, že ve věkové skupině 60+ je vidět výrazný pokles počtu nezaměstnaných osob obou pohlaví, což naznačuje, že většina lidí v tomto věku už není aktivní na trhu práce.

3 Výkonnost

Pojem *výkonnost* můžeme definovat jako schopnost podniku zhodnotit investice vložené do podnikání (Šulák & Vacík, 2004).

Výkonnost podniků podle Wagnera (2009) není zcela univerzálně uchopitelná, a to zejména z důvodů rozdílných přestav zájmových skupin o tom, jaká kritéria mají být využita pro srovnání a interpretaci. Je tedy zásadní znát, pro koho nebo z pohledu koho výkonnost podniku měříme a interpretujeme. Kiseľáková a Šoltés (2017) mimo jiné uvádí, že vlastníci za základní ukazatel považují pouze výsledek hospodaření, avšak trendem posledního desetiletí je maximalizovat tržní hodnotu podniku.

Při měření výkonnosti není možné připravit výstup pro všechny uživatele. Uživatelé informací o výkonnosti se dělí na externí a interní. Mezi externí uživatele pak patří iniciátoři založení organizací (subjekty, co poskytly kapitál), další poskytovatelé zdrojů financování, poskytovatelé práce (pracovníci na manažerských a výkonných pozicích), dodavatelé, příjemci výsledků činnosti organizace (zákazníci), konkurence, subjekty veřejné správy, subjekty občanské společnosti a ostatní subjekty z okolí podniku. Tyto uživatelé mohou mít zájem na výsledcích výkonnosti zejména z důvodů, kterými jsou rozhodovávání o vztahu k organizaci, vymáhání svého práva na organizaci, ovlivňovat směřování a vývoj organizace, usměrňovat jednání a porovnat výkonnost. Interní uživatelé jsou pak především subjekty, které organizaci řídí a vykonávají správu (Wagner, 2009).

3.1 Metody měření výkonnosti podniků

Dnes se můžeme setkat s větším počtem metod, jak měřit výkonnost podniku. Kiseľáková a Šoltés (2017) dělí přístupy k měření výkonnosti na dvě skupiny:

1. standardní klasické ukazatele rentability (ROA, ROE, ROI),
2. Moderní přístupy, které zohledňují růst tržní hodnoty (výnosnost čistých aktiv – RONA, výnosnost hrubých aktiv – GROGA, cash flow rentabilita investic – CF ROI, ukazatel EVA a jeho modifikace – EVA, EVA ROS, EVA Momentum, DEVA).

Šulák a Vacík (2004) dělí přístupy měření výkonnosti na tři skupiny:

1. tradiční přístupy – finanční analýza, jejíž součástí jsou absolutní ukazatele, rozdílové ukazatele a paralelní soustava poměrných ukazatelů (ukazatele rentability, likvidity, aktivity, produktivity, zadluženosti),
2. moderní přístupy – EVA, MVA, CFROI,
3. komplexní přístupy – EFQM, BSC.

3.2 Tradiční přístupy

Finanční analýza je nástroj pro zhodnocení finanční situace v podniku (nebo také finančního zdraví podniku). V užším pojetí jde o analýzu finančních toků a stavů, podkladem pro analýzu jsou finanční výkazy podniku. Situace se zpravidla hodnotí i z jiných informacích, je-li nutné stanovit příčinu (Macek a kol., 2009). Krechovská a Hrdý (2016) zmiňují, že finanční situací podniku se rozumí finanční výkonnost, která se měří pomocí ziskovosti, a finanční pozice podniku, která obsahuje finanční rizika spojená se způsobem financování. Pojem *finanční zdraví* pak vyjadřuje uspokojivou finanční situaci. Za finančně zdravý podnik lze považovat ten, který dosahuje takové míry zhodnocení vloženého kapitálu, jež je požadována investory. Finanční zdraví závisí především na výnosnosti. Opak je finanční tíseň, kdy má podnik problém s likviditou.

Finanční analýzu můžeme shrnout podle Růčkové (2021) jako systematický rozbor získaných dat z účetních výkazů, kdy finanční analýza obsahuje hodnocení minulosti, současnosti a predikci budoucích finančních podmínek. Šulák a Vacík (2004) mimo jiné uvádí do obsahu finanční analýzy i ekonomické zdůvodnění připravovaných nebo předkládaných podnikatelských projektů pro statutární orgány či bankovní instituce.

Zdroje pro finanční analýzu jsou účetní výkazy podniku – rozvaha, výkaz zisku a ztráty, přehled o peněžních tocích, přehled o změnách vlastního kapitálu a příloha účetní závěrky. Dalším zdroje mohou být i výroční zpráva a samotné zprávy statuárního orgánu, vedoucích pracovníků či auditorů. Dále mohou být informace čerpány z podnikového informačního systému (Knápková a kol., 2017).

Každá tato informace by měla splňovat požadované kvalitativní charakteristiky. Podle Dytrta (2006) jsou to srovnatelnost, spolehlivost, srozumitelnost a závažnost. Srovnatelnost je zajišťována neměnností užívání účetních metod a postupů v čase. Závažnost v sobě obsahuje charakteristiky, kterými jsou včasnost, podstatnost, predikční

schopnost a zpětná vazba. Srozumitelnost spočívá v prezentaci a formě účetních informací pro potřeby uživatelů. Spolehlivost je označována za nejdůležitější charakteristiku účetních informací a vychází z nutnosti zajistit úplnost, opatrnost, nestrannost, přednost obsahu před formou a věrné zobrazení. Dalšími požadavky na vedení účetnictví jsou například průkaznost, akruální princip, bilanční kontinuita.

3.2.1 Absolutní ukazatele

Šulák a Vacík (2004) popisují absolutní ukazatele jako ty, které využívají údaje přímo z účetních výkazů. Údaje mohou být vyjádřeny ve stavových nebo tokových veličinách. Veličiny stavové pak tvoří obsah rozvahy a jedná se o hodnoty k určitému datu. Naproti tomu tokové veličiny uvádí výkaz zisku a ztráty a přehled o peněžních tocích. Z absolutních ukazatelů získáme vybrané charakteristiky rozdílových ukazatelů. Za významný ukazatel lze považovat čistý pracovní kapitál, který lze vypočítat dvěma způsoby. První přístup je označován jako přístup finančních manažerů, výpočet je následující:

$$\text{Čistý pracovní kapitál} = \text{oběžná aktiva} - \text{cizí krátkodobý kapitál} \qquad (1)$$

Druhý přístup se označuje jako přístup vlastníka společnosti, výpočet je tento:

$$\text{Čistý pracovní kapitál} = \text{vlastní kapitál} + \text{cizí dlouhodobý kapitál} - \text{stálá aktiva} \qquad (2)$$

3.2.2 Poměrové ukazatele

Aby se daly analyzovat vazby mezi ukazateli, dávají se absolutní hodnoty do vzájemných poměrů, čímž vznikají poměrové ukazatele. Z těchto ukazatelů lze vyjádřit soustavy, které jsou buď pyramidové, nebo paralelní. V případně paralelní soustavy mají ukazatele stejný význam měřící určitý finanční aspekt. Pyramidová soustava je rozklad jednoho ukazatele, smyslem je pak určit působení jednotlivých členů na vrcholový ukazatel. Mezi nejčastější skupiny ukazatelů patří ukazatele rentability, aktivity, zadluženosti, likvidity a ukazatele kapitálového trhu (Vochozka, 2020).

Ukazatele rentability

Tato skupina ukazatelů měří výnosnost kapitálu, jinak také schopnost podniku dosahovat zisku s využitím investovaného kapitálu. Ukazatele poměřují zisk vůči zdrojům, které byly použity k vytvoření zisku. Zisk se rozlišuje na několik kategorií, mnohdy je použití jednotlivých ziskových kategorií zásadní pro správnou interpretaci ukazatelů, kdy

například srovnávané podniky mohou mít odlišné daňové zatížení, a tak by výsledek porovnání byl zkreslený (Taušl Procházková & Jelínková, 2018). Kategorie zisku ukazuje tabulka 4 .

Tabulka 4: Kategorie zisku

Kategorie	Anglický název	Český název	Výpočet
EAC	Earnings Available for Common Stock Holders	Zisk pro držitele kmenových akcií	EAT – doplnění zákonného rezervního fondu – dividendy vlastníkům prioritních akcií
EAT	Earnings after Taxes	Zisk po zdanění	Výsledek hospodaření za účetní období
EBT	Earnings before Taxes	Zisk před zdaněním	EAT + daň z příjmů
EBIT	Earnings before Interest and Taxes	Zisk před úroky a zdaněním	EBT + úroky
EBITDA	Earnings before Interest, Taxes, Depreciations and Amortization Charges	Zisk před úroky, zdaněním a odpisy	EBIT + odpisy
NOPAT	Net Operating Profit after Taxes	Čistý provozní zisk po zdanění	Nejlepší odhad EBIT * (1–t)
	Economic Profit	Ekonomický zisk	Účetní zisk – implicitní náklady

Zdroje: Taušl Procházková & Jelínková (2018), Vochozka (2020), vlastní zpracování

Rentabilita vloženého kapitálu

$$ROI = \frac{zisk}{vložený\ kapitál} \tag{3}$$

Podle Krechovské a Hrdého (2016) je nejpoužívanější způsob hodnocení podnikatelské činnosti poměřování zisku s výší vloženého kapitálu pro jeho dosažení. Ukazatel slouží k vyjádření schopnosti podniku vytvářet nové zdroje. Do čitatele lze dosadit různé kategorie zisku, liší se pak rozsahem a obsahem údajů zahrnutých do výpočtu.

Rentabilita investovaného kapitálu

Vochozka (2020) mimo jiné uvádí také rentabilitu investovaného kapitálu, která vyjadřuje, kolik hospodářského výsledku dosáhl podnik z jedné koruny investované věřiteli a akcionáři.

$$ROCE = \frac{EBIT}{vlastní\ kapitál + rezervy + dlouhodobé\ závazky + bankovní\ úvěry\ dlouhodobé} \quad (4)$$

Rentabilita aktiv

$$ROA = \frac{zisk}{celková\ aktiva} \quad (5)$$

Vochozka (2020) definuje rentabilitu aktiv jako ukazatel, který poměřuje různé formy zisku s celkovými aktivy vloženými do podnikání bez ohledu na způsob financování. Způsob financování aktiv může být buď z vlastního kapitálu, nebo z cizích zdrojů. Za souhrnný ukazatel se dá považovat tvar, kdy je v čitateli zisk před zdaněním a úroky, protože, jak zmiňují Krechovská a Hrdý (2016), ukazatel informuje o tom, jaká by byla rentabilita, kdyby neexistovala daň ze zisku. Ukazatel v takové podobě pak umožňuje srovnání podniků s odlišným zdaněním a různým podílem dluhů na financování. Často se také využívá kategorie zisk po zdanění a zdaněných úrocích, což vyjadřuje fakt, že efektem reprodukce není pouze odměna vlastníkům podniků, ale i věřitelům v podobě úroků. Pokud tedy vychází ukazatel pouze z čistého zisku, ukazuje na schopnost managementu využít aktiva vložená do podnikání.

Rentabilita vlastního kapitálu

$$ROE = \frac{zisk\ po\ zdanění}{vlastní\ kapitál} \quad (6)$$

Ukazatel slouží k hodnocení výnosnosti kapitálu, který do podniku vložili vlastníci v různých formách. Výsledek se potom porovnává s alternativními formami investic s podobným rizikem. Jestliže je hodnota ukazatele nižší než úroková míra státních dluhopisů, potom není podnikání příliš efektivní (Šulák & Vacík, 2004). Knápková a kol. (2017) poukazují na problém toho ukazatele, neboť zisk je vytvářen v průběhu celého období, a není tak k dispozici v celé výši jako zdroj financování aktivit podniku. Ukazatel se nejčastěji stanovuje z hodnot na konci období, a je tedy počítáno s vyšší hodnotou, než skutečně byla k dispozici, a dochází k podhodnocení ziskovosti. Dosahované hodnoty by se měly posuzovat v delším časovém období. Krátkodobě jsou

hodnoty ovlivněny například investicemi do rozšíření podniku či zaváděním nových produktů na trh.

Rentabilita tržeb

$$ROS = \frac{zisk\ po\ zdanění}{tržby} \tag{7}$$

Ukazatel bývá označován někdy jako zisková marže nebo ziskové rozpětí a udává, kolik korun zisku dokáže podnik vyprodukovat na 1 Kč tržeb. Pokud je v čitateli zisk po zdanění, mluvíme o tzv. čisté ziskové marži, pokud by byl v čitateli zisk před úroky a zdaněním, šlo by o tzv. provozní ziskovou marži. Ve jmenovateli se dají tržby nahradit výnosy. Obecně pak platí, že čím vyšší hodnoty ukazatel dosahuje, tím lépe (Krechovská & Hrdý, 2016).

Ukazatel nákladovosti je doplňkovým ukazatelem k rentabilitě tržeb

$$Nákladovost = \frac{náklady}{tržby} = 1 - ROS \tag{8}$$

Náklady lze následovně rozčlenit a zkoumat změny režijních nákladů na ziskovou marži (Šulák & Vacík 2004).

Ukazatele aktivity

Tyto ukazatele informují podnik, jak využívají jednotlivé části svého majetku. Jednotlivé majetkové části jsou pak poměřovány s tržbami. Ukazatele lze rozdělit na dvě části, kdy ta první zkoumá počet obrátek za určité období a druhá dobu obratu. Podnik by se měl snažit o co nejvyšší počet obrátek, což naznačuje, že se mu majetek daří dobře využít. Naopak doba obratu by měla být co nejnižší, což znamená, že podnik využívá majetek v kratším časovém úseku, a může tedy realizovat větší počet obrátek (Taušl Procházková & Jelínková, 2018).

Obrat celkových aktiv

$$Obrat\ celkových\ aktiv = \frac{tržby}{celková\ aktiva} \tag{9}$$

Podle Šuláka a Vacíka (2004) je tento ukazatel jedním z klíčových ukazatelů efektivnosti a měří využití celkového majetku podniku. Ukazatel by tedy měl přinejlepším v čase růst. Tento ukazatel je závislý na metodě odpisování majetku a je třeba to vzít při interpretaci výsledků v potaz. V opačném tvaru se jedná o ukazatel vázanosti aktiv, který měří, do

jaké míry se dají zvyšovat tržby bez rozšiřování kapacity. Je tedy naopak žádoucí, aby tento ukazatel klesal, a podnik tak na stejném zařízení vyprodukoval větší tržby (Šulák & Vacík, 2004).

Ve vzorci (9) je uveden obrat celkových aktiv, databáze Orbis uvádí ukazatel obrat čistých aktiv, který je vypočítán jako:

$$Obrat\ čistých\ aktiv = \frac{tržby}{(vlastní\ kapitál + dlouhodobé\ závazky)} \tag{10}$$

Rychlost obratu zásob

$$Rychlost\ obratu\ zásob = \frac{tržby}{zásoby} \tag{11}$$

Ukazatel rychlost obratu zásob ukazuje, kolikrát se přemění zásoby v ostatní formy oběžného majetku až po opětovné naskladnění. Nižší hodnota v porovnání s podniky v odvětví může naznačovat problém s platební schopností, neboť podnik váže peníze v zásobách. Tím se zvyšuje vázanost kapitálu, který nepřináší výnos (Krechovská & Hrdý, 2016).

Doba obratu zásob

$$Doba\ obratu\ zásob = \frac{zásoby}{\frac{tržby}{365}} \tag{12}$$

Ukazatel měří dobu, kdy jsou oběžná aktiva vázána ve formě zásob, a vyjadřuje tedy počet dnů do doby spotřeby v případě materiálu nebo prodeje v případě zásob vlastní výroby. Ukazatel by měl mít co nejnižší hodnotu (Krechovská & Hrdý, 2016).

Rychlost obratu pohledávek

$$Rychlost\ obratu\ pohledávek = \frac{tržby}{pohledávky} \tag{13}$$

Ukazatel určuje, jak rychle inkasuje podnik pohledávky. Čím větší hodnoty dosahuje, tím rychleji podnik zinkasuje své pohledávky (Krechovská & Hrdý, 2016).

Doba obratu pohledávek

$$Doba\ obratu\ pohledávek = \frac{pohledávky}{\frac{tržby}{365}} \tag{14}$$

Doba obratu pohledávek neboli doba splatnosti pohledávek udává počet dnů mezi vystavením faktury odběrateli a okamžikem připsání peněžních prostředků na účet. Čím delší doba je, tím horší mají odběratelé platební morálku a podnik poskytuje bezplatný obchodní úvěr (Vochozka, 2020).

Doba splatnosti závazků

$$Doba\ obratu\ závazků = \frac{závazky}{\frac{tržby}{365}} \tag{15}$$

Naopak doba splatnosti závazků ukazuje počet dní, po které zůstávají závazky neuhrazeny.

Ukazatele likvidity

Ukazatelé likvidity sledují, v jaké míře je podnik schopen hradit své krátkodobé závazky. Ukazuje, kolikrát je podnik schopen uspokojit věřitele v případě, kdy promění oběžný majetek nebo jeho část na peněžní prostředky (Taušl Procházková & Jelínková, 2018). Vochozka (2020) uvádí, že likvidita podniku je v přímém střetu s rentabilitou. Protože k tomu, aby byl podnik likvidní, musí mít vázány určité finanční prostředky v oběžném majetku. Tyto prostředky na sebe vážou kapitál a nepřinášejí žádný zisk. Podle Krechovské a Hrdého (2016) je třeba od likvidity odlišovat pojem *solventnost*, což je dlouhodobá schopnost podniku hradit závazky v termínech splatnosti. Mezi nejčastější ukazatele likvidity patří:

Běžná likvidita

$$Běžná\ likvidita = \frac{oběžná\ aktiva}{krátkodobé\ závazky} \tag{16}$$

Udává, kolikrát by oběžná aktiva pokryla krátkodobé závazky, kdyby byla přeměněna na peněžní prostředky. Čím je hodnota větší, tím je pravděpodobnější zachování platební schopnosti podniku. Problém můžeš nastat, pokud oběžná aktiva obsahují velké množství špatně likvidních zásob nebo nedobytných pohledávek. Proto se měří další typy ukazatelů (viz dále), které z oběžných aktiv vyřazují tyto položky (Šulák & Vacík, 2004).

Pohotová likvidita

$$Pohotová\ likvidita = \frac{oběžná\ aktiva - zásoby}{krátkodobé\ závazky} \tag{17}$$

Do čitatele nezahrnuje zásoby jakožto nejméně likvidní část oběžných aktiv. Určit optimální hodnotu je obtížně. Hodnota by jako v případně běžné likvidity měla být co největší, pokud je ale hodnota příliš vysoká, může to naznačovat, že podnik váže přílišné množství pohotových prostředků ve formě aktiv, jež nepřinášejí žádný nebo minimální úrok (Šulák & Vacík, 2004).

Okamžitá likvidita

$$Okamžitá\ likvidita = \frac{krátkodobý\ finanční\ majetek + peněžní\ prostředky}{krátkodobé\ závazky} \quad (18)$$

Okamžitá likvidita do čitatele dosazuje pouze nejlikvidnější složky oběžných aktiv – krátkodobý finanční majetek a peněžní prostředky (Krechovská & Hrdý, 2016).

Peněžní likvidita

$$Peněžní\ likvidita = \frac{peněžní\ prostředky}{krátkodobé\ závazky} \quad (19)$$

Poslední ze skupiny ukazatelů je peněžní likvidita, která hodnotí schopnost podniku uhradit krátkodobé závazky v daný okamžik. V čitateli jsou peněžní prostředky, mezi které řadíme peníze v pokladně a na bankovním účtu, dále pak krátkodobé cenné papíry a případně šeky (Vochozka, 2020).

Ukazatele zadluženosti

Zadluženost ukazuje na skutečnost, že podnik vyžívá pro financování aktiv i cizí zdroje. V praxi nedochází k tomu, že by podnik financoval aktiva pouze z vlastních zdrojů. Podnik by měl proto hledat optimální výši financování vlastním a cizím kapitálem. Čím vyšší je podíl financování cizími zdroji, tím rizikovější jsou akcie. Dluhové financování ale přináší i pozitivní vlivy, neboť cizí kapitál je obecně levnější formou financování, a to zejména z důvodu působení daňového štítu. Zahrnutí úroků, což je cena za vypůjčený kapitál, do nákladů tak umožňuje snížit daňový základ (Růčková, 2021).

Celková zadluženost

$$Celková\ zadluženost = \frac{cizí\ kapitál}{celková\ aktiva} \quad (20)$$

Čím vyšší je ukazatel celkové zadluženosti, tím vyšší je věřitelské riziko. Ukazatel je vhodné posuzovat v souvislosti s výnosností celkového vloženého kapitálu a také v souvislosti se strukturou financování cizími zdroji (Krechovská & Hrdý, 2016).

Koeficient samofinancování

$$Koeficient\ samofinancování = \frac{vlastní\ kapitál}{celková\ aktiva} \tag{21}$$

Koeficient samofinancování nebo také vlastnické riziko je doplňkový ukazatel k věřitelskému riziku, jejich součet je roven jedné. Vyjadřuje proporce, v nichž jsou financována aktiva podniku penězi akcionářů (Krechovská & Hrdý, 2016).

Úrokové krytí

$$Úrokové\ krytí = \frac{zisk\ před\ úroky\ a\ zdaněním}{nákladové\ úroky} \tag{22}$$

Ukazatel vyjadřuje, kolikrát může klesnout hodnota zisku před úroky a zdaněním, aby byl podnik schopen udržet cizí zdroje na stejné úrovni. Pokud je tento ukazatel roven jedné, znamená to, že celý zisk připadne na úhradu úroků (Vochozka, 2020).

Ukazatele kapitálového trhu

Pro měření výkonnosti se používají i ukazatele, které využívají informace o kapitálovém trhu. Tyto informace využívají především skuteční a potenciální investoři, které zajímá návratnost vloženého kapitálu (Šulák & Vacík, 2004).

Účetní hodnota akcie

$$Účetní\ hodnota\ akcie = \frac{vlastní\ kapitál}{počet\ emitovaných\ kmenovaných\ akcií} \tag{23}$$

Účetní hodnota akcie odráží výkonnost podniku v minulosti. Ukazatel by měl mít v čase rostoucí trend, pro potenciální investory se pak podnik jeví jako finančně zdravý (Růčková, 2021).

Čistý zisk na akcii

$$Čistý\ zisk\ na\ akcii = \frac{čistý\ zisk}{počet\ emitovaných\ kmenových\ akcií} \tag{24}$$

Tento ukazatel informuje akcionáře o velikosti zisku na jednu kmenovou akcii. Zisk se dělí na dvě základní části, a to na zisk pro výplatu dividend a zisk na reinvestování do podniku. Akcionář se tak může ujistit o hospodaření s jeho prostředky a o tom, jaká dividenda by mohla být vyplacena v případě, že by podnik část zisku nereinvestoval. Výši vyplacených dividend nicméně určuje valná hromada (Růčková, 2021).

Dividendový výnos

$$Dividendový\ výnos = \frac{dividenda\ na\ akcii}{tržní\ cena\ akcie} * 10 \quad (25)$$

Dividendový výnos je pro investory motivací k nákupu, prodeji nebo držbě akcií podniku. Ukazuje procentní vyjádření zhodnocení investice (Vochozka, 2020).

Výplatní poměr

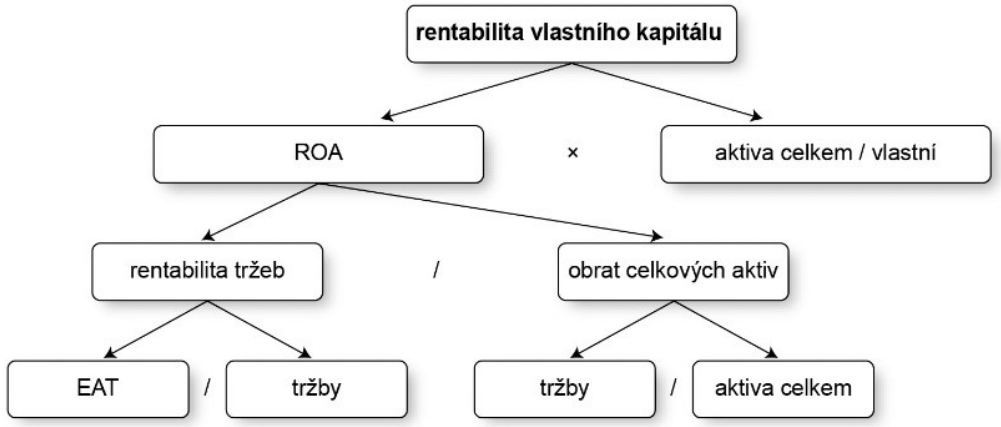
$$Výplatní\ poměr = \frac{dividenda\ na\ akcii}{čistý\ zisk\ na\ akcii} \quad (26)$$

Výplatní poměr ukazuje, jak velká část čistého zisku bude vyplacena akcionářům a jaká část bude použita na reinvestici do podnik. Převrácenou hodnotou je pak dividendové krytí, které vyjadřuje, kolikrát je dividenda kryta ziskem, který na ni připadá. Aktivační poměr vypovídá pak o tom, jaká část zisku je použita na reinvestování do podniku, a vypočte se odečtením výplatního poměru od jedné (Vochozka, 2020).

Pyramidové soustavy ukazatelů

Pyramidové soustavy ukazatelů rozkládají vrcholný ukazatel na dílčí, cílem je popsat vzájemné závislosti jednotlivých ukazatelů a analyzovat vnitřní vazby v rámci celého rozkladu. První pyramidový rozklad byl použit v chemické společnosti Du Pont de Nomeurs a je nejtypičtějším pyramidovým rozkladem. Du Pontův rozklad rentability vlastního kapitálu ukazuje obrázek 4 (Růčková, 2021).

Obrázek 4: Du Pontův rozklad



Zdroj: Růčková (2021)

V České republice existuje specifický pyramidový rozklad, který je výsledkem spolupráce Ministerstva průmyslu a obchodu s akademickou sférou. Benchmarkingový diagnostický systém INFA slouží podnikům k ověření finančního zdraví a porovnání výsledků s nejlepšími firmami v odvětví. Vrcholovým ukazatelem je ekonomická přidaná hodnota, ale rozklad v sobě nese i klasický parametr ROE (Růčková, 2021).

3.3 Moderní přístupy

V posledních letech se začínají mimo tradiční přístupy využívat hodnotová kritéria pro měření výkonnosti, jež autoři jako Kiseľáková a Šoltés (2017), Šulák a Vacík (2004) označují za moderní přístupy. Vedle tradičního podnikatelského cíle v podobě maximalizace zisku přichází cíle, které poměřují dosažený zisk s náklady vynaložených zdrojů. Důraz je u tohoto přístupu kladen na maximalizaci tržní hodnoty podniku (Krechovská & Hrdý, 2016).

Economic Value Added (EVA)

Hlavním cílem podniku je maximalizace zisku, a to nikoliv účetního, ale ekonomického. Účetní zisk získáme odečtením účetních nákladů od výnosů. Naproti tomu ekonomický zisk odečtením nákladů kapitálu, které vynaložili věřitelé (náklady jako úroky) a vlastníci (oportunitní náklady), od celkového výnosu kapitálu (Vochozka, 2020). V účetnictví je evidován pouze náklad na cizí kapitál v podobě úroků, podstatou nákladů spojených s vlastním kapitálem je odměna, kterou by měli vlastníci dostat za podstupovaná rizika, která užití kapitálu provázejí. Ukazatel se vypočte jako rozdíl mezi ziskem zjištěným v účetnictví a nákladem na objem použitého kapitálu (Kubíčková & Jindřichovská, 2022).

$$EVA = NOPAT - WACC * C \tag{27}$$

kde: NOPAT … čistý zisk z provozní činnosti po zdanění,

WACC … průměrné vážené náklady kapitálu,

C … celkový objem investovaného kapitálu.

Jak lze vidět, vlastní výpočet se skládá z veličin, které je třeba dále upřesnit:

NOPAT – čistý zisk z provozní činnost, kterému by měl podle českých účetních standardů odpovídat výsledek hospodaření z provozní oblasti, nicméně ve výkazu zisku a ztráty výsledek zdaněný není, daň je zjišťována až za celkový výsledek hospodaření. Je nutná úprava o daň (Kubíčková & Jindřichovská, 2022).

$$NOPAT = provozní\ výsledek\ hospodaření * (1 - t) \tag{28}$$

kde: t … sazba daně

Malé podíly výsledku hospodaření z finanční činnosti v českých podnicích umožňují využít i zisk na úrovni EBIT (Kubíčková&Jindřichovská, 2022).

WACC – průměrné vážené náklady kapitálu, jsou náklady na celkový investovaný kapitál. Podniky, co umějí využívat efektivně vlastní a cizí zdroje, dosahují nižších nákladů na kapitál (Vochozka, 2020).

$$WACC = r_d * (1 - t) * \frac{D}{C} + r_e * \frac{E}{C} \tag{29}$$

kde: r_d … náklady na cizí kapitál,

D … cizí kapitál,

C … celkový dlouhodobý investovaný kapitál,

r_e … náklady na vlastní kapitál (očekávaná výnosnost vlastního kapitálu),

E … vlastní kapitál.

Člen (1 – t) zde vyjadřuje působení daňového štítu, který se uplatní v případě kladného hospodářského výsledku, tento faktor pak snižuje úrokovou míru dluhu, a zlevňuje tak cizí kapitál (Šulák & Vacík, 2004).

Údaj o nákladech vlastního kapitál nejdou vyčíst z účetních výkazů. Stanovují se samostatně a existuje několik metod. Jedna z metoda je zcela subjektivní a odvozuje náklady vlastního kapitálu od výnosu, který očekávají vlastníci. Pro účel hodnocení podniku a jeho srovnání se stanovují náklady objektivněji pomocí metody CAMP nebo stavebnicové metody (Kubíčková & Jindřichovská, 2022).

Žádoucí je, aby ukazatel EVA byl kladný nebo alespoň roven nule, čím vyšší je, tím větší hodnotu pro vlastníky podnik vytváří. Problém může nastat při srovnání mezi podniky, neboť ukazatel ovlivňuje velikost podniku, a jedná se tedy o absolutní ukazatel. Existují také relativní ukazatele, které je možno využít i pro srovnání mezi podniky. Relativním ukazatelem je například EVA – ROS (Return on sales – rentabilita tržeb), kde EVA je vztažena k dosaženému obratu (Mařík, 2018).

$$EVA\ ROS = \frac{EVA}{obrat} \tag{30}$$

Market Value Added (MVA)

Dalším ukazatelem je MVA. Konstrukce toho ukazatele vychází z jednoho ze základních cílů, kterým je maximalizace hodnoty pro akcionáře. Ukazuje na rozdíl tržní hodnoty podniku a velikosti celkového investovaného kapitálu, je to tedy ta část, o kterou jsou akcionáři bohatší, díky investici do podniku (Šulák & Vacík, 2004).

Cash Flow Return On Investment (CF ROI)

Ukazatel CF ROI využívá pro výpočet vnitřní výnosové procento, kde je vypočítané procento porovnáváno s průměrnými náklady kapitálu (WACC). Podmínkou pro využití ukazatele je, že podnik musí mít v následujících obdobích stejný objem provozního cash flow, a to ve stejné výši jako ve sledovaném období. Období, pro které bude podnik cash flow generovat, je zároveň dobou životnosti dlouhodobého hmotného majetku. Vypočítanou hodnotu lze definovat jako provozní výkonnost, které by podnik dosáhl, kdyby bez dodatečné investice byl schopen generovat během životnosti provozních aktiv provozní cash flow ve stejném rozsahu jako ve sledovaném období (Vochozka, 2020).

Vzorec pro výpočet CF ROI podle Mariniče (2008):

$$CFROI = IN - \sum_{t=1}^{n} \frac{CF_n}{(1+i)^t} \tag{31}$$

kde: IN… kapitálový výdaj,

CF… brutto cash flow z provozních aktiv,

i … úroková míra, nebo vnitřní výnosové procento,

n … doba životnosti aktiv.

3.4 Komplexní přístupy

Hodnocení výkonnosti podniků pouze z pohledu ekonomických aspektů může být mnohdy nedostačující. Klasické finanční ukazatele poskytují především retrospektivní pohled na hodnocení výkonnosti podniku a vypovídající schopnost o perspektivách je omezena. Komplexní přístupy v sobě zahrnují například míru inovativnosti, růst podnikové intelektuální kapitálové základny, úroveň spokojenosti zákazníků a míru motivace pracovníků. Jedním z komplexních přístupů hodnocení podniku je Balanced Scorecard (Šulák & Vacík, 2004).

3.4.1 Balanced Scorecard

Střet mezi strnulým modelem finančního účetnictví a dlouhodobou potřebou podniku být konkurence schopný dal vzniknout komplexní metodě pro hodnocení výkonnosti podniku v podobě Balanced Scorecard. Cíle a měřítka vycházejí z vize a strategie podniku a sledují výkonnost ze čtyř perspektiv: finanční, zákaznické, interních procesů a učení se a růstu. Balanced Scorecard pak umožňuje rozšířit cíle za hranice běžných finančních měřítek. Umožňuje například měřit, jak podnikatelské jednotky vytvářejí hodnotu pro současné a potenciální zákazníky a jak se musí zlepšit kvalita lidských zdrojů a způsobu práce, které jsou nezbytné pro budoucí výkonnost (Kaplan & Norton, 2002).

4 Statistická analýza dat

Ve výzkumné části budou analyzována tři odvětví národního hospodářství pomocí statistických metod a vyhodnocena závislost mezi výkonností podniků a genderovou a věkovou strukturou statutárních orgánů podniků. Následně budou tato tři odvětví národního hospodářství porovnána mezi sebou. V této kapitole budou stručně uvedeny statistické metody využité pro analýzu dat jednotlivých segmentů národního hospodářství.

4.1 Popisná statistika

Rozložení a popis získaných dat lze kromě tabulky nebo grafu vyjádřit kombinací číselných měr neboli charakteristik. Základní charakteristiky můžeme rozdělit na charakteristiky polohy a variability. Za základní charakteristiku polohy lze považovat aritmetický průměr, který se vypočítá jako součet čísel podělených jejich počtem (Hendl, 2022).

$$\bar{x} = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} x_i \tag{32}$$

Další charakteristikou polohy je medián, který je definován jako prostřední hodnota znaku. Neboli počet hodnot menších než medián je 50 % a počet větších hodnot než medián je 50 %. Výhodou je necitlivost na extrémní hodnoty ve vzorku, které mohou výrazně ovlivnit hodnotu průměru. Dalšími charakteristikami můžou být maximální a minimální hodnoty ve vzorku, které poukazují na extrémní hodnoty. Mezi charakteristiky variability se řadí rozptyl a směrodatná odchylka, jimiž se měří rozdílnost hodnot ve vzorku. Rozptyl je definován jako průměr čtverců odchylek jednotlivých hodnot ve vzorku od jejich aritmetického průměru (Mičudová et al., 2016).

$$\sigma_x^2 = \sum_{i=1}^{n} \frac{(x_i - \bar{x})^2}{n} \tag{33}$$

Nevýhodou rozptylu je interpretace výsledku, neboť je vyjádření ve čtvercích. Proto se variabilita hodnot ve vzorku lépe popisuje směrodatnou odchylkou, která se vypočítá jako odmocnina z rozptylu (Mičudová et al., 2016).

$$s_x = \sqrt{\sigma_x^2} \tag{34}$$

Vedle výše uvedených měr variability lze rozložení hodnot vyjádřit i graficky pomocí krabicového grafu. Předností grafu je názornost při pozorování rozložení hodnot v různých vzorcích. Znázorňuje polohu, variabilitu a asymetrii rozložení hodnot ve vzorku (Mičudová et al., 2016).

4.2 Analýza rozptylu

Analýzu rozptylu ve více výběrech můžeme podle splnění předpokladu provádět pomocí jednofaktorové ANOVY, která umožňuje srovnávat několik středních hodnot z nezávislých výběrů. Předpoklady použití jednofaktorové ANOVY jsou, že analyzované hodnoty musí být navzájem nezávislé uvnitř i mezi skupinami, data v každé skupině mají stejný rozptyl a v každé skupině mají normální rozdělení. Normalita dat může být testována pomocí Kolmogorovova-Smirnovova testu. V případně nesplnění zejména normality dat, která se projevuje odlehlými hodnotami ve vzorku, je aplikován neparametrický Kruskalův-Wallisův test, což je vícevýběrový test o shodě mediánů.

Testuje se hypotéza o shodě mediánů:

$H_0: x_{0,5_1} = x_{0,5_2} = x_{0,5_3}$

Proti alternativní hypotéze, že alespoň jedna dvojice mediánů se liší.

$H_1: \neg H_0$

Testová statistika je pak ve tvaru:

$$Q = \frac{12}{n\,(n+1)} \sum_{i=1}^{k} \frac{T_i^2}{n_i} - 3(n+1) \tag{35}$$

kde: n … rozsah vzorku

k …počet nezávislých výběrů

T … součty pořadí pro jednotlivé výběry

V případě pouze dvou nezávislých výběrů se použije Mannův-Whitneyův test (Svoboda et al., 2019).

Testuje se hypotéza o shodě mediánů:

$H_0: x_{0,5_1} = y_{0,5_2}$

Proti alternativní hypotéze, že dvojice mediánů se liší.

$H_1: x_{0,5_1} \neq y_{0,5_2}$

Testová statistika pro malý rozsah výběru se vypočte jako:

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2} - T_1; U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_2+1)}{2} - T_2 \tag{36}$$

kde: U_i… testová statistika

T_1 … součet pořadí hodnot výběru X

T_2 … součet pořadí hodnot výběru Y,

n … rozsah výběru

Testové kritérium:

$$T(X,Y) = \min(U_1, U_2) \tag{37}$$

Pro velké n_1, n_2 ($n_1 > 30, n_2, > 20$) lze použít následující testové kritérium:

$$T(X,Y) = \frac{\min(U_1, U_2) - \frac{n_1 n_2}{2}}{\sqrt{\frac{1}{12} n_1 n_2 (n_1 + n_2 + 1)}} \tag{38}$$

Všechny zmíněné testy jsou obsaženy v SW Statistica, který bude využit pro výpočet.

4.3 Korelační analýza

Korelační analýza měří míru stupně asociace dvou proměnných. Tyto proměnné jsou korelované neboli závislé, jestliže hodnoty jedné proměnné mají tendenci se vyskytovat společně s určitými hodnotami druhé proměnné, přičemž může existovat absolutní nebo žádná korelace (Hendl, 2012). Míru a těsnost závislosti mezi proměnnými můžeme měřit pomocí Pearsonova korelačního koeficientu. Jeho definiční obor je od –1 do +1, jestliže je roven +1, existuje mezi proměnnými funkční přímá lineární závislost, naopak pokud je roven –1, značí to nepřímou lineární závislost. Je-li korelační koeficient roven 0, znamená to, že mezi proměnnými neexistuje závislost. Čím více se blíží k absolutní hodnotě jedné, tím je závislost silnější, čím více k nule, tím ji považujeme za volnější (Hindls, 2007). Pokud se v datovém souboru vyskytují odlehlé či extrémní hodnoty a nesplňují normalitu, je vhodné použít koeficient korelace pořadových čísel nazývaný Spearmanův korelační koeficient. Jeho výhodou je použití nejen kvantitativní proměnné,

ale také pořadové. Obdobě jako korelační koeficient nabývá hodnot od –1 do +1. Hodnoty 1 nabývá v případě, že je pořadí hodnot stejné v obou proměnných, hodnoty –1 pak v případně, že je pořadí opačné (Hindls a kol., 2018).

Pro interpretaci míry závislosti budou použity hodnoty podle Evanse (1996):

Tabulka 5: Síla závislosti

Závislost	Hodnoty
Velmi slabá	0,00–0,19
Slabá	0,20–0,39
Střední	0,40–0,59
Silná	0,60–0,79
Velmi silná	0,80–1,00

Zdroj: Evans (1997), vlastní zpracování

Hodnota do 0,39 značí velmi slabou a slabou závislost. Hodnota do 0,59 pak střední závislost. Nad hodnotu 0,59 jsou závislosti silné a nad 0,80 pak velmi silné.

5 Věková a genderová rozmanitost ve vybraných segmentech národního hospodářství

Pro průzkum, zda existuje vliv věkové a genderové rozmanitosti statutárních orgánů na výkonnost podniků, byly vybrány tři segmenty národního hospodářství, které budou analyzovány jednotlivě a mezi sebou.

5.1 Analýza segmentu profesní, vědecké a technické činnosti

Segment profesní, vědecké a technické činnosti vyžaduje vysokou míru vzdělání, školení a dává uživatelům k dispozici odborné znalosti a zkušenosti. Pod tento segment spadají právní a účetnické činnosti, které se zabývají hájením a ochranou právních zájmů klientů prostřednictvím právních zástupců, dále poradenství a zastupování klientů v občanských a trestních věcech a pracovněprávních sporech. Zahrnuje přípravu úředních listin, jako jsou například stanovy obchodních společností, patenty a autorská práva. Pod tento oddíl dále spadají činnosti účetnické a vedení účetní evidence, audit účetnictví a příprava účetních výkazů. Dále segment zahrnuje činnosti vedení podniků a poradenství v oblasti řízení. Tyto činnosti zahrnují poradenství, včetně podpory poskytované podnikům a jiným organizacím v řízení. Například jde o strategické a organizační plánování, finanční plánování, marketingové řízení, politiky v oblasti lidských zdrojů a plánování a kontrolu výroby. Pod segment spadají také architektonické a inženýrské činnosti; technické zkoušky a analýzy, které se zabývají konstrukční činností a činností stavební inspekce, zeměměřictví a mapování. Taktéž zahrnuje chemické, fyzikální a jiné technické analýzy a zkoušky. Segment dále zahrnuje výzkum a vývoj, zahrnující tři oblasti – základní, aplikovaný a experimentální výzkum. Dále zahrnuje reklamu a průzkum trhu, který slouží k vytváření a realizaci reklamních kampaní i prezentace těchto reklam v časopisech, novinách, rozhlase a jiných médiích. Dále pak zahrnuje ostatní profesní, vědecké a technické činnosti, jako je poskytování externích vědeckých a technických služeb. Pod tento segment dále spadají veterinární činnosti, jako jsou poskytování zdravotní péče a kontrolní vyšetření užitkových zvířat. Zahrnuje rovněž činnosti sanitek pro nemocná zvířata (Český statistický úřad, 2017).

5.1.1 Charakteristiky odvětví a ukazatele výkonnosti

V databázi Orbis tento segment národního hospodářství čítá 386 885 podniků, z toho byl zvolen vzorek 100 podniků pro další analýzu.

Charakteristiky odvětví

Souhrnné odvětvové charakteristiky a jejich popisné statistiky v podobě průměrné hodnoty, mediánu, minimální a maximální hodnoty za vybraný vzorek podniků z odvětví profesní, vědecké a technické činnosti jsou uvedeny v následující tabulce 6.

Tabulka 6: Odvětvové charakteristiky v tis. Kč – profesní, vědecké a technické činnosti

	Průměr	**Medián**	**Minimum**	**Maximum**
Celková aktiva	1 568 813,9	524 729,5	31 721	33 738 928
Stálá aktiva	942 332,9	431 001,5	30 728	33 661 120
Oběžná aktiva	62 648,98	42 663	0	29 856 244
Pohledávky z obchodní vztahů	213 929,3	156 659,5	1 164	1 418 205
Vlastní kapitál	443 482,3	155 813	2 027	5 792 831
Závazky				
- **dlouhodobé**	782 620,2	258 936,5	12 298	32 543 565
- **krátkodobé**	342 711,4	1 538,5	0	25 167 173
Závazky z obchodních vztahů	116 133,2	84 989	0	622 355
Obrat	3 827 826,1	773 256	379 362	278 555 577
Zisk/ztráta před zdaněním	73 299,12	29 424,5	–617 341	1 347 091
Zisk/ztráta po zdanění	57 814,41	22 969,5	–869 025	1 088 253
Pracovní kapitál	154 148,02	114 452	–442 732	840 787

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Průměrná hodnota celkových aktiv, kterými disponují podniky ve vzorku, činí 1 568 813,9 tis. Kč, nejvyšší hodnota aktiv činí 33 738 928 tis. Kč a může být považována za extrémní případ, proto medián, který je 524 729,5 tis. Kč, nabízí lepší představu o typické velikosti celkových aktiv v tomto odvětví. Hodnota mediánu rozděluje podniky na polovinu s menší hodnotou a polovinu s většinou hodnotu, než je medián. Minimum ve výši 31 721 tis. Kč naznačuje, že se ve vzorku vyskytuje podnik s relativně nízkou hodnotou celkových aktiv. Z průměrné hodnoty stálých aktiv a oběžných aktiv vyplývá,

že podniky v tomto odvětví jsou zaměřeny na dlouhodobý majetek, který má průměrnou hodnotu 942 332,9 tis. Kč oproti průměrné hodnotě oběžných aktiv ve výši 62 648,98 tis. Kč. Minimální a maximální hodnoty poukazují na podniky ve vzorku s vysokou a nízkou hodnotou oběžných a stálých aktiv. Ve vzorku podniků se nachází několik s nulovou hodnotou oběžných aktiv.

Průměrná hodnota pohledávek z obchodních vztahů (213 929,3 tis. Kč) převyšuje průměrnou hodnotu závazků z obchodních vztahů (116 133 tis. Kč). Medián vlastního kapitálu ve výši 155 813 tis. Kč, kterým disponují podniky ve vzorku je výrazně menší než průměrná hodnota ve výši 443 482,3 tis. Kč, což může naznačovat, že některé podniky mají výrazně vyšší vlastní kapitál než ostatní, a naopak některé výrazně menší. Dlouhodobé závazky převyšují krátkodobé, opět si lze všimnout extrémních hodnot v podobě minimální a maximální hodnoty. Minimální hodnota dlouhodobých závazků ve výši 12 298 tis. Kč je mnohonásobě menší než maximální hodnota ve výši 32 543 565 tis. Kč.

Velmi vysoká hodnota maximálního obratu (278 55 557 tis. Kč) ve srovnání s průměrnou hodnotu (3 827 826,1 tis Kč) poukazuje na existenci velmi úspěšných podniků ve vzorku, a proto medián, který je 773 256 tis. Kč, má věší vypovídací schopnost o běžném obratu v odvětví. Průměrný zisk/ztráta po zdanění je v daném vzorku 57 814,41 tis. Kč a lze konstatovat, že je také ovlivněn extrémními výsledky některých společností v podobě maximální hodnoty, která dosahuje 1 088 253 tis. Kč, a minimální, která poukazuje na podnik, který končil rok 2022 s čistou ztrátou ve výši 617 341 tis. Kč. Medián zisku/ztráty po zdanění činí 29 424,5 tis. Kč.

Hodnota pracovní kapitál vychází ze vzorce (1) a jedná se o rozdílový ukazatel, který udává rozdíl mezi oběžnými aktivy a krátkodobými pasivy. Ukazuje, zda má společnost dostatek likvidních aktiv na zaplacení svých krátkodobých závazků a financování růstu společnosti, naopak záporná hodnota značí problém s likviditou. Nicméně i záporná hodnota tohoto ukazatele nemusí vždy značit existenční potíže podniku a je závislá na dalších okolnostech, jako jsou například rychlost obratu zásob a inkasování pohledávek. Průměrná hodnota ve vzorku činí 154 148,02 tis. Kč, medián 114 452 mil. Kč, minimální hodnota –442 732 tis. Kč a maximální hodnota 1 088 253 tis. Kč. Celkově hodnoty naznačují výraznou diverzitu v tomto odvětví, co se týká velikosti aktiv a pasiv. Ve vzorku se tak nacházejí podniky různých velikostí.

Ukazatele výkonnosti odvětví

Průměrné hodnoty a medián ukazatelů výkonnosti ve vzorku měřené vybranými ukazateli likvidity, aktivity, rentability a zadluženosti jsou uvedeny v tabulce 7. Hodnoty jsou doplněny o míru variability v podobě směrodatné odchylky, která vypovídá o tom, nakolik se od sebe navzájem odlišují vypočítané ukazatele jednotlivých podniků ve vzorku.

Tabulka 7: Ukazatele výkonnosti – profesní, vědecké a technické činnosti

	Průměr	**Medián**	**Směrodatná odchylka**
Míra likvidity (běžná)	2,52	1,33	3,41
Obrat čistých aktiv	15,49	4,73	38,21
Doba obratu pohledávek (dny)	79	66	66,61
Doba obratu závazků (dny)	40	32	31,08
Koeficient samofinancování	0,36	0,31	0,25
ROE	0,34	0,20	0,77
ROCE	0,33	0,19	0,47
ROA	0,09	0,06	0,13

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Z poměrových ukazatelů likvidity je podle vzorce (16) vypočtena běžná likvida. Průměrná hodnota tohoto ukazatele ve vzorku je 2,52. Lze konstatovat, že se hodnota pohybuje v doporučených hodnotách v rozmezí 1,5–2,5. Nicméně medián s hodnotou 1,33 nám říká, že polovina podniků ve vzorku má likviditu menší, než je hodnota mediánu, která se již nepohybuje v doporučených mezích a je nižší. Vyšší hodnota směrodatné odchylky ukazuje na značnou variabilitu míry likvidity mezi podniky.

Z ukazatelů aktivity jsou vybrány ukazatele čistý obrat aktiv, doba obratu pohledávek a dobra obratu závazků. Průměr obratu čistých aktiv vypočítaný podle vzorce (10) dosahuje hodnoty 15,49, medián pak 4,73. Tyto hodnoty lze považovat za dobré, obecně je doporučovaná hodnota minimálně 1,5. Dalším ukazatelem aktivity je doba obratu pohledávek, který určuje, za kolik dní v průměru inkasuje podnik své pohledávky.

Tento ukazatel se vypočte podle vzorce (14[1]) a v ideálním případě by měl nabývat co nejmenší hodnoty, nižší hodnoty značí dobrou platební morálku odběratelů. Vyšší hodnoty naopak nemusí značit horší platební morálku odběratelů, ale i konkurenční boj mezi podniky, které se snaží delší splatností pohledávek získat konkurenční výhodu a přilákat tak zákazníky. Průměr ve vzorku dosahuje hodnoty 79 dnů, medián pak 66 dnů. Z toho vyplývá, že podniky inkasují pohledávky v průměru za déle než dva měsíce, tuto hodnotu můžeme považovat za horší, nicméně pro přesnější výsledky by se musely analyzovat podniky samostatně a brát v potaz i ostatní okolnosti. Naopak doba obratu závazků měří dobu, s jakou podniky průměrně splácí své závazky. Vyšší hodnota může indikovat problémy v likvidě, ale také fakt, že podniky mohou penězi disponovat delší dobu, než uhradí své závazky. Vyšší hodnota může také naznačovat silnou tržní pozici podniku, který si určuje podmínky splatnosti. Průměr ukazatele doba splatnosti závazků dosahuje ve vzorku hodnoty 40 dnů a medián 32 dnů. Vysoká směrodatná odchylka u vybraných ukazatelů aktivity poukazuje na značnou variabilitu těchto ukazatelů u podniků.

Z ukazatelů zadluženosti se podle vzorce (21) vypočte koeficient samofinancování, který ukazuje, jak velká část podniku je financována vlastním kapitálem, na rozdíl od dluhu, čím vyšší hodnota, tím je společnost finančně zdravější, nicméně jak bylo řečeno ve třetí kapitole této práce, dluh je obecně levější forma financování. Doporučuje se, aby tento ukazatel nebyl pod úrovní 30 %. Průměr ve vzorku dosahuje 36 %, medián pak 31 %, což naznačuje převahu cizích zdrojů. Směrodatná odchylka pro koeficient samofinancování nabývá hodnoty 0,25, z čehož vyplývá, že míra variability není vysoká a podniky ve vzorku vykazují přibližně podobné hodnoty.

Pro výpočet všech ukazatelů rentability se bude vycházet ze zisku před zdaněním. Rentabilita vlastního kapitálu (ROE) podle vzorce (6) ukazuje výnosnost kapitálu, který do podniku vložili vlastníci. Průměr dosahuje hodnoty 34 %, medián pak 20 %, jedná se o poměrně vysokou hodnotu rentability. ROE vyšší než 15 % naznačuje efektivní využití vlastního kapitálu. Podle směrodatné odchylky, která dosahuje hodnoty 0,77, je variabilita tohoto ukazatele ve vzorku vyšší a hodnoty se výrazně odchylují od průměru. Vzorce (4) uvádí rentabilitu investovaného kapitálu (ROCE), průměrná hodnota ve vzorku je 33 %, medián 19 %. Opět se jedná o dobrý výsledek, hodnota vyšší než 10 % je

[1] V databázi Orbis se uvažuje, že má rok 360 dní.

obvykle považována za přijatelnou. Míra variability toho ukazatele je ve vzorku střední s hodnotou 0,47. Očekáváme tedy, že se hodnoty budou v určitém rozmezí pohybovat kolem průměrné hodnoty. Ukazatel rentabilita aktiv (ROA) podle vzorce (5) měří efektivitu podniku při využívání svých aktiv. Průměr ve vzorku dosahuje hodnoty 9 %, medián pak 6 %, jedná se o nižší hodnoty rentability, nicméně hodnota vyšší než 5 % je často považována za dobrý výsledek. Tento ukazatel rentability vykazuje nejmenší variabilitu ve vzorku podniků a můžeme tak očekávat podobně nízké hodnoty rentability aktiv u všech podniků ve vzorku.

5.1.2 Genderová a věková rozmanitost statutárních orgánů

Na základně vybraného vzorku 100 podniků byla dále provedena analýza genderové rozmanitosti členů statutárních orgánů. Součet a procentuální podíl žen a mužů na celkové skupině statutárních orgánů jsou uvedeny v tabulce 8.

Tabulka 8: Genderová struktura – profesní, vědecké a technické činnosti

	Pohlaví		**Celkem**
	Ženy	**Muži**	
Součet	43	354	397
Podíl (v %)	11	89	100

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Ve vybraném vzorku bylo 32 podniků s alespoň jednou ženou ve statuárním orgánu a 98 podniků s alespoň jedním mužem, tedy pouze dva podniky měly ve vedení pouze ženy. Na základě tabulky 8 lze říci, že celkový počet mužů ve vybraném vzorku statutárních orgánů je razantně vyšší ve srovnání se ženami. Celkový počet mužů je 354 z celkových 397 členů statutárních orgánů, a tvoří tak 89% podíl zastoupení ve vedení, žen je pouhých 11 % (43). Lze tedy soudit, že ve vybraném vzorků členů statutárních orgánů v odvětví profesní, vědecké a technické činnosti panuje genderová nevyváženost.

Dále byla analyzována věková struktura žen a mužů ve statutárních orgánech podniků. Věkové kategorie jsou rozděleny po intervalech pěti let.

Tabulka 9: Věková struktura žen – profesní, vědecké a technické činnosti

Pohlaví	**Věk**								**Celkem**
Ženy	30–	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60+	
Součet	0	2	2	4	12	16	4	3	43
Podíl (v %)	0,00	4,65	4,65	9,30	27,91	37,21	9,30	6,98	100

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Více než polovina žen (65,12 %) ve statutárních orgánech podniků je ve věku 45–54 let, ostatní věkové kategorie jsou početně menší. Nejmenší zastoupení má kategorie 30 až 34 let s počtem dva (4,65 %) a se stejným počtem kategorie 35–39 let.

Tabulka 10: Věková struktura mužů – profesní, vědecké a technické činnosti

Pohlaví	**Věk**								**Celkem**
Muži	30–	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60 +	
Součet	0	5	19	50	85	87	66	42	354
Podíl (v %)	0,00	1,41	5,37	14,12	24,01	24,58	18,64	11,86	100

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Nejvíce mužů (48,59 %) ve statutárních orgánech je, stejně jako u žen, ve věku 45–54 let. S podílem 24,58 % dominuje věková kategorie 50–54. Naopak nejmenší zastoupení je v kategorii 30–34 let s počtem pět (1,41 %).

Ve vybraném vzorku není žádný mladší člen statutárního orgánu pod 30 let. Analýza věkové struktury naznačuje, že většina žen ve statutárních orgánech podniků se nachází ve středním a vyšším věku, zejména pak v kategorií 45–49 a 50–54 let. U mužů je věková struktura rovnoměrnější s největší koncentrací ve věkové kategorii 45–54 let, stejně jako je tomu u žen.

5.1.3 Výkonnost podle genderu a věku

Vzhledem ke značné převaze mužů ve statutárních orgánech podniků nelze podniky rozdělit na ty s převahou žen a s převahou mužů. Podniky byly rozděleny na dvě skupiny, přičemž v první skupině A jsou podniky, kde je ve vedení zastoupena alespoň jedna žena, v druhé skupině B jsou pak podniky, kde jsou zastoupeni ve vedení pouze muži.

Tabulka 11: Ukazatele výkonnosti podle genderu – profesní, vědecké a technické činnosti

	Průměr		**Medián**		**Směrodatná odchylka**	
	Skupina A	Skupina B	Skupina A	Skupina B	Skupina A	Skupina B
Míra likvidity (běžná)	1,29	2,65	1,19	1,49	0,52	4,06
Obrat čistých aktiv	19,77	13,47	5,25	4,70	47,15	33,41
Doba obratu pohledávek (dny)	90	74	79	59	68,59	65,58
Doba obratu závazků (dny)	46	37	36	29	33,02	29,94
Koeficient samofinancování	0,28	0,39	0,22	0,35	0,22	0,26
ROE	0,22	0,40	0,15	0,22	0,64	0,82
ROCE	0,30	0,35	0,17	0,23	0,65	0,37
ROA	0,06	0,11	0,04	0,07	0,11	0,14

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Výsledky v tabulce 11 ukazují rozdíly mezí skupinami podniků s ohledem na genderové zastoupení ve vedení. Skupina A má nižší průměrnou míru likvidity (1,29) ve srovnání se skupinou B (2,65), to naznačuje, že podniky ve skupině B mají lepší schopnost krátkodobě splácet závazky. Při pohledu na medián míry likvidity rozdíly mezi skupinami nejsou tak výrazné. Směrodatná odchylka je ve skupině A (0,52) výrazně menší než ve skupině B (4,06), což naznačuje značnou variabilitu míry likvidity ve skupině podniků s čistě mužským vedením.

Skupina A má průměrně vyšší obrat čistých aktiv (19,77) ve srovnání se skupinou B (13,47), to ukazuje i medián, který je již mnohem menší, ale stále s vyšší hodnotou ve skupině A. To naznačuje efektivnější využívání aktiv ve skupině A.

Podniky ve skupině A mají delší dobu obratu pohledávek i závazků, což značí pomalejší inkasování pohledávek a delší dobu splácení závazků ve srovnání se skupinou B.

Koeficient samofinancování má vyšší průměr ve skupině B (0,39) než ve skupině A (0,28). Výsledek naznačuje, že podniky s čistě mužským vedením mají větší schopnost financovat svůj růst z vlastních zdrojů.

Všechny ukazatele rentability (ROE, ROCE, ROA) jsou ve skupině B vyšší jak v průměru, tak v mediánu, to značí vyšší výkonnost podniků v této skupině z hlediska ziskovosti a efektivity využívání vlastního kapitálu.

V závěru lze říct, že podniky ve skupině B (pouze s mužským vedením) vykazují lepší finanční výsledky ve většině vybraných ukazatelů výkonnosti. Na druhé straně podniky ve skupině A (s alespoň jednou ženou ve vedení) vykazují vyšší průměrný obrat čistých aktiv, což naznačuje efektivnější využívání aktiv. Velká směrodatná odchylka u některých ukazatelů ve skupině A naznačuje větší variabilitu ve finanční výkonnosti, což může být příznakem různorodosti přístupů a strategií řízení v těchto podnicích.

V příloze F jsou uvedeny výsledky Mannova-Whitneyova testu pro zjištění, zda existují statisticky významné rozdíly dosahovaných výsledků mezi těmito dvěma skupinami. Výsledky ukazují, že mezi většinou ukazatelů výkonnosti nejsou statisticky významné rozdíly a H_0: Mediány daného ukazatele výkonnosti jsou stejné mezi skupinami rozdělenými na podniky s alespoň jednou ženou ve vedení a podniky s čistě mužským vedením, nelze vzhledem k vysoké p-hodně zamítnout. Jedinými ukazateli výkonnosti, kde se zamítá H_0, je míra likvidity a ukazatel rentability ROA.

Dále byly podniky rozděleny na tři skupiny podle nejmladšího člena ve statutárním orgánu. Skupina C do věku 34 let, skupina D 35–59 let a skupina E nad 60 let.

Tabulka 12: Ukazatele výkonnosti podle věku – profesní, vědecké a technické činnosti

	Průměr			Medián			Směrodatná odchylka		
	Skupina								
	C	D	E	C	D	E	C	D	E
Míra likvidity (běžná)	1,62	2,47	2,78	1,41	1,40	1,41	0,58	3,29	5,44
Obrat čistých aktiv	38,48	7,63	19,35	4,67	5,49	3,88	86,03	8,91	49,54
Doba obratu pohledávek (dny)	80,52	66,09	80,64	80,37	62,41	59,35	58,11	33,25	76,03
Doba obratu závazků (dny)	21,57	33,19	33,78	19,35	29,91	24,36	18,13	26,06	27,89
Koeficient samofinancování	0,43	0,33	0,42	0,38	0,24	0,38	0,25	0,26	0,27
ROE	0,44	0,90	0,20	0,29	0,33	0,17	0,49	1,65	0,40
ROCE	0,42	0,49	0,19	0,18	0,26	0,17	0,46	0,49	0,30
ROA	0,19	0,10	0,08	0,11	0,09	0,05	0,21	0,07	0,11

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Výsledky uvedené v tabulce 12 ukazují vybrané ukazatele výkonnosti na základně zastoupení tří věkových kategorií ve statutárních orgánech analyzovaných podniků, a to podle nejmladšího člena.

Nejvyšší průměrná míra likvidity je ve skupině E (nad 60 let), následuje skupina D (35 až 59 let) a nejnižší ve skupině C (do 34 let). To naznačuje, že podniky se zastoupením starších členů ve statutárních orgánech mají lepší schopnost pokrývat své krátkodobé závazky. Nicméně medián u všech třech skupin je podobný, to ukazuje, že rozložení hodnot kolem středu je relativně stejné. Ve skupině E je směrodatná odchylka nejvyšší, což naznačuje větší rozptyl hodnot míry likvidity mezi podniky ve skupině než ve zbylých dvou.

Průměr obratu čistých aktiv je ve skupině C nejvyšší, následuje skupina E a potom D s nejnižší průměrnou hodnotou. Vysoká směrodatná odchylka ve skupině C ukazuje na vyšší variabilitu hodnot toho ukazatele mezi podniky. To potvrzuje i hodnota mediánu, která je naopak nejvyšší ve skupině D, tato skupina také vykazuje nejmenší variabilitu hodnot.

Nejnižší průměrnou dobu obratu pohledávek má skupina D, mediánovou hodnotu pak skupina E. O značné variabilitě dosahovaných hodnot tohoto ukazatele svědčí i vysoká směrodatná odchylka ve všech skupinách. Nejnižší průměrnou i mediánovou hodnotu doby obratu závazků má skupina C, vyšších a podobných hodnot pak dosahují zbylé dvě skupiny.

Průměrné a mediánové hodnoty koeficientu samofinancování mají skupiny C a E přibližně stejný. Skupina D má potom hodnotu tohoto ukazatele nejnižší.

Nejvyšší průměrnou hodnotu ukazatelů ROE a ROCE má skupina D, nejnižší pak skupina E. U ukazatele ROA má nejlepší výsledek skupina C.

Z těchto výsledků lze vyvodit, že zastoupení různých věkových kategorií má vliv na různé aspekty finanční výkonnosti podniků. Podniky se zastoupením mladších členů (skupiny C a D) ve statutárním orgánu se zdají být dravější v generování tržeb a využívání svých aktiv, zatímco podniky se zastoupením starších členů (skupina E) mají tendenci mít lepší likviditu a možná konzervativnější přístup k financování podnikání.

V příloze F jsou uvedeny výsledky Kruskalova-Wallisova testu pro zjištění, zda existují statisticky významné rozdíly v dosahovaných hodnotách vybraných ukazatelů výkonnosti mezi třemi analyzovanými skupinami. Výsledky zde ukázaly, že se ukazatele výkonnosti významně neliší a H_0: Mediány daného ukazatele výkonnosti jsou stejné mezi skupinami rozdělenými podle věku, nebyla zamítnuta ani u jednoho ukazatele.

5.1.4 Závislost mezi rozmanitostí statutárních orgánů a ukazateli výkonnosti

Pro určení, zda k výpočtu závislosti použít Pearsonův, nebo Spearmanův korelační koeficient, je nutné posoudit, zda data pocházejí z normálního rozdělení. K posouzení normality byl použit Kolmogorovův-Smirnovův test. Na základně testu bylo prokázáno, že data nepocházejí z normálního rozdělení, a k určení míry závislosti bude tedy použit Spearmanův korelační koeficient.

Výsledky měření závislosti mezi počtem žen a mužů ve statutárních orgánech a vybranými ukazateli výkonnosti podniků jsou uvedeny v tabulce 13.

Tabulka 13: Závislost mezi genderovou rozmanitostí statutárních orgánů a výkonností podniků – profesní, vědecké a technické činnosti

Pohlaví	**Ukazatele výkonnosti**					
	Míra likvidity	Obrat čistých aktiv	Koeficient samofinancování	ROE	ROCE	ROA
Ženy	–0,289	0,056	–0,210	–0,125	–0,118	–0,210
Muži	–0,094	0,001	–0,053	0,025	0,041	0,000

Zdroje: vlastní zpracování s využitím SW Statistica, 2024

Z výsledků je patrné, že existuje negativní slabá korelace (–0,289) mezi počtem žen a mírou likvidity, což naznačuje, že větší počet žen ve statutárních orgánech může souviset s nižší mírou likvidity, zatímco u mužů je tato korelace velmi slabá. Pozitivní velmi slabá korelace (0,056) mezi počtem žen a obratem čistých aktiv oproti velmi slabé u mužů (0,001) ukazuje, že vyšší zastoupení žen může být mírně spojeno s lepším obratem čistých aktiv. U koeficientu samofinancování jsou obě korelace negativní, vyšší je pak u žen. U ukazatelů rentability jsou korelace u žen negativní a jsou buď velmi slabé, nebo slabé, což značí, že vyšší počet žen může mít negativní dopad na ukazatele rentability. U mužů jsou korelace pozitivní, ale velmi slabé.

Data naznačují, že pohlaví členů statutárních orgánů sice může mít závislost na výkonnosti podniků, nicméně tato závislost je velmi slabá a nelze říci, že je příčinná.

Výsledky měření závislosti mezi ukazateli výkonnosti a průměrným věkem členů statutárních orgánů jsou uvedeny v tabulce 14.

Tabulka 14: Závislost mezi věkovou rozmanitostí statutárních orgánů a ukazateli výkonnosti – profesní, vědecké a technické činnosti

	Ukazatele výkonnosti					
	Míra likvidity	Obrat čistých aktiv	Koeficient samofinancování	ROE	ROCE	ROA
Míra závislosti průměrného věku	–0,002	–0,059	0,100	–0,061	–0,063	–0,036

Zdroje: vlastní zpracování s využitím SW Statistica, 2024

Velmi slabá negativní závislost mezi průměrným věkem členů statutárních orgánů a ukazateli výkonnosti, jako jsou míra likvidity, obrat čistých aktiv, ROE, ROCE a ROA, naznačuje, že s rostoucím průměrným věkem členů mají ukazatele tendenci klesat. Jediný ukazatele s pozitivní, avšak stále velmi slabou korelací je koeficient samofinancování, to může značit, že podniky se staršími členy preferují financování z vlastních zdrojů oproti financování dluhem.

Výsledky celkově naznačují, že průměrný věk členů statutárních orgánů má jen velmi omezený vliv na vybrané ukazatele výkonnosti. Kromě koeficientu samofinancování, který má pozitivní korelaci, ukazují ostatní ukazatele velmi slabé negativní korelace s průměrným věkem členů statutárních orgánů. To značí, že s vyšším věkem se ukazatele zhoršují, nicméně vzhledem k velmi slabým korelacím nelze tvrdit, že se jedná o příčinnou závislost.

5.2 Analýza segmentu stavebnictví

Pod tento segment spadá specializovaná i nespecializovaná stavební činnost. Segment zahrnuje práce na novostavbách, opravy, provádění nástaveb a přestaveb budov. Tyto práce mohou být prováděny na vlastní účet nebo na základě smlouvy či dohody. Části práce mohou někdy být zadány subdodavatelům (tzv. outsourcing). Do tohoto segmentu spadají jednotky, které nesou celkovou odpovědnost za stavební projekt. Tuto sekci tedy tvoří výstavba budov, inženýrské stavitelství a specializované stavební činnosti. Segment dále zahrnuje developerskou činnost v oblasti bytových i nebytových stavebních projektů. Pokud tyto činnosti nejsou zaměřeny na pozdější prodej staveb, ale na jejich užívání, jako jsou například pronájem prostor nebo užívání těchto objektů k výrobním účelům (Český statistický úřad, 2017).

5.2.1 Charakteristiky odvětví a ukazatele výkonnosti

V databázi Orbis je v tomto segmentu zahrnuto 25 547 403 podniků. Po další analýzu bylo vybráno 100 podniky z toho segmentu.

Charakteristiky odvětví

Souhrnné odvětvové charakteristiky za vybraný vzorek podniků v odvětví stavebnictví jsou uvedeny v následující tabulce 15.

Tabulka 15: Odvětvové charakteristiky v tis. Kč – stavebnictví

	Průměr	Medián	Minimum	Maximum
Celková aktiva	1 853 832,8	697 203	171 643	29 958 591
Stálá aktiva	1 370 969,3	461 452,5	127 296	15 281 179
Oběžná aktiva	482 863,45	80 366	0	20 529 981
Pohledávky z obchodní vztahů	492 256,79	191 872,5	62	6 623 140
Vlastní kapitál	801 908,97	282 760	12 308	16 623 079
Závazky				
- **dlouhodobé**	842 027,69	253 426	41 439	8 346 447
- **krátkodobé**	209 896,12	36 088,5	0	5 651 787
Závazky z obchodní vztahů	390 471,44	133 555	1 743	4 337 889
Obrat	2 521 422,6	1 074 382	360 618	22 205 994
Zisk/ztráta před zdaněním	174 189,3	57 608	–64 105	4 693 171
Zisk/ztráta po zdanění	149 217,1	45 727	–62 135	4 584 355
Pracovní kapitál	296 167,98	126 697,5	–402 972	5 959 664

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Průměrná hodnota celkových aktiv ve vybraném vzorku podniků činí 1 853 832,8 tis. Kč, s maximem 29 958 591 tis. Kč a minimem 171 643 tis. Kč. Medián ve výši 697 203 tis. Kč naznačuje, že se ve vzorku vyskytují podniky s extrémními hodnotami. Průměrná hodnota stálých aktiv (1 370 969,3 tis. Kč) je vyšší než průměrná hodnota oběžných aktiv (482 863,45 tis. Kč). Ve vzorku se nachází podnik s nulovou hodnotou oběžných aktiv. Průměrná hodnota pohledávek z obchodních vztahů (492 256,79 tis. Kč) převyšuje hodnotu závazků z obchodních vztahů (390 471,44 tis. Kč), i zde si lze všimnou extrémních hodnot v podobě minimální a maximální hodnoty ve vzorku. Poměrně vysoká výše pohledávek a závazků naznačuje projekty dlouhodobého charakteru, což je pro toto odvětví typické. Průměrná hodnota vlastního kapitálu dosahuje výše 801 908,97 tis. Kč, medián pak 282 760 tis. Kč, což značí podniky se silnější a slabší kapitálovou vybaveností. Vysoká hodnota vlastního kapitálu dále ukazuje na potřeby kapitálové vybavenosti v tomto odvětví národního hospodářství. Dlouhodobé závazky jsou několikrát vyšší než ty krátkodobé. Průměrný obrat ve výši 2 521 422,6 tis. Kč je ovlivněn podniky s nižším obratem, jako je minimální obrat ve vzorku ve výši 360 618 tis. Kč, a podniky s vyšším obratem, jako je například maximální obrat ve výši 22 205 994 tis. Kč.

Medián obratu ve výši 1 074 382 tis. Kč udává lepší představu o typické hodnotě obratu ve vzorku. Průměrný zisk/ztráta po zdanění s hodnotou 149 217,1 tis. Kč je ovlivněn podniky v roce 2022 ztrátovými. Medián činí 45 727 tis. Kč. Rozdíl mezi oběžnými aktivy a krátkodobými pasivy v podobě pracovního kapitálu má průměrnou hodnotu 296 167,98 tis. Kč a je ovlivněn podniky se zápornou hodnotou pracovního kapitálu. Medián tohoto ukazatele je ve výši 126 697,5 tis. Kč.

Ukazatele výkonnosti odvětví

Ukazatele výkonnosti ve vzorku podniků měřené vybranými ukazateli likvidity, aktivity, rentability a zadluženosti jsou uvedeny v tabulce 16.

Tabulka 16: Ukazatele výkonnosti – stavebnictví

	Průměr	Medián	Směrodatná odchylka
Míra likvidity (běžná)	1,99	1,62	1,19
Obrat čistých aktiv	6,77	4,17	13,44
Doba obratu pohledávek (dny)	65	61	36,07
Doba obratu závazků (dny)	47	43	26,28
Koeficient samofinancování	0,42	0,41	0,21
ROE	0,32	0,20	0,43
ROCE	0,25	0,18	0,23
ROA	0,11	0,09	0,11
Zisková marže	0,07	0,05	0,09

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Vypočtená průměrná hodnota 1,99 a medián 1,62 míry likvidity naznačuje, že podniky disponují dostatkem oběžných aktiv k pokrytí krátkodobých závazků. Průměrná hodnota i medián jsou v doporučeném rozmezí. Míra variability mezi podniky svědčí o tom, že většina podniků ve vzorku má s likviditou jen malé problémy. Průměrná hodnota obratu čistých aktiv 6,77 značí efektivitu podniků ve využívání aktiv, medián ve výši 4,17, stejně jako směrodatná odchylka 13,44, ukazuje na značné rozdíly ve výsledku tohoto ukazatele mezi podniky. Průměrně podniky inkasují své pohledávky za 65 dní s mediánem 61 dnů a splácejí své závazky za 47 dní s mediánem 43 dní. Oba tyto ukazatele vykazují značnou

míru variability mezi podniky. Koeficient samofinancování znamená, že podniky v průměru financují 42 % aktiv z vlastních zdrojů, převažují tedy cizí zdroje, ale pouze z menší části. Ukazatele variability značí podobné hodnoty u většiny podniků ve vzorku. Průměrná hodnota ukazatele ROE 32 % ukazuje dobrou výnosnost kapitálu, který do podniku vložili vlastníci. Vyšší směrodatná odchylka značí, že existují rozdíly v rentabilitě vlastního kapitálu, nicméně medián ve výši 20 % ukazuje také poměrně přijatelnou hodnotu tohoto ukazatele. Průměrná hodnota ROCE 25 % opět poukazuje na dobrý výsledek. Tento ukazatel vykazuje menší variabilitu ve vzorku. Měření efektivity ve využívání aktiv v podobě ukazatele ROA dosahuje ve vzorku průměrné hodnoty 11 %, medián pak 9 %, tyto hodnoty jsou nižší, ale stále nad hranicí doporučených hodnot.

5.2.2 Genderová a věková rozmanitost statutárních orgánů

Na základně vybraného vzorku 100 podniků v odvětví stavebnictví byla dále provedena analýza genderové rozmanitosti členů statutárních orgánů. Součet a procentuální podíl žen a mužů na celkové skupině statutárních orgánů byl následující:

Tabulka 17: Genderová struktura – stavebnictví

	Pohlaví		**Celkem**
	Ženy	**Muži**	
Součet	51	472	523
Podíl (v %)	10	90	100

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Ve vybraném vzorku bylo 35 podniků s alespoň jednou ženou ve statuárním orgánu a žádný podnik neměl čistě ženské vedení. To odráží tradičně mužské odvětví národního hospodářství. Na základě tabulky 17 lze říci, že celkový počet mužů ve vybraném vzorku statutárních orgánů je mnohonásobně vyšší ve srovnání se ženami. Celkový počet mužů je 472 z celkových 523 členů statutárních orgánů a tvoří 90% podíl zastoupení ve vedení, žen je pouhých 10 % (51). Lze tedy soudit, že ve vybraném vzorku členů statutárních orgánů v odvětví stavebnictví panuje značná genderová nevyváženost.

Dále byla analyzována věková struktura žen a mužů ve statutárních orgánech podniků. Věkové kategorie jsou rozděleny po intervalech pěti let.

Tabulka 18: Věková struktura žen – stavebnictví

Pohlaví	**Věk**								**Celkem**
Ženy	30–	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60 +	
Součet	0	2	6	8	10	7	8	10	51
Podíl (v %)	0,00	3,92	11,76	15,69	19,61	13,73	15,69	19,61	100

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Ve vzorku není žena mladší 30 let ve statutárním orgánu podniku, nejmenší zastoupení s počtem dva má věková kategorie 30–34 let. Nejpočetnější věkové kategorie jsou 45 až 49 let a 60+ se stejným počtem 10 a podílem 19,61 %. Celkově tak tyto dvě věkové kategorie tvoří přibližně 39% podíl na celkové skupině členek statutárních orgánů.

Tabulka 19: Věková struktura mužů – stavebnictví

Pohlaví	**Věk**								**Celkem**
Muži	30–	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60 +	
Součet	1	10	27	63	122	78	69	102	472
Podíl (v %)	0,21	2,12	5,72	13,35	25,85	16,53	14,62	21,61	100

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

U mužů se ve vzorku vyskytuje jeden člen statutárního orgánu ve věku méně než 30 let. Nejpočetnější kategorie jsou 45–49 let s počtem 122 (25,85 %) a 60+ s počtem 102 (21,61 %). Tyto kategorie jsou, stejně jako u žen, nejvíce zastoupeny.

Muži tvoří výraznou většinu ve vzorku. Ve věkových kategoriích nad 45 let převažují muži, v kategorii 30–44 let jsou stále více zastoupeni muži, ale rozdíly oproti ženám nejsou tak markantní jako ve vyšších věkových kategoriích. Ve vybraném odvětví stavebnictví tak existují výrazné rozdíly ve věkové struktuře mezi ženami a muži, a to zejména v prostředních a starších věkových kategoriích.

5.2.3 Výkonnost podle genderu a věku

Vzhledem ke značné převaze mužů ve statutárních orgánech podniků ve vzorku se podniky rozdělily na dvě skupiny. V první skupině A jsou podniky, kde je ve vedení zastoupena alespoň jedna žena, v druhé skupině B jsou pak podniky, kde jsou zastoupeni ve vedení pouze muži.

Tabulka 20: Ukazatele výkonnosti podle genderu – stavebnictví

	Průměr		Medián		Směrodatná odchylka	
	Skupina A	Skupina B	Skupina A	Skupina B	Skupina A	Skupina B
Míra likvidity (běžná)	2,04	1,96	1,65	1,62	1,06	1,26
Obrat čistých aktiv	3,74	8,40	3,33	4,39	2,86	16,22
Doba obratu pohledávek (dny)	71	63	62	60	47,81	27,64
Doba obratu závazků (dny)	47	47	43	43	27,24	25,75
Koeficient samofinancování	0,45	0,41	0,45	0,37	0,22	0,20
ROE	0,27	0,35	0,16	0,24	0,59	0,30
ROCE	0,18	0,30	0,15	0,21	0,18	0,24
ROA	0,10	0,12	0,08	0,09	0,12	0,11

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Z údajů v tabulace 20 vyplývá, že průměrná míra likvidity je vyšší ve skupině A (2,04) ve srovnání se skupinou B (1,96), což značí, že podniky ve skupině A mají mírně vyšší schopnost pokrýt své krátkodobé závazky z oběžných aktiv. I když mediány jsou velmi blízké, směrodatná odchylka je nižší u skupiny A, což značí menší variabilitu v míře likvidity mezi podniky v této skupině.

Výrazný rozdíl mezi oběma skupinami je patrný u obratu čistých aktiv, kde skupina B má výrazně vyšší průměrnou i mediánovou hodnotu (průměr 8,40 a medián 4,39) ve srovnání se skupinou A (průměr 3,74 a medián 3,33).

Skupina A má průměrně delší dobu obratu pohledávek (71 dní) než skupina B (63 dní). Nicméně směrodatná odchylka je u skupina A výrazně vyšší, což opět naznačuje větší variabilitu mezi těmito podniky. V ukazateli doba obratu závazků jsou rozdíly mezi skupinami minimální.

Podniky ve skupině A mají mírně vyšší průměrnou i mediánovou hodnotu koeficientu samofinancování ve srovnání se skupinou B. Variabilita mezi podniky v obou skupinách je podobná.

Ukazatele rentability (ROE, ROCE, ROA) mají průměrné hodnoty vyšší ve skupině B, taktéž i mediánové hodnoty. To ukazuje, že podniky vedené pouze muži mohou být efektivnější ve využívání svých zdrojů k dosahování zisku.

Z této analýzy lze vidět, že zatímco existují určité oblasti, kde podniky s alespoň jednou ženou ve vedení vykazují lepší výsledky ukazatelů výkonnosti (např. míra likvidity, koeficient samofinancování) významnější rozdíly ve prospěch podniků vedených výhradě muži se objevují ve využití aktiv a výnosnosti. To naznačuje, že genderová diverzita ve vedení sama o sobě nezaručuje vyšší výkonnost podniku, ale může přispívat k určitým pozitivním aspektům finanční výkonnosti a stability.

V příloze F jsou uvedeny výsledky Mannova-Whitneyova testu pro zjištění, zda existují statisticky významné rozdíly dosahovaných výsledků mezi těmito dvěma skupinami. H_0: Mediány daného ukazatele výkonnosti jsou stejné mezi skupinami rozdělenými na podniky s alespoň jednou ženou ve vedení a podniky s čistě mužským vedením byla zamítnuta pouze u ukazatele obrat čistých aktiv a ukazatele rentability ROCE.

Dále byly podniky rozděleny na tři skupiny podle nejmladšího člena ve statutárním orgánu. Skupina C do věku 34 let, skupina D 35–59 let a skupina E nad 60 let.

Tabulka 21: Ukazatele výkonnosti podle věku – stavebnictví

	Průměr			Medián			Směrodatná odchylka		
	Skupina								
	C	D	E	C	D	E	C	D	E
Míra likvidity (běžná)	2,03	1,76	2,17	1,59	1,59	1,69	1,50	0,81	1,40
Obrat čistých aktiv	6,78	10,48	3,98	4,47	5,91	3,42	9,60	20,27	3,30
Doba obratu pohledávek (dny)	76,53	55,64	69,45	55,43	52,93	62,96	70,82	27,23	31,67
Doba obratu závazků (dny)	37,57	46,46	48,51	36,95	39,55	44,65	20,63	28,71	24,66
Koeficient samofinancování	0,47	0,37	0,46	0,45	0,33	0,45	0,25	0,21	0,20
ROE	0,26	0,41	0,25	0,15	0,36	0,15	0,35	0,30	0,48
ROCE	0,20	0,34	0,20	0,09	0,30	0,14	0,22	0,23	0,22
ROA	0,09	0,13	0,10	0,04	0,11	0,06	0,11	0,11	0,12

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

V tabulce 21 jsou zobrazeny ukazatele výkonnosti jednotlivých skupin podniků rozdělených podle věku nejmladšího člena ve statutárním orgánu.

Nejvyšší průměrnou míru likvidity má skupina E (nad 60 let), slupina C má také relativně vysokou průměrnou míru likvidity, zatímco skupina D ji má nejnižší. Mediánové hodnoty pak ukazují na podobné výsledky ve všech skupinách.

Nejvyšší hodnoty doby obratu aktiv vykazuje skupina D, následují skupina C a skupina E s nejnižší průměrnou hodnotou. Mediánové hodnoty jsou pak výrazně menší a nejsou od sebe tak vzdálené.

Skupina D má nejkratší průměrnou dobu obratu pohledávek, zbylé skupiny mají tuto dobu delší, ale s vyšším rozptylem hodnot ve skupině. Skupina D má také nejkratší doba obratu závazků.

Skupiny C a E mají podobné průměrné i mediánové hodnoty koeficientu samofinancování, nejnižší hodnotu má pak skupina D.

Nejvyšší průměrné i mediánové hodnoty ukazatelů rentability má skupina D. Zbylé dvě skupiny mají nižší, relativně vyrovnané hodnoty.

Celkově výsledky naznačují, že podniky se členy statutárních orgánů ve věkové kategorii 35–59 let (skupina D) mají tendenci mít vyšší efektivitu využívání aktiv a rentabilitu. Zatímco podniky s mladšími členy ve věku do 34 let a podniky se staršími členy ve věku 60 let a více mají tendence být stabilnější v některých finančních ukazatelích, jako jsou míra likvidity a koeficient samofinancování.

V příloze F jsou uvedeny výsledky Kruskalova-Wallisova testu pro zjištění, zda existují statisticky významné rozdíly v dosahovaných hodnotách vybraných ukazatelů výkonnosti mezi třemi analyzovanými skupinami. Výsledky zde ukázaly, že se ukazatele výkonnosti významně liší pouze u ukazatele obrat čistých aktiv a ukazatelů rentability ROE a ROCE. U ostatních ukazatelů nebyla zamítnuta H_0: Mediány daného ukazatele výkonnosti jsou stejné mezi skupinami rozdělenými podle věku.

5.2.4 Závislost mezi rozmanitostí statutárních orgánů a ukazateli výkonnosti

Na základně Kolmogorovova-Smirnovova test pro posouzení, zda data pocházení z normálního rozdělení, bylo prokázáno, že data nepocházejí z normálního rozdělení a k určení míry závislosti bude použit Spearmanův korelační koeficient.

Výsledky měření závislosti mezi genderovou rozmanitostí statutárních orgánů a vybranými ukazateli výkonnosti podniků jsou uvedeny v tabulce 22.

Tabulka 22: Závislost mezi genderovou rozmanitostí statutárních orgánů a výkonností podniků – stavebnictví

Pohlaví	**Ukazatele výkonnosti**					
	Míra likvidity	Obrat čistých aktiv	Koeficient samofinancování	ROE	ROCE	ROA
Ženy	0,052	–0,222	0,101	–0,168	–0,175	–0,060
Muži	0,078	–0,146	0,102	0,152	–0,263	–0,227

Zdroje: vlastní zpracování s využitím SW Statistica, 2024

Z výsledku jsou znatelné pouze velmi slabé a slabé korelace mezi počtem žen a mužů ve statuárních orgánech podniků a ukazateli výkonnosti. Negativní slabou závislost (–0,222) lze vidět mezi počtem žen a ukazatelem obratu čistých aktiv, což znamená, že vyšší počet

žen ve vedení je spojen s nižším obratem čistých aktiv. U mužů je negativní slabá závislosti mezi ukazatelem ROCE (–0,263) a ROA (–0,227), která poukazuje, že větší zastoupení mužů ve vedení může mít negativní dopad na ukazatele. Měřené závislosti ukazují na slabé vztahy mezi počtem žen a mužů ve vedení a lze předpokládat, že pohlaví významně neovlivňuje výsledky podniků.

Výsledky měření závislosti mezi ukazateli výkonnosti a průměrným věkem členů statutárních orgánů jsou uvedeny v tabulce 23.

Tabulka 23: Závislost mezi věkovou rozmanitostí statutárních orgánů a výkonností podniků – stavebnictví

	Ukazatele výkonnosti					
	Míra likvidity	Obrat čistých aktiv	Koeficient samofinancování	ROE	ROCE	ROA
Míra závislosti průměrného věku	0,271	–0,368	0,286	–0,365	–0,348	–0,160

Zdroje: vlastní zpracování s využitím SW Statistica, 2024

Korelace mezi průměrným věkem a mírou likvidity (0,271) značí slabou závislost. S vyšším průměrným věkem členů statutárních orgánů se tedy mírně zvyšuje míra likvidity podniku. U obratu čistých aktiv vidíme silnější, ale stále slabou negativní korelaci, což znamená, že s rostoucím průměrným věkem se efektivita ve vyžívání čistých aktiv v podnicích snižuje. Koeficient samofinancování ukazuje na pozitivní korelaci (0,286) s průměrným věkem, to znamená, že s vyšším průměrným věkem členů statutárních orgánů se financování z vlastní kapitálu zvyšuje. Korelace s ukazatelem ROE (–0,365) poukazuje na negativní vztah, tedy s vyšším průměrným věkem se návratnost vlastního kapitálu snižuje. Podobě je na tom ukazatel ROCE s negativní korelací (–0,348), což značí snížení efektivity investovaného kapitálu s vyšším průměrným věkem. U ukazatele ROA je korelace nejslabší (–0,160) oproti předchozím ukazatelům výkonnosti, ale stále naznačuje, že s rostoucím průměrným věkem se snižuje efektivnost, s jakou podniky využívají svá aktiva k vytváření zisku.

Výsledky naznačují, že v odvětví stavebnictví existuje určitá závislost mezi průměrným věkem členů statutárních orgánů a výkonnosti podniků, přičemž v některých aspektech, jako je míra likvidity a koeficient samofinancování má starší vedení pozitivní dopad na

ukazatele výkonnosti, zatímco v ostatních analyzovaných ukazatelích je dopad negativní. Nicméně korelace jsou slabé a nelze tvrdit, že jsou příčinné.

5.3 Analýza segmentu zdravotní a sociální péče

Pod tento segment spadaná zdravotní péče, pobytové služby sociální péče a ambulantní nebo terénní sociální služby. Zahrnuje poskytování služeb sociální péče, činnosti sahají od lékařské péče v nemocnicích a jiných zařízeních přes ústavní péči s podílem lékařské péče až po činnosti sociální péče bez lékařské péče (Český statistický úřad, 2017).

5.3.1 Charakteristiky odvětví a ukazatele výkonnosti

Databáze Orbis obsahuje 10 999 618 podniků spadající pod tento segment národního hospodářství z toho bylo vybráno 100 podniků pro další analýzu.

Charakteristiky odvětví

Souhrnné odvětvové charakteristiky za vybraný vzorek podniků jsou uvedeny v následující tabulce 24.

Tabulka 24: Odvětvové charakteristiky v tis. Kč – zdravotní a sociální péče

	Průměr	Medián	Minimum	Maximum
Celková aktiva	481 716,37	244 452	26 259	8 439 904
Stálá aktiva	232 221,11	96 389,5	12 397	3 430 403
Oběžná aktiva	249 495,26	89 534,5	57	5 009 501
Pohledávky z obchodní vztahů	48 588,62	18 612,5	39	1 089 932
Vlastní kapitál	272 078,68	85 326,5	6 796	6192 142
Závazky				
- **dlouhodobé**	141 276,59	62 504,5	4 146	2075 281
- **krátkodobé**	68 361,11	8 739	0	1552 192
Závazky z obchodní vztahů	32 548,59	13 359	1 246	860 771
Obrat	656 619,11	283 040,5	98 613	12 250 824
Zisk/ztráta před zdaněním	44 366,81	14 548	–56 268	564 891
Zisk/ztráta po zdanění	36 741,64	12 371	–56 612	457 141
Pracovní kapitál	31 820,35	10 253,5	–87 816	630 947

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Průměrná hodnota celkových aktiv ve vzorku podniků ze sektoru zdravotnictví je 481 716,37 tis. Kč, medián ve výši 244 452 tis. Kč naznačuje, že ve vzorku mají podniky rozdílnou výši celkových aktiv, jako je například podnik s minimální hodnotou aktiv ve výši 26 259 tis. Kč a s maximální hodnotou aktiv 8 439 904 tis. Kč. Stálá a oběžná aktiva dosahují ve vzorku téměř podobné výše s průměrnou hodnotou stálých aktiv 232 221,11 tis. Kč a průměrnou hodnotou oběžných aktiv 249 495,26 tis. Kč. Průměrnou hodnotu ovlivňují podniky s extrémně vyšší/nižší hodnotou, jako například minimální hodnota oběžných aktiv ve výši 57 tis. Kč. Průměrné pohledávky z obchodních vztahů (48 588,62 tis. Kč) jsou o něco vyšší než závazky z obchodních vztahů (32 548,59 tis. Kč). Průměrná hodnota dlouhodobých závazků ve výši 141 276,59 tis. Kč převažuje hodnota krátkodobých ve výši 68 361,11 tis. Kč. Průměrná hodnota (656 619,11 tis. Kč) a medián (283 040,5 tis. Kč) obratu ukazuje na rozdílnou výši ve vzorku podniků. Průměrná hodnota zisku/ztráty po zdanění je ovlivněna podniky, které končily v závěru roku 2022 se ztrátou. Maximální ztráta po zdanění činila –56 612 tis. Kč a maximální zisk 457 141 tis. Kč. Průměrná hodnota pracovního kapitálu ve vzorku je 31 820,35 tis. Kč. Některé podniky mají zápornou hodnotu pracovního kapitálu.

Ukazatele výkonnosti odvětví

Ukazatele výkonnosti ve vzorku podniků měřené vybranými ukazateli likvidity, aktivity, rentability a zadluženosti jsou uvedeny v tabulce 25.

Tabulka 25: Ukazatele výkonnosti – zdravotní a sociální péče

	Průměr	**Medián**	**Směrodatná odchylka**
Míra likvidity (běžná)	2,35	1,72	1,97
Obrat čistých aktiv	3,60	2,67	3,64
Doba obratu pohledávek (dny)	25	28	15,12
Doba obratu závazků (dny)	17	13	11,21
Koeficient samofinancování	0,54	0,55	0,22
ROE	0,25	0,21	0,46
ROCE	0,22	0,18	0,37
ROA	0,13	0,09	0,19

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Vzorek podniků z odvětví zdravotní a sociální péče v roce 2022 dosáhl průměrné míry likvidity 2,35 s mediánem 1,72. Obě ty hodnoty se nachází v rozmezí doporučených hodnot. Směrodatná odchylka naznačuje, že se podniky ve vzorku budou pohybovat i ve větších odchylkách od průměrné hodnoty. Průměrná hodnota obratu čistých aktiv činí 3,60 s mediánem 2,67. Dosahované hodnoty obratu čistých aktiv se budou jednotlivých podnicích odlišovat vzhledem k vyšší směrodatné odchylce. Průměrná doba obratu pohledávek je 25 dní, s mediánem 28 dní, což znamená, že podniky ve vzorku inkasují platby za méně než měsíc. Průměrná hodnota obrazu závazků je 17 dní s mediánem 13 dní. Hodnota mediánu a směrodatné odchylky v případně těchto dvou ukazatelů poukazuje na výraznou variabilitu ve vzorku. Průměrná hodnota koeficientu samofinancování s hodnotou 54 % nám říká, že podniky jsou financovány především z vlastního kapitálu. Hodnota mediánu ve výši 55 % a směrodatná odchylka ukazuje podobné výsledky u všech podniků ve vzorku. Ukazatel ROE má průměrnou hodnotu 25 % s mediánem 21 %, jedná se o stále dobrý výsledek rentability vlastního kapitálu. Variabilita toho ukazatele ve vzorku má střední hodnotu. Výsledek ukazatel ROCE s průměrem 22 % a mediánem 18 % můžeme opět považovat za dobrý výsledek. Ukazatel ROA s průměrnou hodnotou 13 % a mediánem 9 % má nejnižší hodnotu rentability, přesto jej lze považovat za dobrý, pohybuje se nad doporučenou hodnotu. Variabilita tohoto ukazatele vykazuje nejmenší rozmanitost v dosahovaných hodnotách mezi podniky.

5.3.2 Genderová a věková rozmanitost statutárních orgánů

Na základně vybraného vzorku 100 podniků byla dále provedena analýza genderové rozmanitosti členů statutárních orgánů. Součet a procentuální podíl žen a mužů na celkové skupině statutárních orgánů byl následující:

Tabulka 26: Genderová struktura – zdravotní a sociální péče

	Pohlaví		**Celkem**
	Ženy	**Muži**	
Součet	131	324	455
Podíl (v %)	29	71	100

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Ve vybraném vzorku podniků z odvětví zdravotní a sociální péče bylo 66 s alespoň jednou ženou a 93 s alespoň jedním mužem ve statutárním orgánů. Sedm podniků mělo čistě ženské vedení, a dokonce pouze pět čistě mužské vedení. Tato data naznačují vyšší míru diverzity ve statutárních orgánech. Muži přesto tvoří většinu členů statutárních orgánů v tomto odvětví. Z celkového počtu 455 členů je 324 mužského pohlaví a 131 ženského pohlaví. Muži tedy tvoří 71% podíl členů statuárních orgánů, zatímco ženy 29% podíl.

Analýza věkové struktury žen a mužů v daném odvětví je uvedena v následující tabulkách 27 a 28. Věkové kategorie jsou v intervalech po pěti letech.

Tabulka 27: Věková struktura žen – zdravotní a sociální péče

Pohlaví	**Věk**								**Celkem**
Ženy	30–	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60+	
Součet	0	1	2	18	18	34	17	41	131
Podíl (v %)	0,00	0,76	1,53	13,74	13,74	25,95	12,98	31,30	100

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Z věkové analýzy je zřejmé, že největší podíl žen ve statutárním orgánu je ve věkové kategorii 50–54 let a 60+. Na celkovém podílu žen je 31,3 % (41) ve věku 60 let a více a 25,95 % (34) ve věkové kategorii 50–54 let. Nejnižší počet žen je ve věkových kategorii 30–39 let. Žádná žena není mladší 30 let ve statutárním orgánu podniku.

Tabulka 28: Věková struktura mužů – zdravotní a sociální péče

Pohlaví	**Věk**								**Celkem**
Muži	30–	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60+	
Součet	1	5	26	47	50	55	60	79	323
Podíl (v %)	0,31	1,55	8,05	14,55	15,48	17,03	18,89	24,46	100

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Výsledky v tabulce ukazují, že největší podíl mužů ve statutárním orgánu je ve věkové kategorii 60+ s podílem 24,46 % (79) a kategorii 55–59 let s podílem 18,89 % (60). Ve vzorku se nachází jeden mladší člen 30 let. Nejmenší podíl má věková skupina 30–34 let s počtem pěti a podílem 1,55 %. V tabulce lze pozorovat trend se stoupajícím počtem členů ve statutárním orgánu a vyšším věkem.

V odvětví zdravotní a sociální péče tak dominují především muži a ženy ve vyšším věku, to může odrážet požadavek na vysokou odbornost a zkušenost v tomto odvětví.

5.3.3 Výkonnost podle genderu a věku

Vzhledem ke značné převaze mužů ve statutárních orgánech podniků ve vzorku se podniky rozdělily na dvě skupiny. V první skupině A jsou podniky, kde je ve vedení zastoupena alespoň jedna žena, v druhé skupině B jsou pak podniky, kde jsou zastoupeni ve vedení pouze muži.

Tabulka 29: Ukazatele výkonnosti podle genderu – zdravotní a sociální péče

	Průměr		**Medián**		**Směrodatná odchylka**	
	Skupina A	Skupina B	Skupina A	Skupina B	Skupina A	Skupina B
Míra likvidity (běžná)	2,23	2,03	1,62	1,66	1,89	0,77
Obrat čistých aktiv	4,06	2,72	1,95	2,78	5,74	0,95
Doba obratu pohledávek (dny)	27	28	28	28	13,69	2,65
Doba obratu závazků (dny)	19	21	14	18	12,69	7,52
Koeficient samofinancování	0,50	0,64	0,52	0,64	0,26	0,06
ROE	0,26	0,18	0,17	0,24	0,76	0,32
ROCE	0,18	0,17	0,07	0,23	0,61	0,29
ROA	0,08	0,11	0,03	0,14	0,20	0,21

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Tabulka 29 poskytuje srovnání výkonnostních ukazatelů mezi podniky v segmentu zdravotní a sociální péče, rozdělenými na základě genderového zastoupení ve vedení – skupina A (alespoň jedna žena ve vedení) a skupina B (pouze muži ve vedení).

Míra likvidity je vyšší v skupině A (průměr 2,23) než B (průměr 2,03). Podniky ve skupině A mají lepší schopnost splácet své krátkodobé závazky z oběžných aktiv. Vyšší medián ve skupině B (1,66) oproti A (1,62) však naznačuje, že mediánový podnik ve skupině B má mírně lepší likviditu, což ukazuje na větší variabilitu ve skupině A. Tomu odpovídá vyšší směrodatná odchylka.

Obrat čistých aktiv je výrazně vyšší ve skupině A (průměr 4,06) než B (průměr 2,72). To naznačuje, že podniky se ženami ve vedení lépe využívají svá aktiva k vytváření příjmů. Medián však ukazuje vyšší hodnotu ve skupině B (2,78) než ve skupině A (1,95), což opět naznačuje větší variabilitu ve skupině A.

Doba obratu pohledávek je mírně lepší ve skupině A. Kratší doba obratu pohledávek ve skupině A (27 dní) oproti skupině B (28 dní) znamená, že podniky ve skupině A inkasují své pohledávky rychleji. Nicméně mediánové hodnoty jsou stejné, a tak můžeme očekávat podobné hodnoty v obou skupinách s větší variabilitou ve skupině A. Podniky ve skupině A platí své závazky trochu rychleji (19 dní) než ty ve skupině B (21 dní). Nicméně medián značí opak a směrodatná odchylka ukazuje na větší variabilitu ve skupině A.

Koeficient samofinancování má nižší průměrnou hodnotu ve skupině A. Podniky ve skupině A mají tedy nižší schopnost financovat svůj růst z vlastních zdrojů (0,50) oproti skupině B (0,64).

Podniky ve skupině A mají vyšší ROE (0,26) než ve skupině B (0,18), což naznačuje lepší výkonnost při vytváření zisku z vlastního kapitálu. Nicméně mediánové hodnoty značí opak. Průměrné hodnoty ROCE jsou podobné mezi skupinami, což naznačuje, že obě skupiny mají podobnou efektivitu ve využívání investovaného kapitálu. Medián je pak vyšší ve prospěch skupiny B. Podniky ve skupině A mají nižší ROA (0,08) oproti skupině B (0,11), což ukazuje, že podniky ve skupině B jsou efektivnější při generování zisku z celkových aktiv.

Celkově data naznačují, že podniky se ženami ve vedení (skupina A) mají tendenci mít lepší výkonnost v některých klíčových finančních ukazatelích, jako jsou míra likvidity, obrat čistých aktiv a ROE. Lze však vidět, že existuje značná variabilita v některých ukazatelích, což naznačuje, že existují individuální rozdíly mezi podniky, které tyto průměry nemusí plně odrážet. Dále jsou výsledky ovlivněny tím, že jen málo podniků v tomto segmentu má čistě mužské vedení.

V příloze F jsou uvedeny výsledky Mannova-Whitneyova testu pro zjištění, zda existují statisticky významné rozdíly dosahovaných výsledků mezi těmito dvěma skupinami. H_0: Mediány daného ukazatele výkonnosti jsou stejné mezi skupinami rozdělenými na podniky s alespoň jednou ženou ve vedení a podniky s čistě mužským vedením nebyla

zamítnuta u žádného ukazatele výkonnosti. Nelze tak tvrdit, že by existovaly statisticky významné rozdíly mezi skupinami.

Dále byly podniky rozděleny na tři skupiny podle nejmladšího člena ve statutárním orgánu: skupina C do věku 34 let, skupina D 35–59 let a skupina E nad 60 let.

Tabulka 30: Ukazatele výkonnosti podle věku – zdravotní a sociální péče

	Průměr			**Medián**			**Směrodatná odchylka**		
Skupina									
	C	D	E	C	D	E	C	D	E
Míra likvidity (běžná)	2,90	2,55	2,12	1,24	2,02	1,62	4,25	1,82	1,72
Obrat čistých aktiv	4,10	3,83	3,35	1,77	2,99	2,63	6,11	4,27	2,66
Doba obratu pohledávek (dny)	22	26	25	28	27	28	9,62	17,50	13,63
Doba obratu závazků (dny)	15	19	15	13	15	13	9,57	13,43	9,09
Koeficient samofinancování	0,56	0,52	0,54	0,59	0,58	0,54	0,30	0,26	0,18
ROE	0,10	0,36	0,18	0,01	0,28	0,14	0,17	0,51	0,44
ROCE	0,09	0,29	0,18	0,01	0,23	0,13	0,16	0,37	0,39
ROA	0,02	0,15	0,12	0,01	0,13	0,08	0,05	0,19	0,19

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Z tabulky 30, kde jsou uvedeny výkonnostní ukazatele v jednotlivých skupin, podle věkového zastoupení členů statutárních orgánů lze vidět následující rozdíly.

Průměrné hodnoty míry likvidity ukazují na nejlepší výsledek ve skupině C, následovaný skupinou D a nejnižší ve skupině E. Mediánové hodnoty pak naznačují, že rozdělení není symetrické, a existují tak výrazné rozdíly v rámci skupin, s nejvyšším mediánem ve skupině D.

U obratu čistých aktiv je situace podobná, nejvyšší průměrná hodnota tohoto ukazatele je ve skupině C, následována skupinou D a s nejnižší hodnotou ve skupině E. Mediánové hodnoty pak ukazují nejlepší výsledek ve skupině D.

Doba obratu pohledávek je podobná mezi skupinami, s mírně vyšší průměrnou hodnotou a mediánem u skupiny D. Nejvyšší dobu obratu závazků má skupina D s patrně větší mírou variability, zbylé dvě skupiny dosahují podobných hodnot.

Koeficient samofinancování ukazuje, že podniky ve skupině C mají mírně lepší schopnost financovat podnikání z vlastních zdrojů než ostatní skupiny.

Nejvyšší hodnot ukazatelů rentability dosahuje skupina D, velmi nízkých hodnot pak skupina C. Skupina E je s průměrnými a mediánovými hodnotami ukazatelů rentability mezi těmito skupinami.

Z těchto dat vyplývá, že mladší členové ve statutárních orgánech (skupina C) mají tendenci k vyšší míře likvidity a efektivnějšímu využívání aktiv, avšak s větší variabilitou ve výkonnosti mezi podniky ve této skupině. Skupina D ukazuje na nejlepší výsledky v ukazatelích rentability. Skupina E má pak hodnoty ukazatelů výkonnosti mezi těmito dvěma skupinami.

V příloze F jsou uvedeny výsledky Kruskalova-Wallisova testu pro zjištění, zda existují statisticky významné rozdíly v dosahovaných hodnotách vybraných ukazatelů výkonnosti mezi třemi analyzovanými skupinami. U všech ukazatelů nebyla H_0: Mediány daného ukazatele výkonnosti jsou stejné mezi skupinami rozdělenými podle věku zamítnuta. Nelze tak tvrdit, že by existovaly statisticky významné rozdíly mezi skupinami.

5.3.4 Závislost mezi rozmanitostí statutárních orgánů a ukazateli výkonnosti

Pro určení, zda k výpočtu závislosti použití Personův korelační koeficient nebo Spearmanův je nutné posoudit, zda data pocházejí z normálního rozdělení. K posouzení normality byl použit Kolmogorovův-Smirnovův test. Na základně testu bylo prokázáno, že data nepocházejí z normálního rozdělení a k určení míry závislosti bude použit Spearmanův korelační koeficient

Výsledky měření závislosti mezi počtem žen a mužů ve statutárních orgánech podniků a vybranými ukazateli výkonnosti podniků je uveden v tabulce 31.

Tabulka 31: Závislost mezi genderovou rozmanitostí statutárních orgánů a výkonností podniků – zdravotní a sociální péče

Pohlaví	Ukazatele výkonnosti					
	Míra likvidity	Obrat čistých aktiv	Koeficient samofinancování	ROE	ROCE	ROA
Ženy	–0,060	–0,121	0,153	–0,151	–0,140	–0,102
Muži	–0,067	0,065	0,035	–0,226	–0,198	–0,183

Zdroje: vlastní zpracování s využitím SW Statistica, 2024

Výsledky měření závislosti mezi genderovou rozmanitostí statutárních orgánů a výkonností podniků ukazují velmi slabé a slabé závislosti. Korelace mezi mírou likvidity a počtem žen a mužů ve statutárních orgánech jsou v obou případech negativní a velmi slabé. U ukazatele obrat čistých aktiv je u žen slabá negativní korelace, zatímco u mužů je tato korelace velmi slabá, ale pozitivní, což značí mírné zlepšení v efektivitě využívání aktiv s vyšším počtem mužů ve statutárních orgánech. Koeficient samofinancování má u žen i mužů pozitivní korelaci, která je ale velmi slabá. Ukazatele rentability ROE, ROCE a ROA ukazují negativní korelace u obou skupin. Nejvyšší negativní korelace, ale stále slabá, je u mužů a ukazatele ROE (–0,226). Tato závislost by naznačovala, že s rostoucím počtem mužů ve statutárním orgánu podniků se tento ukazatel zhoršuje.

Výsledky naznačují, že genderová rozmanitost ve statutárních orgánech má na různé ukazatele výkonnosti podniků v odvětví zdravotní a sociální péče různý vliv. Zatímco vyšší zastoupení žen má tendenci mírně pozitivně ovlivňovat koeficient samofinancování, ostatní ukazatele jsou ovlivněny spíše negativně, avšak se slabými hodnotami korelací. Naopak vyšší zastoupení mužů vykazuje mírně silnější negativní vliv na výnosnost kapitálu a efektivitu využití aktiv, i když obrat čistých aktiv a koeficient samofinancování jsou ovlivněny mírně pozitivně. Tyto výsledky mohou naznačovat, že genderová rozmanitost může mít vliv na výkonnost podniků, ale vzhledem ke slabým korelacím v podobě vypočítaných hodnot Spearmanova koeficientu je nelze považovat za příčinné.

Výsledky měření závislosti mezi ukazateli výkonnosti a průměrným věkem členů statutárních orgánů jsou uveden v tabulce 32.

Tabulka 32: Závislost mezi věkovou rozmanitostí statutárních orgánů a výkonností podniků – zdravotní a sociální péče

	Ukazatele výkonnosti					
	Míra likvidity	Obrat čistých aktiv	Koeficient samofinancování	ROE	ROCE	ROA
Míra závislosti průměrného věku	–0,024	–0,049	–0,006	–0,066	0,031	0,042

Zdroje: vlastní zpracování s využitím SW Statistica, 2024

Tabulka ukazuje na závislosti mezi průměrným věkem členů statutárních orgánů podniků a výkonností podniků v daném odvětví. Závislosti jsou zde velmi slabé.

5.4 Srovnání mezi odvětvími

V předchozích kapitolách byly analyzovány vzorky podniků tří sektorů národního hospodářství z hlediska jednotlivých charakteristik odvětví, ukazatelů výkonnosti a věkové a genderové rozmanitosti členů statutárních orgánů podniků. Podniky byly dále rozdělné na skupiny podle genderu a věku a následně porovnány mezi sebou. V neposlední řadě byla změřena závislost mezi rozmanitostí statutárních orgánů a ukazateli výkonnosti. Další analýza se bude zabývat srovnáním těchto odvětví mezi sebou, a to jak z hlediska rozmanitosti, tak z hlediska výkonnosti.

5.4.1 Charakteristika odvětvích a ukazatele výkonnosti

Z uvedených charakteristik jednotlivých odvětví v tabulkách 6, 15 a 24 jsou znatelné některé rozdíly. V odvětí profesní, vědecké a technické činnosti lze vidět vysokou variabilitu ve velikosti podniků v podobě minimální a maximální hodnoty jednotlivých položek rozvahy. Totéž naznačuje i podnik s nejvyšším obratem ve vzorku v porovnání s průměrnou hodnotou. Stavebnictví se odlišuje vyšším průměrem celkových aktiv a vlastního kapitálu, což naznačuje, že toto odvětví potřebuje větší kapitálovou vybavenost než zbylé dvě. Naopak oblast zdravotní a sociální péče vykazuje nižší průměr celkových aktiv a obratu, což odráží menší velikost podniků, nebo také jiný způsob financování, který bývá často závislý na veřejném financování a státních dotacích.

Ukazatele výkonnosti

Průměrné hodnoty a hodnota mediánu ukazatelů výkonnosti tří odvětví národního hospodářství jsou uvedeny v tabulce 33. Krabicové grafy pro grafické srovnání ukazatelů v jednotlivých odvětvích jsou vloženy v příloze E.

Tabulka 33: Ukazatele výkonnosti – srovnání

	Profesní, vědecké a technické činnosti		**Stavebnictví**		**Zdravotní a sociální péče**	
	Průměr	Medián	Průměr	Medián	Průměr	Medián
Míra likvidity	2,52	1,33	1,99	1,62	2,35	1,72
Obrat čistých aktiv	15,49	4,73	6,77	4,17	3,60	2,67
Doba obratu pohledávek	79	66	65	61	25	28
Doba obratu závazků	40	32	47	43	17	13
Koeficient samofinancování	0,36	0,31	0,42	0,41	0,54	0,55
ROE	0,34	0,20	0,32	0,20	0,25	0,21
ROCE	0,33	0,19	0,25	0,18	0,22	0,18
ROA	0,09	0,06	0,11	0,09	0,13	0,09

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Z hodnot mediánů a z krabicových grafů v příloze E lze pozorovat, že průměrné hodnoty ukazatelů výkonnosti jsou v jednotlivých odvětvích ovlivněny extrémními hodnotami, kterých dosahují některé podniky ve vzorku. Výjimkou je koeficient samofinancování, který ani v jednom analyzovaném odvětví neobsahuje extrémní hodnoty. Většina ukazatelů výkonnosti, především ukazatele rentability, vykazují přibližně stejné výsledky. O tom, zda mají tato odvětví stejnou výkonnost měřenou vybranými ukazateli, rozhodne analýza rozptylu, která byla stručně představena v kapitole 4. Kolmogorovův-Smirnovův test ukázal, že data nepocházejí z normálního rozdělení, a o shodě jednotlivých ukazatelů tak rozhodne neparametrický Kruskalův-Wallisův test.

Test byl proveden v SW Statistica, výsledky jsou shrnuty v následující tabulce 34.

Tabulka 34: Kruskalův-Wallisův test – ukazatele výkonnosti srovnání odvětví

Ukazatele výkonnosti	Testová statistika Q	P-hodnota	H_0
Míra likvidity	8,9014	0,0117	zamítnutí
Obrat čistých aktiv	21,7249	0,0000	zamítnutí
Doba obratu pohledávek	115,8600	0,0000	zamítnutí
Doba obratu závazků	81,8218	0,0000	zamítnutí
Koeficient samofinancování	29,4701	0,0000	zamítnutí
ROE	2,1683	0,3382	nezamítnutí
ROCE	2,7307	0,2553	nezamítnutí
ROA	4,4839	0,1063	nezamítnutí

Zdroje: vlastní zpracování s využitím SW Statistica, 2024

Ukazatele míra likvidity, obrat čistých aktiv, doba obratu pohledávek a závazků vykazují statisticky významné rozdíly mezi třemi sektory národního hospodářství, protože p-hodnoty jsou významně menší než hladina významnosti 0,05, to vede k zamítnutí nulové hypotézy o shodě mediánů. Stejně tak koeficient samofinancování prokazuje signifikantní rozdíly mezi jednotlivými sektory s velmi nízkou p-hodnotou. Naopak ukazatele rentability v podobě ROE, ROCE a ROA nemají statisticky významně rozdílné hodnoty mezi sektory. Jejich p-hodnoty jsou vyšší než 0,05, což vede k nezamítnutí nulové hypotézy.

Z výsledků lze usoudit, že existují statisticky významné rozdíly ve třech analyzovaných sektorech národního hospodářství v ukazatelích likvidity, aktivity a zadluženosti. Průměrná míra likvidity je nejvyšší v odvětví profesní, vědecké a technické činnosti. Zdravotní a sociální péče mají srovnatelně vysokou míru likvidity, s vyšším mediánem, což odráží stabilní likviditu v tomto sektoru. Stavebnictví má nejnižší průměrnou hodnotu míry likvidity, ale jeho medián je blíže k průměru, což značí menší variabilitu ve vzorku podniků. Obrat čistých aktiv je nejvyšší v odvětví profesní, vědecké a technické činnosti, což ukazuje na efektivitu ve využití aktiv ke generování příjmů v tomto odvětví. Stavebnictví a zdravotní a sociální péče mají podstatně nižší průměrné hodnoty obratu čistých aktiv. Doba obratu pohledávek je nejkratší ve zdravotní a sociální péči, to značí, že toto odvětví inkasuje nejrychleji své pohledávky. Naopak profesní, vědecké

a technické činnosti mají dobu obratu pohledávek nejdelší, stavebnictví se umísťuje mezi těmito odvětvími. Doba obratu závazků je nejdelší u odvětví stavebnictví, nejkratší má odvětví zdravotní a sociální péče. Koeficient samofinancování je nejvyšší v odvětví zdravotní a sociální péče, což znamená, že podniky jsou nejméně financovány dluhem, naopak ve zbylých dvou odvětvích převažuje dluhové financování. V ukazatelích rentability pak neexistují signifikantní rozdíly, a podniky tak dosahují podobných výsledků ve všech třech analyzovaných odvětvích.

Celkově data naznačují, že každé odvětví má své specifika v oblasti finanční výkonnosti a efektivity. Profesní, vědecké a technické činnosti excelují v efektivitě využití aktiv, zatímco zdravotní a sociální péče vykazuje začnou míru samofinancování a rychlou likviditu pohledávek a závazků. Stavebnictví zaujímá střední pozici s pomalejším obratem závazků, což se může odrážet v dlouhodobých projektech, které jsou specifické pro toto odvětví.

5.4.2 Genderová a věková rozmanitost

Srovnání genderové rozmanitosti členů statutárních orgánů podniků ve třech odvětví národního hospodářství ukazuje tabulka 35.

Tabulka 35: Genderová struktura – srovnání

Pohlaví	**Profesní, vědecké a technické činnosti**		**Stavebnictví**		**Zdravotní a sociální péče**	
	Počet	Podíl (v %)	Počet	Podíl (v %)	Počet	Podíl (v %)
Ženy	43	11	51	10	131	29
Muži	354	89	472	90	324	71
Celkem	397	100	523	100	455	100

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

V odvětví profesní, vědecké a technické činnosti je 11 % žen a 89 % mužů. V tomto odvětví je tedy výrazně větší zastoupení mužů ve statutárních orgánech podniků. V odvětví stavebnictví je situace podobná. Muži zde tvoří 90% podíl a ženy pouze 10%. Toto odvětví je tedy silně mužsky orientováno. V odvětví zdravotní a sociální péče je situace odlišná. I když je zde stále více mužů s podílem 71 %, rozdíl mezi pohlavím je menší než v předchozích dvou odvětví. Ženy mají v tomto odvětví 29% podíl.

Celkově lze říci, že v analyzovaných třech odvětvích národního hospodářství jsou více zastoupeni muži než ženy. Nicméně v odvětví zdravotní a sociální péče je tento rozdíl menší.

Průměrný věk žen ve vybraných odvětvích je uveden v tabulce 36.

Tabulka 36: Věková struktura žen – srovnání

Věk – ženy	Profesní, vědecké a technické činnosti	Stavebnictví	Zdravotní a sociální péče
Průměr	49,37	50,92	54,25
Medián	50	49	53

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Z průměrného věku členek statutárních orgánů vyplývá, že v odvětví zdravotní a sociální péče jsou v průměru starší ženy než v ostatních dvou odvětvích. V odvětví profesní, vědecké a technické činnosti je průměrný věk 49,37 roku a je podobný jako v odvětví stavebnictví s průměrným věkem 50,92 roku.

Věková struktura mužů ve vybraných odvětvích je uvedena v tabulce 37.

Tabulka 37: Věková struktura mužů – srovnání

Věk – muži	Profesní, vědecké a technické činnosti	Stavebnictví	Zdravotní a sociální péče
Průměr	50,71	51,93	52,68
Medián	50	50	52

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Průměrný věk u mužů je ve srovnání se ženami v odvětví stavebnictví a profesní, vědecké a technické činnosti o něco vyšší. Naopak v odvětví zdravotní a sociální péče je průměrný věk mužů nižší než u žen.

Srovnání věkové rozmanitosti všech členů statutárních orgánů v jednotlivých odvětvích v podobě průměrného věku a mediánu věku ukazuje tabulka 38.

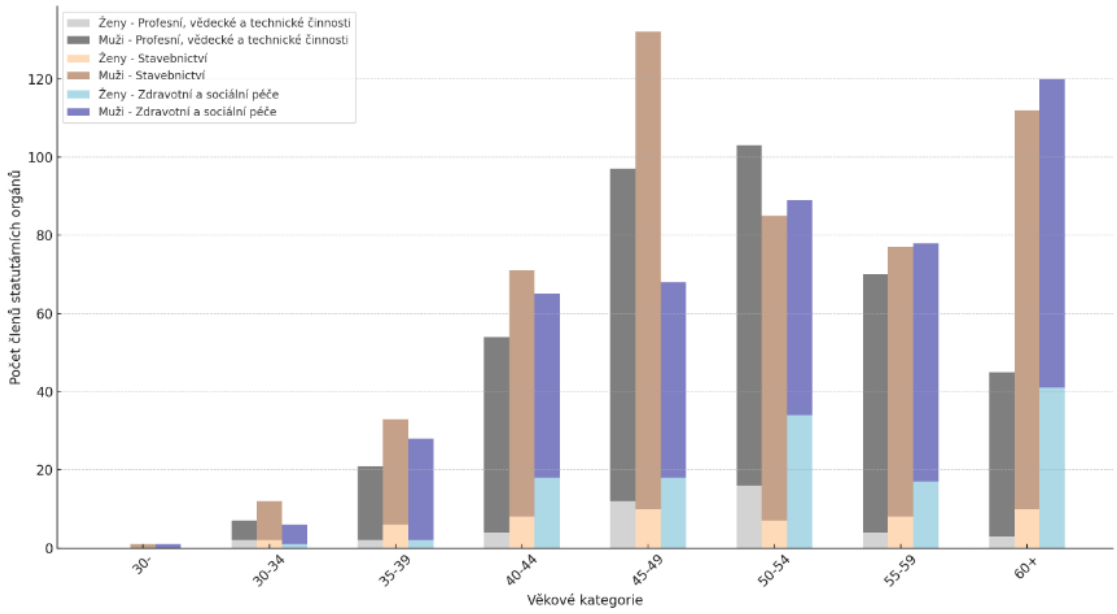
Tabulka 38: Věková struktura – srovnání

Věk	Profesní, vědecké a technické činnosti	Stavebnictví	Zdravotní a sociální péče
Průměr	50,56	51,83	53,13
Medián	50	50	53

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Výsledky ukazují, že v odvětví zdravotní a sociální péče jsou členové statutárních orgánů v průměru starší než ve zbylých dvou odvětvích. V odvětví stavebnictví a profesní, vědecké a technické činnosti je průměrný věk podobný, medián pak stejný.

Obrázek 5: Počet členů statutárních orgánů ve věkových kategoriích podle pohlaví



Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Na obrázku 5 lze vidět rozložení členů statutárních orgánů do věkových kategorií v jednotlivých odvětvích a podle pohlaví. Nejmenší rozdíly mezi počtem žen a mužů lze spatřit v segmentu zdravotní a sociální péče, největší pak v segmentu stavebnictví. Nejvíce členů statutárních orgánů podniků je ve věkové kategorii 45–49 let a dále 60+. Nejméně členů je pak ve věkových kategorii pod 30 let, 30–34 let a 35–39 let.

5.4.3 Výkonnost podle genderu a věku

Všechny podniky ve třech analyzovaných segmentech národního hospodářství byly dále analyzovány dohromady z pohledu genderové a věkové rozmanitosti statutárních orgánů.

Podniky byly rozděleny do dvou skupin, a to na ty, kde je zastoupena alespoň jedna žena (skupina A) ve statuárním orgánu, a podniky s čistě mužským zastoupením (skupina B).

Tabulka 39: Ukazatele výkonnosti podle genderu

	Průměr		**Medián**		**Směrodatná odchylka**	
	Skupina A	Skupina B	Skupina A	Skupina B	Skupina A	Skupina B
Míra likvidity (běžná)	1,83	2,30	1,40	1,59	1,27	2,99
Obrat čistých aktiv	9,40	10,69	3,52	4,38	28,76	26,07
Doba obratu pohledávek (dny)	65,28	66,97	55,59	58,81	56,00	50,53
Doba obratu závazků (dny)	39,17	41,05	31,30	34,35	29,05	28,20
Koeficient samofinancování	0,40	0,41	0,39	0,38	0,25	0,23
ROE	0,25	0,37	0,15	0,23	0,65	0,61
ROCE	0,22	0,32	0,16	0,23	0,51	0,31
ROA	0,08	0,11	0,05	0,08	0,14	0,13

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

Analýza ukazatelů výkonnosti v tabulce 39 podle genderové rozmanitosti zastoupení ve statutárních orgánech podniků ukazuje rozdíly mezi skupinou A (podniky s alespoň jednou ženou ve statutárním orgánu) a skupinou B (podniky s čistě mužským zastoupením).

Podniky ve skupině s alespoň jednou ženou ve statutárním orgánu (skupina A) obecně vykazují nižší průměrné hodnoty u všech ukazatelů výkonnosti ve srovnání s podniky s čistě mužským složením statutárních orgánů. To naznačuje, že genderová rozmanitost ve statutárních orgánech podniků může mít určitý vliv na výkonnost, i když tento vztah může být ovlivněn mnoha faktory. Směrodatné odchylky v některých případech ukazují na velkou variabilitu mezi jednotlivými podniky v obou skupinách, což může značit existenci dalších faktorů mimo genderovou rozmanitost, které ovlivňují finanční výkonnost podniků.

O tom, zda mají tyto dvě skupiny statisticky významnou odlišnost výkonnosti měřenou vybranými ukazateli, rozhodne analýza rozptylu, která byla stručně představena v kapitole 4. Kolmogorovův-Smirnovův test ukázal, že data nepocházejí z normálního rozdělení, a o shodě jednotlivých ukazatelů dvou skupin tak rozhodne neparametrický Mannův-Whitneyův test.

Test byl proveden v SW Statistica, výsledky jsou shrnuty v následující tabulce 40.

Tabulka 40: Mannův-Whitneyův test – ukazatele výkonnosti srovnání podle genderu

Ukazatele výkonnosti	Testové kritérium T (X, Y)	P-hodnota	H_0
Míra likvidity	–12,6313	0,0000	zamítnutí
Obrat čistých aktiv	5,2218	0,0000	zamítnutí
Doba obratu pohledávek	–0,9477	0,3433	nezamítnutí
Doba obratu závazků	0,7788	0,4361	nezamítnutí
Koeficient samofinancování	–0,0354	0,9718	nezamítnutí
ROE	–2,6043	0,0092	zamítnutí
ROCE	–2,8026	0,0051	zamítnutí
ROA	–2,2382	0,0252	zamítnutí

Zdroje: vlastní zpracování s využitím SW Statistica, 2024

Nulová hypotéza o shodě mediánů byla na základně nízkých p-hodnot ($p<0,05$) zamítnuta u ukazatelů míra likvidity, obrat čistých aktiv, ROE, ROCE a ROA. To znamená, že mezi skupinami existují statisticky významné rozdíly v dosahování hodnot těchto ukazatelů. Naopak u doby obratu pohledávek, závazků a koeficientu samofinancování nebyla nulová hypotéza zamítnuta (p-hodnoty jsou vyšší než 0,05), což znamená, že neexistují statisticky významné rozdíly mezi skupinami v těchto ukazatelích. V tomto případě nelze říci, že by se mediány vybraných ukazatelů výkonnosti mezi skupinami významně lišily.

Dále byly podniky ze tří vybraných segmentů rozděleny do tří skupin podle věku nejmladšího člena ve statutárním orgánu: skupina C do věku 34 let, skupina D 35–59 let a skupina E nad 60 let.

Tabulka 41: Ukazatele výkonnosti podle věku

	Průměr			Medián			Směrodatná odchylka		
	Skupina								
	C	D	E	C	D	E	C	D	E
Míra likvidity (běžná)	2,14	2,21	2,28	1,51	1,65	1,63	2,35	1,79	2,84
Obrat čistých aktiv	16,13	7,07	7,00	3,41	4,29	3,09	49,03	13,98	23,53
Doba obratu pohledávek (dny)	63,65	43,29	55,29	43,40	37,07	43,73	59,14	29,08	47,28
Doba obratu závazků (dny)	26,44	32,02	32,98	25,58	23,12	25,12	19,33	25,87	25,71
Koeficient samofinancování	0,48	0,43	0,48	0,45	0,44	0,49	0,26	0,25	0,22
ROE	0,27	0,45	0,21	0,15	0,31	0,15	0,37	0,71	0,45
ROCE	0,24	0,33	0,19	0,12	0,24	0,14	0,32	0,34	0,31
ROA	0,10	0,14	0,11	0,04	0,11	0,06	0,15	0,15	0,15

Zdroje: vlastní zpracování, 2024

V tabulce 41 jsou srovnány tři skupiny podniků rozdělených podle věku členů statutárních orgánů. Jednotlivé skupiny vykazují specifické charakteristiky v jednotlivých vybraných ukazatelích výkonnosti, což odráží rozdílné přístupy k řízení a strategii.

První skupina, kde je ve statutárním orgánu zastoupen člen do 34 let (skupina C), se vyznačuje vysokou dynamikou a schopností efektivně využívat svá aktiva k dosahování příjmů, jak ukazuje jejich vysoký průměrný obrat čistých aktiv.

V produktivním věku 35–59 let (skupina D) vidíme kombinaci zkušeností a inovací, což se odráží v nejvyšších průměrných hodnotách ukazatelů rentability. Tato skupina taktéž vykazuje silnou schopnost řízení pohledávek a závazků, to naznačuje vyváženost mezi agresivním růstem a finanční stabilitou.

Poslední skupina, kde jsou zastoupeni členové statutárních orgánů nad 60 let (skupina E), preferuje konzervativnější přístup, to je vidět na vyšších hodnotách míry likvidity a tendenci k financování vlastním kapitálem oproti dluhovému financování. Tento přístup

může omezit potenciální růst, ale zároveň poskytuje větší finanční stabilitu a snižuje riziko.

Data ukazují, že není jednoznačně lepší některá skupina. Mladší vedení může přinášet inovace, zatímco zkušenější vedení nabízí stabilitu. Ideální mix pravděpodobně závisí na cílech a potřebách podniků, stejně jako na tržím prostředí. Zjištění podtrhuje význam věkové diverzity ve statutárních orgánech podniků jako jeden z hlavních zdrojů různorodosti přístupů, které mohou společně přispět k dosažení vytyčených cílů.

O tom, kde jsou statisticky nejvýznamnější rozdíly v ukazatelích výkonnosti napříč definovaným skupinám, rozhodne neparametrický Kruskalův-Wallisův test, neboť data nepocházejí z normálního rozdělení.

Test byl proveden v SW Statistica, výsledky jsou shrnuty v následující tabulce 42.

Tabulka 42: Kruskalův-Wallisův test – ukazatele výkonnosti srovnání podle věku

Ukazatele výkonnosti	Testová statistika Q	P-hodnota	H_0
Míra likvidity	1,1685	0,5575	nezamítnutí
Obrat čistých aktiv	5,8799	0,0529	nezamítnutí
Doba obratu pohledávek	4,0167	0,1342	nezamítnutí
Doba obratu závazků	0,7650	0,6821	nezamítnutí
Koeficient samofinancování	2,5681	0,2769	nezamítnutí
ROE	15,5809	0,0004	zamítnutí
ROCE	12,7922	0,0017	zamítnutí
ROA	6,19283	0,0452	zamítnutí

Zdroje: vlastní zpracování s využitím SW Statistica, 2024

Výsledky ukazují, že zatímco u většiny testovaných ukazatelů výkonnosti, jako jsou míra likvidity, obrat čistých aktiv, doba obratu pohledávek a závazků a koeficient samofinancování, nebyly nalezeny statisticky významné rozdíly mezi skupinami, u ukazatelů rentability (ROE, ROCE a ROA) byly nulové hypotézy zamítnuty. To naznačuje, že v těchto aspektech výkonnosti existují mezi skupinami, které byly vytvořeny podle věku nejmladšího člena statutárního orgánu, podstatné rozdíly. Z toho lze usuzovat, že věk nejmladšího člena statutárního orgánu může mít vliv na některé

ukazatele výkonnosti, vzhledem k dalším analýzám uvedeným v této práci nelze však vztah s určitostí potvrdit, neboť existuje nespočet dalších faktorů, které ovlivňují výkonnost podniků.

6 Výsledky

Dílčí analýzy jednotlivých odvětví národního hospodářství a jejich vzájemné srovnání ukazují pohled na charakteristiky a výkonnost v odvětvích profesní, vědecké a technické činnosti, stavebnictví a zdravotní a sociální péče. Důraz byl kladen na genderovou a věkovou rozmanitost členů statutárních orgánů podniků. Výsledky jednotlivých analýz a srovnání jsou vyhodnoceny následovně.

Profesní, vědecké a technické činnosti

Toto odvětví se v dílčí analýze vyznačuje vysokou úrovní specializace a potřebnou kvalifikací. Analýza ukazuje, že podniky v tomto odvětví disponují vysokou průměrnou hodnotou celkových aktiv, dominují stálá aktiva, což naznačuje vysoké investice do dlouhodobého majetku. Toto odvětví rovněž vykazuje značnou variabilitu ve velikosti podniků, o čemž vypovídá značná variabilita jednotlivých položek rozvahy ve vzorku podniků. Ve vzorku se tak vyskytovaly malé podniky i velké korporace s rozsáhlými aktivy. Odvětví dále vykazuje vysoký průměrný obrat, který značí vysokou ekonomickou aktivitu a velký zájem o služby a produkty nabízené v tomto odvětví. Průměrné hodnoty vybraných ukazatelů výkonnosti značí dobré výsledky v tomto odvětví. Genderová analýza ukázala výraznou převahu mužů ve statutárních orgánech. Věková analýza ve vzorku podniků odhalila, že většina členů statutárních orgánů je ve středním a vyšším věku, dominuje věková kategorie 50–54 let mezi muži i ženy. Rozdělení podniků na dvě skupiny s čistě mužským vedením a podniky s alespoň jednou ženou ve vedení ukázalo, že podniky s čistě mužským vedením vykazují lepší finanční výsledky ve většině vybraných ukazatelích výkonnosti. Nicméně testování hypotéz o shodně mediánů, ukázalo statisticky významné rozdíly mezi skupinami pouze v ukazateli míra likvidity a rentability ROA. Další rozdělení podniků na tři skupiny podle věku nejmladšího člena ve statutárním orgánu ukázalo, že zastoupení různých věkových kategorií má vliv na různé ukazatele výkonnosti. Podniky se zastoupením člena ve věkových kategorií do věku 34 let a 35–59 let se podle analýzy zdály být dravější v generování zisku a využívání svých aktiv, zatímco podniky se zastoupením staršího člena nad 60 let měly tendenci mít lepší likviditu a konzervativnější přístup k financování. Testování hypotéz o shodně mediánů pak ukázalo, že se žádný ukazatel mezi skupinami významně neliší.

Analýza závislosti mezi rozmanitostí ukázala, že ačkoliv byla zaznamenána určitá korelace mezi genderovou rozmanitostí a ukazateli výkonnosti, tato korelace byla velmi

slabá, což značí, že genderová struktura má na výkonnost podniků minimální vliv. Nejvyšší korelace byla zaznamenána mezi mírou likvidity a počtem žen, tato korelace byla negativní. Podobné závěry přinesla korelační analýza mezi průměrným věkem statutárního orgánu a ukazateli výkonnosti, kdy silnější, ale stále slabou pozitivní korelaci vykazoval koeficient samofinancování. Ostatní ukazatele měly velmi slabé negativní korelace.

Stavebnictví

Odvětví stavebnictví se vyznačuje vyšší mírou fyzické práce. Odvětvové charakteristiky ukazují na vysoké průměrné hodnoty celkových aktiv s převahou stálých aktiv, ale stále poměrně vysokou hodnotou oběžných aktiv. Vysokou průměrnou hodnotu vykazuje i vlastní kapitál, což odráží značnou kapitálovou náročnost tohoto odvětví. Vybrané ukazatele výkonnosti značí dobré výsledky ve vzorku podniků. Stavebnictví je považováno za tradičně mužské odvětví, což potvrzuje i analýza členů statutárních orgánů, kdy 90 % členů ve vedení jsou muži a pouhých 10 % zastupují ženy. Zajímavým zjištěním je relativně vyvážená věková struktura ve statutárních orgánech podniků, která naznačuje, že ve vedení je zahrnuto široké spektrum věkových kategorií, což může přispívat k diverzitě přístupů k řízení a rozvoji. Z rozdělení podniků na skupiny podle genderu lze vidět, že zatímco existují určité oblasti, kde podniky s alespoň jednou ženou ve vedení vykazují lepší výsledky (míra likvidity, koeficient samofinancování), významnější rozdíly ve prospěch podniků vedených výhradě muži se objevují v obratu čistých aktiv a v ukazatelích rentability. Nicméně testování hypotéz o shodně mediánů, ukázalo statisticky významné rozdíly mezi skupinami pouze v ukazateli obrat čistých aktiv a rentability ROCE. Rozdělení podniků podle věku nejmladšího člena ve statutárním orgánu ukázalo, že věková kategorie 35–59 let se vyznačuje vyšší efektivitou při využívání aktiv a vyšší rentabilitou měřenou vybranými ukazateli. Podniky se členem do 34 let a starším nad 60 let pak měly tendenci dosahovat lepší výsledků v ukazatelích míra likvidity a koeficient samofinancování. Testování hypotéz o shodně mediánů pak ukázalo, že se mezi skupinami významně liší pouze ukazatele obrat čistých aktiv a ukazatele rentability ROE a ROCE.

Korelační analýza mezi počtem žen a mužů ve statutárních orgánech ukazuje na slabé vztahy a lze předpokládat, že genderová rozmanitost významně neovlivňuje dosahované výsledky podniků. Silnější korelace mezi průměrným věkem a ukazateli výkonnosti poukazují na existenci určité závislosti. Silnější, ale stále slabé pozitivní korelace byly

naměřeny u míry likvidity a koeficientu samofinancování. Tento poznatek ukazuje, že má starší vedení pozitivní dopad na tyto ukazatele. U ostatních ukazatelů je pak dopad negativní. Nicméně korelace jsou slabé, a nelze tak potvrdit přímý vliv věkové rozmanitosti na ukazatele výkonnosti ani kauzální vztah.

Zdravotní a sociální péče

Zdravotní a sociální péče představuje odvětví s vysokou mírou veřejného zájmu. To odráží způsob financování. Celková aktiva ukazují vyvážený poměr mezi stálými a oběžnými aktivy. Nízké hodnoty krátkodobých, dlouhodobých závazků a závazků z obchodních vztahů ukazují na finančně stabilní podniky ve vzorku. Ukazatele výkonnosti ukazují, že podniky v tomto odvětví jsou finančně stabilní a hodnoty ve vzorku vzhledem k průměrné hodně a hodnotě mediánu nevykazují značnou variabilitu. Tento fakt může být ovlivněn právě typickým financováním z veřejného sektoru tohoto odvětví. Genderová analýza členů statutárních orgánů ukázala na vyšší zastoupení žen v tomto odvětví, přesněji s podílem 29 %. Přestože je zastoupení žen vyšší, muži stále tvoří většinu s podílem 71 %. Věková analýza pak odhalila, že ve vedení dominují střední a vyšší věkové skupiny, což může odrážet vyšší požadavky na zkušenosti a praxi v tomto odvětví. U žen i mužů dominuje věková skupina 60+. Analýza dvou skupin podniků rozdělení na podniky s čistě mužským vedením a podniky se zastoupením aspoň jednou ženou ve vedení ukázala, že podniky se ženami ve vedení mají tendenci mít lepší výkonnosti ve výkonnostních ukazatelích, jako jsou míra likvidity, obrat čistých aktiv a ROE. Tyto výsledky jsou nicméně ovlivněny faktem, že pouze mužské vedení má málo podniků v analyzovaném vzorku v daném sektoru národního hospodářství. To také potvrdilo testování hypotéz o shodě mediánů, kde nebylo potvrzeno, že by existovaly statisticky významné rozdíly mezi analyzovanými skupinami. Rozdělení podniků na tři skupiny podle věku nejmladšího člena statutárního orgánu ukázalo, že podniky s mladším členem do 34 let mají vyšší míru likvidity a obrat čistých aktiv. Skupina s podniky ve věkové kategorii 35–59 let ukazuje pak nejlepší výsledky ve vybraných ukazatelích rentability. Poslední skupina, nad 60 let, pak měla výsledky mezi předešlými dvěma. Nicméně testování hypotéz o shodě mediánů ukázalo, že neexistují statisticky významné rozdíly mezi skupinami.

Přestože byla zaznamenána určitá korelace mezi genderovou rozmanitostí a ukazateli výkonnosti, tato korelace byla velmi slabá, což značí, že genderová struktura má na výkonnost podniků v segmentu zdravotní a sociální péče minimální vliv. Podobné závěry

přinesla korelační analýza mezi průměrným věkem statutárního orgánu a ukazateli výkonnosti. Zde byly závislosti velmi slabé.

Srovnání odvětví

Srovnání tří odvětví národního hospodářství odhalilo rozdíly v genderové a věkové struktuře statutárních orgánů, stejně jako rozdíly v ukazatelích výkonnosti jednotlivých odvětví. Celkově lze říci, že podniky v odvětví profesní, vědecké a technické činnosti jsou velmi rozmanité z hlediska velikosti jednotlivých podniků a dosahovaného obratu. Stavebnictví je charakterizováno potřebou větší kapitálové vybavenosti pro projekty s dlouhodobým horizontem a vyšší mírou finančních závazků. Zdravotní a sociální péče představuje odvětví s velkou mírou veřejného zájmu, což vede k odlišné strategii financování. Průměrné hodnoty a hodnoty mediánů ukazatelů výkonnosti ukazují dobré dosahované výsledky v jednotlivých odvětvích. Analýza rozptylu pomocí Kruskalova-Wallisova testu ukázala, že odvětví dosahují podobných hodnot v ukazatelích rentability. Tato skupina ukazatelů měří schopnost podniku dosahovat zisku s využitím investovaného kapitálu. U ostatních ukazatelů byl zjištěn statisticky významný rozdíl. Nejvyšší míru likvidity tak vykazuje podle mediánu zdravotní a sociální péče, což odráží stabilní likviditu tohoto odvětví. Obrat čistých aktiv je nejvyšší v odvětví profesní, vědecké a technické činnosti, což ukazuje na efektivitu ve využívání aktiv. Doba obratu pohledávek a závazku je nejnižší v odvětví zdravotní a sociální péče. Naopak nejdelší dobu obratu pohledávek má odvětví profesní, vědecké a technické činnosti, dobu obratu závazků pak stavebnictví. Genderová struktura členů statutárních orgánů ukazuje značnou nevyváženost. Nejmenší genderovou nerovnost lze vidět v odvětví zdravotní a sociální péče. Toto odvětví se odlišuje výrazně vyšším počtem žen ve statutárních orgánech ve srovnání s ostatními analyzovanými odvětvími, což odráží také rozložení zaměstnaných žen a mužů v tomto odvětví. Věková struktura napříč odvětvími ukazuje na širší zastoupení středních a vyšších věkových kategorií ve vedoucích pozicích. Rozdělení podniků podle genderu na podniky s alespoň jednou ženou ve statutárním orgánu a na ty s čistě mužským zastoupením celého vzorku podniku ze všech tří vybraných segmentů národního hospodářství ukázala, že podniky s alespoň jednou ženou vykazují nižší průměrné hodnoty u všech ukazatelů výkonnosti. Nicméně test shody mediánů ukázal na statisticky významné odlišnosti dosahovaných výsledků pouze u míry likvidity, obratu čistých aktiv a ukazatelů rentability. Zbylé ukazatele doba obratu pohledávek a závazků a koeficient samofinancování ukázaly, že neexistuje statisticky

významný rozdíl v dosahovaných hodnotách mezi skupinami. Další rozdělení celého vzorku podniků podle věku nejmladšího člena statutárního orgánu na tři skupiny do věku 34 let, 35–59 let a 60 a více let ukázalo, že není jednoznačně lepší některá skupina. Kruskalův-Wallisův test ukázal, že statisticky významné rozdíly mezi skupinami jsou především v dosahovaných hodnotách ukazatelů rentability. Ostatní ukazatele se významně neliší. Při srovnání výsledků celého vzorku podniků s dílčími analýzami v jednotlivých segmentech národního hospodářství lze vidět odlišené výsledky, a tak se dá předpokládat, že mimo genderovou a věkovou rozmanitost statutárních orgánů mají vliv na výkonnost podniků i další faktory, například odvětví, ve kterém podnik působí.

Závěr

Tato diplomová práce se zabývala analýzou rozmanitosti členů statutárních orgánů a jejím dopadem na výkonnost podniků. Byla zkoumána především věková a genderová rozmanitost. Na základně literární rešerše a empirického šetření, které zahrnovalo kvantitativní analýzu dat ze tří segmentů národního hospodářství, byla vyhodnocena závislost mezi rozmanitostí a výkonností. Segmenty pro analýzu byly vybrány podle struktury zaměstnaných mužů a žen, kdy byl vybrán segment stavebnictví, kde počet mužů výrazně převyšuje počet žen, dále profesní, vědecké a technické činnosti, kde je tento poměr téměř vyrovnaný, a zdravotní a sociální péče, kde převažují ženy. V jednotlivých segmentech byly popsány odvětvové charakteristiky v podobě vybraných položek rozvahy a výkazu zisku a ztráty. U jednotlivých položek byly uvedeny průměr, medián, maximální a minimální hodnota za vybrané vzorky podniků. Odvětvové charakteristiky odhalily jednotlivá specifika a rozdílnosti vybraných segmentů. Dále byly uvedeny průměrné hodnoty a medián vybraných ukazatelů výkonnosti. Pomocí míry variability v podobě směrodatné odchylky byla vyhodnocena rozdílnost ukazatelů výkonnosti uvnitř vzorku podniků. Pomocí součtu a podílů byla analyzována genderová rozmanitost členů statutárních orgánů. Věková struktura byla popsána odděleně pro ženy a muže, členové statutárních orgánů byli zařazeni do věkových kategorií po pěti letech. Analýza ukazatelů výkonnosti podniků rozdělených podle genderového složení členů statutárních orgánů ve třech segmentech ukázala, že existují rozdíly v ukazatelích výkonnosti mezi podniky vedenými pouze muži a podniky, kde je ve vedení alespoň jedna žena. V segmentu profesní, vědecké a technické činnosti, stejně jako ve stavebnictví, se podniky vedené muži zdají být finančně výkonnější, zatímco v sektoru zdravotní a sociální péče excelují podniky s ženskou přítomností ve statutárním orgánu. Toto zjištění je zároveň ovlivněno závěry z genderových analýz složení statutárních orgánů, kdy jediný segment s větším zastoupením žen je právě zdravotní a sociální péče. Test shody mediánu však ukazuje na pouze malý počet ukazatelů se statisticky významnou odlišností v dosahování výsledků mezi skupinami. Rozdělení podniků do tří skupin podle věku nejmladšího člena ve statutárním orgánu na skupiny do věku 34 let, 35–59 let a nad 60 let ukázalo, že v odvětví profesní, vědecké a technické činnosti jsou podniky se zastoupením členů do 59 let výkonnější v některých aspektech výkonnosti. V segmentu stavebnictví a zdravotní a sociální péče vykazuje mírně vyšší výkonnost pak kategorie

35–59 let. Nicméně analýza rozptylu mezi skupinami ukazuje pouze na malý počet ukazatelů výkonnosti se statisticky významnou odlišností v dosahovaných hodnotách.

Dále byla u dílčích analýz segmentů vyhodnocena závislost mezi rozmanitostí členů statutárních orgánů a ukazateli výkonnosti. Naměřené závislosti v jednotlivých analyzovaných segmentech byly slabé, a tak – i přes určité korelace mezi genderovou a věkovou strukturou členů statutárních orgánů – nelze vyvodit jednoznačné závěry o přímém a příčinném vlivu těchto faktorů na výkonnost podniků. Neboť i nespočet ostatních faktorů, jako jsou například strategie, odvětví, konkurenční prostředí a tržní podmínky, hraje významnou roli ve finanční výkonnosti podniků a tyto faktory mohou převážit nad věkovým a genderovým faktorem členů statutárních orgánů. Genderová analýza ukázala na výraznou genderovou nerovnost ve statutárních orgánech se značnou převahou mužů. Tento výsledek se shoduje s průzkum Deloitted z roku 2022, který uvádí, že v České republice je průměr žen ve vedení pouhých 17,2 %, a zaostává tak za celosvětovým i evropským průměrem. Značnou nerovnost ukazuje i index genderové rovnosti, který institut EIGE měří v členských zemích Evropské unie. V České republice v roce 2023 tento index dosahoval 57,9 bodu, přičemž skóre 100 bodů znamená, že země dosáhla plné rovnosti. Podíl, v jakém jsou zastoupeny ženy a muži, koresponduje s daty o míře ekonomické aktivity Českého statistického úřadu z roku 2022, kdy je tato míra vždy větší u mužů. Nejmenší rozdíl mezi počtem žen a mužů ve statutárních orgánech podniků byl v segmentu zdravotní a sociální péče, což odráží i genderovou strukturu zaměstnaných v tomto odvětví. Nicméně i zde byl větší podíl mužů ve vedení, ale menší než ve zbylých dvou analyzovaných segmentech. Věková analýza členů statutárních orgánů ukázala vyšší zastoupení středních a vyšších věkových kategorií. Nejvyváženější věkovou strukturu měl segment stavebnictví, kde je ve vedení podniků zahrnuto široké spektrum věkových kategorií. Nejvyšší průměrný věk členů statutárních orgánů byl v segmentu zdravotní a sociální péče, za ním bylo stavebnictví a s nejmenším průměrným věkem profesní, vědecké a technické činnosti. Významné rozdíly počtu žen a mužů ve statutárních orgánech podniků lze vidět v kategorií 30–34 a 35–39 let, což také odráží statistiku o míře ekonomické aktivity v jednotlivých věkových kategoriích, kdy rozdíl mezi ženami a muži je nejpatrnější především ve věku 20–39 let, což nejčastěji představuje mateřskou a následnou péči o dítě.

Z výzkumu vyplývá, že podniky by měly usilovat o vytvoření diverzifikovanějšího složení statutárních orgánů. Politiky a strategie zaměřené na podporu diverzity by měly

být integrovány do celopodnikové strategie, s důrazem na vytváření inkluzivního pracovního prostředí, které respektuje a využívá rozmanitost členů statutárního orgánu k růstu hodnoty podniku. Avšak aby bylo možné lépe pochopit dopad a rozsah rozmanitosti členů statutárních orgánů na výkonnost podniků, je zapotřebí dalšího výzkumu. Výzkum se primárně zaměřoval na tři segmenty národního hospodářství, rozšířením výzkumu na zbylé segmenty by se získal ucelený pohled o rozmanitosti v jednotlivých odvětvích. Dále by výzkum mohl zahrnovat další vlivy, jako jsou kulturní a regionální rozdíly, a jejich dopad na výkonnost podniků v souvislosti s věkovou a genderovou rozmanitostí. Za zmínku stojí i vliv času, kdy by se výkonnost a diverzita v jednotlivých analyzovaných podnicích sledovala po delší časové období. To by umožnilo pochopit dlouhodobé dopady diverzity na výkonnost podniků.

Seznam použitých zdrojů

Armstrong, M., Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management* (16th edition). Kogan Page.

Canyon, M. J. & He, L. (2017). Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach. *Journal of Business Research, 79,* 198-211. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.006.

Česká statistický úřad (2017). *Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).* Dostupné 25.2.2024 z https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_cz_nace

Česká statistický úřad (2020). *Ženy a muži v datech – 2020.* Dostupné 23. 10. 2023 z https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2020

Česká statistický úřad (2022). *Věková struktura k 31. 12. 2022 Česká republika.* Dostupné 28. 10. 2023 z https://www.czso.cz/staticke/animgraf/cz/index.html?lang=cz

Česká statistický úřad (2022a). *Zaostřeno na ženy a muže - 2022.* Dostupné 29. 10. 2023 z https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-47orqbtuym

Česká statistický úřad (2023). *Obyvatelstvo.* Dostupné 4. 11. 2023 z https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide

Česká statistický úřad (2023a). *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – září 2023.* Dostupné 4. 11. 2023 z https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-zari-2023

Deloitte (2022). *Progress at a snail's pace Women in the boardroom: A global perspective.* Dostupné 8. 11. 2023 z https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/risk/articles/zeny-ve-vedeni.html

Dytrt, Z. (2006). *Etika v podnikatelském prostředí.* Grada.

Eger, L. (2009). *Diverzity management.* Česká andragogická společnost.

European Institute for Gender Equality (2024). *Gender Equality Index.* Dostupné 25. 2. 2024 z https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/CZ

European Union (2022). *Equal Pay? Time to close the gap!* Dostupné 27. 10. 2023 z https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Evropská komise (2003). *The costs and benefits of diversity*. https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/costs-and-benefits-diversity_en

He, Z., Miletkov, M. K. & Staneva, V. (2023). New kids on the block: The effect of Generation X directors on corporate performance. *Journal of Empirical Finance, 71*(2023), 66-87. https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2023.02.001.

Hendl, J. (2012). *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat* (4., rozš. vyd). Portál.

Hendl, J. (2022). *Základy matematiky, logiky a statistiky pro sociologii a ostatní společenské vědy v příkladech* (Třetí, doplněné vydání). Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum.

Hesová, A. (2023). *Náročná generace změní svět práce. K lepšímu.* Hospodářské noviny. Dostupné z https://archiv.hn.cz/c1-67205030-narocna-generace-zmeni-svet-prace-k-lepsimu

Hindls, R. (2007). *Statistika pro ekonomy* (8. vyd). Professional Publishing.

Hindls, R., Arltová, M., Hronová, S., Malá, I., Marek, L., Pecáková, I., & Řezanková, H. (2018). *Statistika v ekonomii.* Professional Publishing.

Hovorková, K. (2018). *Dvě generace spolu soupeří na jednom pracovním trhu. Jste spíš mileniál nebo "ixko"?* Aktuálně. Dostupné z https://zpravy.aktualne.cz/finance/dve-generace-spolu-souperi-na-jednom-pracovnim-trhu-jste-spi/r~7146dce2021911e9a446ac1f6b220ee8/

Hrubešová, J. (2019). *Mileniálové na trhu práce. Generace Y boří tradiční pojetí „zaměstnance na plný úvazek".* BusinessINFO. Dostupné z https://www.businessinfo.cz/clanky/milenialove-na-trhu-prace-generace-y-bori-tradicni-pojeti-zamestnance-na-plny-uvazek/

Indeed (2023). *Baby Boomers Generation: Definition and Characteristics.* Dostupné 5. 11. 2023 z https://sg.indeed.com/career-advice/career-development/baby-boomers-generation

Iren, P. (2016). Gender diversity of boardrooms and firm financial performance. [Special issue]. *Risk governance & control: financial markets & institutions, 6(*3-1), 28-33. https://doi.org/10.22495/rcgv6i3c1art3

Jarošová, E., Pauknerová, D., & Lorencová, H. (2016). *Nové trendy v leadershipu: koncepce, výzkumy, aplikace.* Management Press.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2002). *Balanced scorecard: strategický systém měření výkonnosti podniku* (3. vydání). Management Press.

Keil, M., Amershi, B., Holmes, S., Jablonski, H., Lüthi, E., Matoba, K., Plett, A., von Unruh, K. (2007). *Diversity Management, vzdělávací manuál.* International Society for Diversity Management. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.idm diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-cs.pdf

Kiseľáková, D., & Šoltés, M. (2017). *Modely řízení finanční výkonnosti v teorii a praxi malých a středních podniků*. Grada Publishing.

Knápková, A., Pavelková, D., Remeš, D., & Šteker, K. (2017). *Finanční analýza: komplexní průvodce s příklady* (3., kompletně aktualizované vydání). Grada Publishing.

Košťálová, J., Bednaříková, M., Jelínková, M., Munzarová, S., & Paták, M. (2021). *Diversity management.* Univerzita Pardubice.

Křížková, A., & Sloboda, Z. (2009). *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz.* Sociologický ústav AV ČR.

Kubíčková, D., & Jindřichovská, I. (2022). Finanční analýza ve finančním řízení. Vysoká škola finanční a správní.

Langmeier, J., & Krejčířová, D. (2006). *Vývojová psychologie* (2., aktualiz. vyd). Grada.

Macek, J., Kopek, R., & Králová, J. (2009). *Ekonomická analýza podniku.* Západočeská univerzita v Plzni.

Mahon, J. F. & Millar, C. C.J.M (2014). ManAGEment: the challenges of global age diversity for corporations and governments. *Journal of Organizational Change Management 27*(4), 553-568. DOI: 10.1108/JOCM-05-2014-0100

Marinič, P. (2008). *Plánování a tvorba hodnoty firmy.* Grada.

Mařík, M. (2018). *Metody oceňování podniku: proces ocenění, základní metody a postupy (*Čtvrté upravené a rozšířené vydání). Ekopress.

Merhaut, M. & Chadt, K. (2018). Psychické důsledky dlouhodobě nezaměstnaných, aneb „Outplacement management" jako důležitá sociální pomoc ze strany zaměstnavatele. *FÓRUM sociální politiky, 12*(6), 19-23. https://www.rilsa.cz/clanek/psychicke-dusledky-dlouhodobe-nezamestnanych-aneb-outplacement-management-jako-dulezita-socialni-pomoc-ze-strany-zamestnavatele/

Mičudová, K., Gangur, M., Svoboda, M., & Říhová, P. (2016). *Základy statistiky a pravděpodobnosti.* Západočeská univerzita v Plzni.

Özbilgin, M.F. (2023). *Diversity: A Key Idea for Business and Society.* Routledge. https://doi.org/10.4324/9780367824044

Pauknerová, D. (2012). *Psychologie pro ekonomy a manažery (3., aktualiz. a dopl. vyd).* Grada.

Růčková, P. (2021). *Finanční analýza: metody, ukazatele, využití v* praxi (7. aktualizované vydání). Grada Publishing.

Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR (2023). *ČSÚ: Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – srpen 2023.* Dostupné 2. 11. 2023 z https://www.socr.cz/zpravodajstvi/csu-miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-srpen-2023

Svoboda, M., Gangur, M., & Mičudová, K. (2019). Statistické zpracování dat. Západočeská univerzita v Plzni.

Syrový, P. (2012). *Jak si spořit na důchod: zorientujte se v důchodové reformě.* Praha: Grada.

Šulák, M., & Vacík, E. (2003). *Měření výkonnosti firem.* Západočeská univerzita.

Tahal, R. (2022). *Marketingový výzkum: postupy, metody, trendy* (2. vydání). Grada Publishing.

TRAUTMAN, Lawrence J. (2014). *Corporate Boardroom Diversity: Why Are We Still Talking About This*? 17 The Scholar: St. Mary's Law Review on Race and Social Justice 219 (2015). Dostupné z https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2047750

Turban, S., Wu, D., & Zhang, L. (2019). *Research: When Gender Diversity Makes Firms More Productive.* Harvard Business Review. https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive

Vágnerová, M. (2007). *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří.* Karolinum.

Vochozka, M. (2020). *Metody komplexního hodnocení podniku* (2. aktualizované vydání). Grada Publishing.

Wagner, J. (2009). *Měření výkonnosti: jak měřit, vyhodnocovat a využívat informace o podnikové výkonnosti.* Grada.

Ye, D., Deng, J., Liu, Y., Samuel, S. H., Chen, X. (2019). Does board gender diversity increase dividend payouts? Analysis of global evidence. *Journal of Corporate Finance, 58,* 1-26. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2019.04.002.

Seznam tabulek

Tabulka 1: Věkové skupiny v milionech osob 16

Tabulka 2: Míra ekonomické aktivity v % 16

Tabulka 3: Nezaměstnanosti v tisících osob 18

Tabulka 4: Kategorie zisku 24

Tabulka 5: Síla závislosti 39

Tabulka 6: Odvětvové charakteristiky v tis. Kč – profesní, vědecké a technické činnosti 41

Tabulka 7: Ukazatele výkonnosti – profesní, vědecké a technické činnosti 43

Tabulka 8: Genderová struktura – profesní, vědecké a technické činnosti 45

Tabulka 9: Věková struktura žen – profesní, vědecké a technické činnosti 46

Tabulka 10: Věková struktura mužů – profesní, vědecké a technické činnosti 46

Tabulka 11: Ukazatele výkonnosti podle genderu – profesní, vědecké a technické činnosti 47

Tabulka 12: Ukazatele výkonnosti podle věku – profesní, vědecké a technické činnosti 49

Tabulka 13: Závislost mezi genderovou rozmanitostí statutárních orgánů a výkonností podniků – profesní, vědecké a technické činnosti 51

Tabulka 14: Závislost mezi věkovou rozmanitostí statutárních orgánů a ukazateli výkonnosti – profesní, vědecké a technické činnosti 51

Tabulka 15: Odvětvové charakteristiky v tis. Kč – stavebnictví 53

Tabulka 16: Ukazatele výkonnosti – stavebnictví 54

Tabulka 17: Genderová struktura – stavebnictví 55

Tabulka 18: Věková struktura žen – stavebnictví 56

Tabulka 19: Věková struktura mužů – stavebnictví 56

Tabulka 20: Ukazatele výkonnosti podle genderu – stavebnictví 57

Tabulka 21: Ukazatele výkonnosti podle věku – stavebnictví 59

Tabulka 22: Závislost mezi genderovou rozmanitostí statutárních orgánů a výkonností podniků – stavebnictví 60

Tabulka 23: Závislost mezi věkovou rozmanitostí statutárních orgánů a výkonností podniků – stavebnictví 61

Tabulka 24: Odvětvové charakteristiky v tis. Kč – zdravotní a sociální péče 62

Tabulka 25: Ukazatele výkonnosti – zdravotní a sociální péče 63

Tabulka 26: Genderová struktura – zdravotní a sociální péče 64

Tabulka 27: Věková struktura žen – zdravotní a sociální péče 65

Tabulka 28: Věková struktura mužů – zdravotní a sociální péče 65

Tabulka 29: Ukazatele výkonnosti podle genderu – zdravotní a sociální péče 66

Tabulka 30: Ukazatele výkonnosti podle věku – zdravotní a sociální péče 68

Tabulka 31: Závislost mezi genderovou rozmanitostí statutárních orgánů a výkonností podniků – zdravotní a sociální péče 70

Tabulka 32: Závislost mezi věkovou rozmanitostí statutárních orgánů a výkonností podniků – zdravotní a sociální péče 71

Tabulka 33: Ukazatele výkonnosti – srovnání 72

Tabulka 34: Kruskalův-Wallisův test – ukazatele výkonnosti srovnání odvětví 73

Tabulka 35: Genderová struktura – srovnání 74

Tabulka 36: Věková struktura žen – srovnání 75

Tabulka 37: Věková struktura mužů – srovnání 75

Tabulka 38: Věková struktura – srovnání 76

Tabulka 39: Ukazatele výkonnosti podle genderu 77

Tabulka 40: Mannův-Whitneyův test – ukazatele výkonnosti srovnání podle genderu . 78

Tabulka 41: Ukazatele výkonnosti podle věku 79

Tabulka 42: Kruskalův-Wallisův test – ukazatele výkonnosti srovnání podle věku 80

Seznam obrázků

Obrázek 1: Věková struktura ČR k 31. 12. 2022 15

Obrázek 2: Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin v roce 2021 17

Obrázek 3: Nezaměstnanost podle pohlaví a věku v roce 2021 19

Obrázek 4: Du Pontův rozklad 31

Obrázek 5: Počet členů statutárních orgánů ve věkových kategoriích podle pohlaví 76

Seznam příloh

Příloha A: Zaměstnaní podle CZ-NACE

Příloha B: Databáze podniků z odvětví profesní, vědecké a technické činnosti

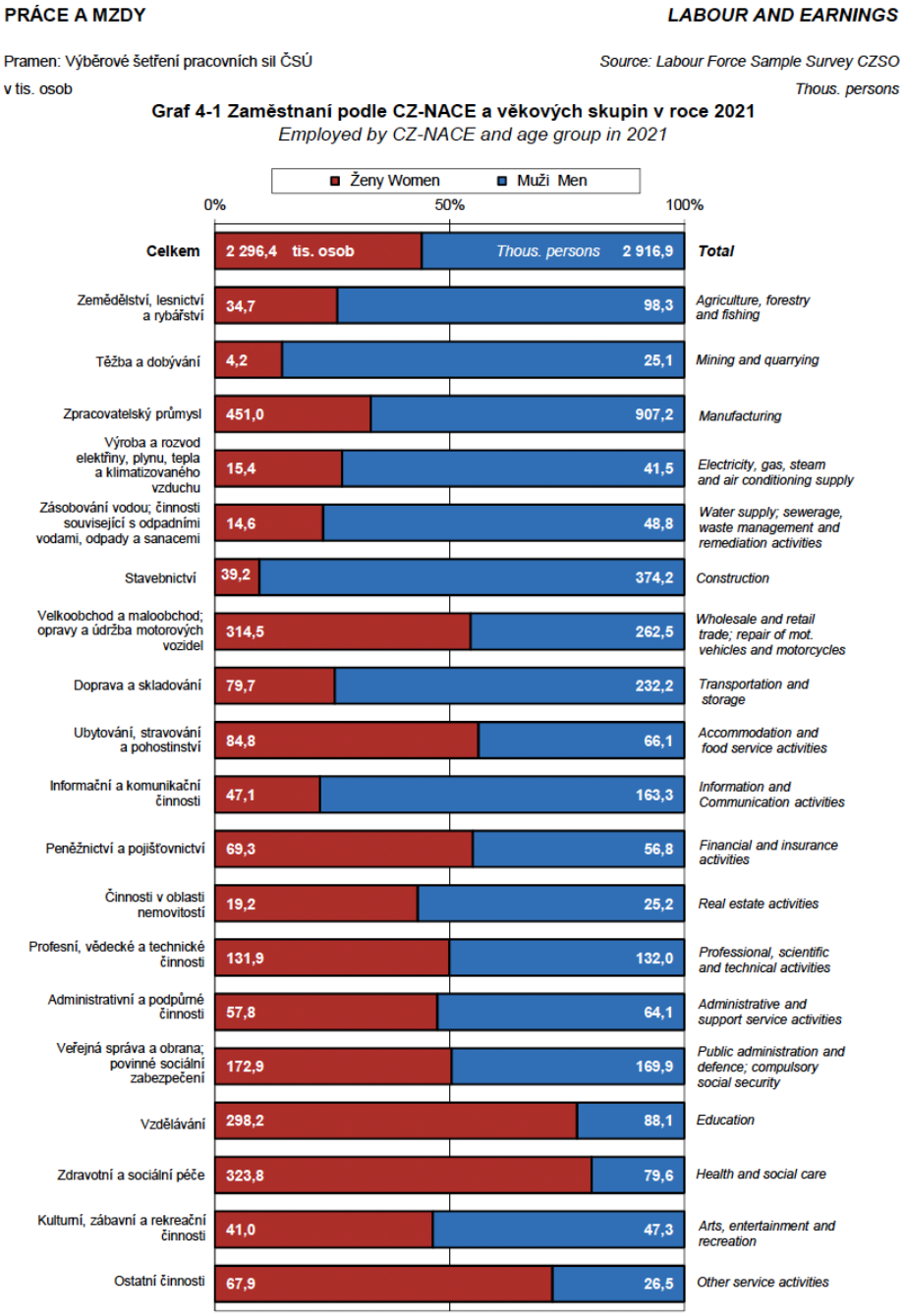
Příloha C: Databáze podniků z odvětví stavebnictví

Příloha D: Databáze podniků z odvětví zdravotní a sociální péče

Příloha E: Krabicové grafy

Příloha F: Mannův-Whitneyův test, Kruskalův-Wallisův test

Příloha A: Zaměstnaní podle CZ-NACE



Příloha B: Databáze podniků z odvětví profesní, vědecké a technické činnosti

	Název podniku	**NACE**	**Počet členů**
1	OTE, A.S.	7400	9
2	LION COMMUNICATIONS S.R.O.	7310	3
3	GASNET SLUZBY, S.R.O.	7020	3
4	PRICEWATERHOUSECOOPERS CESKA REPUBLIKA, S.R.O.	6920	5
5	ZENTIVA GROUP, A.S.	7022	9
6	DELOITTE ADVISORY S.R.O.	6920	6
7	ASAHI CE & EUROPE SERVICES S.R.O.	7022	3
8	ERNST & YOUNG, S.R.O.	6920	21
9	ABBVIE S.R.O.	7310	2
10	HSH CHEMIE, S.R.O.	7400	2
11	CENTRAL GLASS CZECH S.R.O.	7400	4
12	HONEYWELL, SPOL. S R.O.	7219	2
13	DENTSU MEDIA SERVICES CE S.R.O.	7310	2
14	HONEYWELL INTERNATIONAL S.R.O.	7022	2
15	DENTSU CZECH REPUBLIC S.R.O.	7310	3
16	KAJIMA CZECH DESIGN AND CONSTRUCTION S.R.O.	7110	4
17	ZF ENGINEERING PLZEN S.R.O.	7219	3
18	DELOITTE CENTRAL EUROPE SERVICE CENTRE S.R.O.	7020	3
19	DR. MAX BDC, S.R.O.	7022	2
20	UJV REZ, A. S.	7219	14
21	AB - CREDIT A. S.	7400	5
22	SOLEK CZECH SERVICES S.R.O.	7110	2
23	DIGITEQ AUTOMOTIVE S.R.O.	7219	3
24	PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDIT, S.R.O.	6920	5
25	CZECH ANGLO PICTURES S.R.O.	7400	2
26	ESSENCEMEDIACOM CZECH REPUBLIC S.R.O.	7310	1
27	ABBOTT LABORATORIES, S.R.O.	7320	2
28	ELTODO, A.S.	7110	7
29	MARTIA A.S.	7112	6

30	SEV.EN ENGINEERING S.R.O.	7112	4
31	CPI SERVICES, A.S.	6920	3
32	EGOE PLUS A.S.	7111	7
33	HAVEL & PARTNERS S.R.O., ADVOKATNI KANCELAR	6910	20
34	INTECHA, SPOL. S R.O.	7110	4
35	ERICSSON SPOL. S R.O.	7110	2
36	NOKIA SOLUTIONS AND NETWORKS CZECH REPUBLIC, S.R.O.	7312	3
37	ROHLIK SKILLZ S.R.O.	7311	1
38	INTERSTARCH S.R.O.	7400	1
39	INFOTEL, SPOL. S R.O.	7110	3
40	ALTRON, A.S.	7110	5
41	PORSCHE ENGINEERING SERVICES, S.R.O.	7110	1
42	ERNST & YOUNG AUDIT, S.R.O.	6920	12
43	DEK A.S.	7020	4
44	WAVEMAKER CZECH S.R.O.	7312	2
45	MINDSHARE, S.R.O.	7312	2
46	CSL BEHRING S.R.O.	7310	5
47	J&T SERVICES CR, A.S.	6920	6
48	BLUMENBECKER PRAG S.R.O.	7110	3
49	UCB S.R.O.	7320	1
50	INTERCORA, SPOL. S R.O.	6920	2
51	DELOITTE AUDIT S.R.O.	6920	3
52	IPG MEDIABRANDS CZ S.R.O.	7312	2
53	PPM FACTUM A.S.	7310	3
54	EKONOMICKE STAVBY S.R.O.	7110	2
55	HANON SYSTEMS AUTOPAL SERVICES S.R.O.	7219	3
56	AFRY CZ S.R.O.	7110	8
57	CRYTUR, SPOL. S R.O.	7200	1
58	MANN + HUMMEL SERVICE S.R.O.	7219	4
59	NN MANAGEMENT SERVICES, S.R.O.	7020	4
60	CENTRUM VYZKUMU REZ S.R.O.	7219	6
61	VALBEK, SPOL. S R.O.	7112	2

62	PSP ENGINEERING A.S.	7110	4
63	BORGY CZ, A. S.	7400	4
64	WELL PACK S.R.O.	7400	2
65	AUSTIS POZEMNI STAVBY S.R.O.	7110	2
66	ENESA A.S.	7110	6
67	SYNETT S.R.O.	7112	3
68	SOUTHREAL S.R.O.	6920	2
69	MEDIA MARKETING SERVICES A.S.	7312	4
70	NONSTOP CONSULTING S.R.O.	7020	2
71	RADIOHOUSE S.R.O.	7400	2
72	LUNDBECK CESKA REPUBLIKA S.R.O.	7310	2
73	LEAR CORPORATION ENGINEERING CZECH REPUBLIC S.R.O.	7112	2
74	GLASS SERVICE, A.S.	7110	3
75	MONDELEZ EUROPE SERVICES GMBH - ODSTEPNY ZAVOD CESKA REPUBLIKA	7022	1
76	ENKOM A.S.	7490	4
77	TIBIQ GO A.S.	7400	4
78	CPI DEVELOPMENT SERVICES, S.R.O.	7111	2
79	WINNING PS - PAMSTAV S.R.O.	7112	3
80	CSGM A.S.	6920	6
81	INSET S.R.O.	7112	1
82	VF, A.S.	7111	6
83	MINDSQUARED A.S.	7310	2
84	BLUELINK INTERNATIONAL CZ S.R.O.	7430	2
85	AUREL CZ S.R.O.	7120	2
86	TO SERVISNI S.R.O.	7430	4
87	EURO-CENTER HOLDING SE	7022	7
88	ENTRY ENGINEERING S.R.O.	7219	4
89	CHEMINVEST S.R.O.	7111	6
90	AVIENT S. R.L., CZECH REPUBLIC BRANCH	7400	1
91	ACNIELSEN CZECH REPUBLIC S.R.O.	7310	2
92	PRIMETALS TECHNOLOGIES CZECH REPUBLIC S.R.O.	7112	2

93	AGEL SERVIS A.S.	7311	8
94	BDO CZECH REPUBLIC S.R.O.	6920	11
95	DATA FORCE, S.R.O.	7400	2
96	SG GEOTECHNIKA A.S.	7112	5
97	ZULUF AUTO S.R.O.	7400	1
98	SGS CZECH REPUBLIC, S.R.O.	7490	1
99	EURO - AGENCY S.R.O.	7310	2
100	ICE INDUSTRIAL SERVICES A.S.	7112	6

Příloha C: Databáze podniků z odvětví stavebnictví

	Název podniku	**NACE**	**Počet členů**
1	METROSTAV A.S.	4120	25
2	STRABAG A.S.	4211	25
3	EUROVIA CZ A.S.	4299	8
4	VNG ENERGIE CZECH S.R.O.	4322	2
5	OHLA ZS, A.S.	4210	8
6	SKANSKA A.S.	4211	3
7	CTP INVEST, SPOL. S R.O.	4110	5
8	S U B T E R R A A.S.	4310	13
9	PORR A.S.	4120	21
10	SWIETELSKY STAVEBNI S.R.O.	4120	15
11	GOLDBECK BAU S.R.O.	4120	2
12	ELEKTRIZACE ZELEZNIC PRAHA A.S.	4222	8
13	FIRESTA-FISER, REKONSTRUKCE, STAVBY A.S.	4213	8
14	METROSTAV INFRASTRUCTURE A.S.	4211	6
15	GEOSAN GROUP A.S.	4120	5
16	HOCHTIEF CZ A. S.	4211	5
17	CHLADEK A TINTERA, PARDUBICE A.S.	4210	11
18	METROSTAV DIZ S.R.O.	4120	6
19	VCES A.S.	4120	6
20	RIDERA BOHEMIA A.S.	4312	5
21	PS BRNO, S.R.O.	4120	3
22	SWIETELSKY RAIL CZ S.R.O.	4212	4
23	POHL CZ, A.S.	4221	8
24	SKANSKA RESIDENTIAL A.S.	4110	6
25	DOPRASTAV, A.S., ORGANIZACNI SLOZKA PRAHA	4120	1
26	BIELSKIE PRZEDSIEBIORSTWO BUDOWNICTWA PRZEMYSLOWEGO, ORGANIZACNI SLOZKA	4120	1
27	OMEXOM GA ENERGO S.R.O.	4222	5
28	EGEM S.R.O.	4222	6
29	HSF SYSTEM A.S.	4120	7

30	BAYWA R.E. SOLAR SYSTEMS S.R.O.	4321	1
31	UNISTAV CONSTRUCTION A.S.	4120	5
32	PHOTON ENERGY TECHNOLOGY CEE S.R.O.	4321	1
33	AUBOECK S.R.O.	4120	4
34	SITEL, SPOL. S R.O.	4222	4
35	SERAFIN CAMPESTRINI S.R.O.	4332	2
36	RIDERA STAVEBNI A.S.	4120	4
37	TENAUR, S.R.O.	4322	6
38	ESOX, SPOL. S R.O.	4120	3
39	AVERS, SPOL. S R.O.	4120	2
40	PREFA PRAHA A.S.	4120	5
41	ZLINSTAV A.S.	4120	6
42	RD RYMAROV S. R. O.	4120	3
43	PRAZSKA PLYNARENSKA SERVIS DISTRIBUCE, A.S., CLEN KONCERNU PRAZSKA PLYNARENSKA, A.S.	4221	5
44	ELEKTROLINE A.S.	4222	11
45	CESKA VODA - MEMSEP, A.S.	4221	11
46	GASCONTROL, SPOLECNOST S R.O.	4221	3
47	SIPRAL A.S.	4399	5
48	SILNICE GROUP A.S.	4299	4
49	AZ KLIMA A.S.	4322	6
50	COBAP S.R.O.	4322	3
51	SCHULTE TZB, S.R.O.	4322	2
52	GRITON CZ S.R.O.	4120	3
53	COLSYS S.R.O.	4321	6
54	A-Z PREZIP A.S.	4310	6
55	VW WACHAL A.S.	4120	6
56	CAPEXUS S.R.O.	4120	8
57	DRA DEVELOPMENT S.R.O.	4310	6
58	SPRO STAVBY, OBCHOD, DOPRAVU A SLUZBY, S.R.O.	4120	3
59	I.KAMENICKA STAVEBNI A OBCHODNI FIRMA S.R.O.	4120	4
60	APB - PLZEN A.S.	4320	3
61	NAVLACIL STAVEBNI FIRMA, S.R.O.	4120	3

62	INELSEV S.R.O.	4320	8
63	TSS GRADE, A.S. POBOCKA CESKA REPUBLIKA	4312	1
64	HANYS - JERABNICKE PRACE, S.R.O.	4399	2
65	MSEM, A.S.	4222	6
66	ACISTAV, S.R.O.	4120	4
67	E - REAL MIRROR, A.S.	4120	4
68	MORYS S. R. O.	4399	4
69	ACOND A.S.	4322	5
70	S-POWER ENERGIES, S.R.O.	4222	3
71	STREICHER, SPOL. S R.O. PLZEN	4221	2
72	B E S S.R.O.	4120	5
73	HROSI STAVBY MORAVA A.S.	4212	8
74	IR.CONSTRUCTION S.R.O.	4334	3
75	HAMPR A.S.	4120	3
76	CNES DOPRAVNI STAVBY, A.S.	4211	7
77	ABP HOLDING A.S.	4120	5
78	AQUASYS SPOL. S R.O.	4291	2
79	KOMFORT,A.S.	4120	8
80	ROADFIN STAVBY S.R.O.	4211	3
81	GIENGER BOHEMIA, S.R.O.	4320	1
82	S.O.K. STAVEBNI, S.R.O.	4120	2
83	LLENTAB, SPOL. S R.O.	4120	2
84	ENERG-SERVIS A.S.	4120	4
85	VPK SUCHY S.R.O.	4120	2
86	STARMON S.R.O.	4120	6
87	MADOS MT S.R.O.	4213	4
88	ACETEX S.R.O.	4321	3
89	DAP. A.S.	4120	6
90	V.D.O. GROUP S.R.O.	4120	1
91	SAM SILNICE A MOSTY A.S.	4211	6
92	KELLER-SPECIALNI ZAKLADANI, SPOL. S R.O.	4120	3
93	VCE - MONTAZE, A.S.	4222	6

94	MBQ S.R.O.	4322	2
95	MONTAZE BROZ S.R.O.	4334	1
96	ZSD A.S.	4120	5
97	STYLBAU, S.R.O.	4120	2
98	SPIE STANGL TECHNIK SPOL. S R.O.	4329	4
99	SEG S.R.O.	4222	3
100	KVIS PARDUBICE A.S.	4221	5

Příloha D: Databáze podniků z odvětví zdravotní a sociální péče

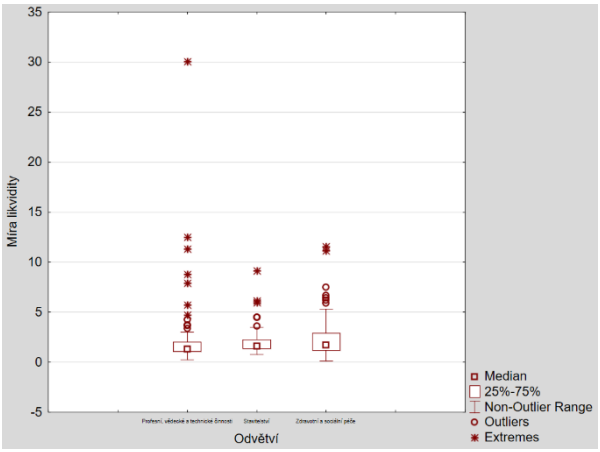
	Název podniku	**NACE**	**Počet členů**
1	KRAJSKA ZDRAVOTNI, A.S.	8610	15
2	AGEL STREDOMORAVSKA NEMOCNICNI A.S.	8610	9
3	NEMOCNICE AGEL NOVY JICIN A.S.	8620	12
4	NH HOSPITAL A.S.	8610	5
5	NEMOCNICE AGEL TRINEC-PODLESI A.S.	8610	9
6	UHERSKOHRADISTSKA NEMOCNICE A.S.	8610	14
7	UNILABS DIAGNOSTICS K.S.	8690	3
8	FRESENIUS MEDICAL CARE - DS, S.R.O.	8622	2
9	NEMOCNICE SUMPERK A.S.	8610	8
10	NEMOCNICE TABOR, A.S.	8610	14
11	NEMOCNICE AGEL OSTRAVA-VITKOVICE A.S.	8610	9
12	OBLASTNI NEMOCNICE JICIN A.S.	8610	3
13	ISCARE A.S.	8620	6
14	KLATOVSKA NEMOCNICE, A.S.	8610	11
15	PLASMA PLACE S.R.O.	8690	2
16	DOPRAVNI ZDRAVOTNICTVI A.S.	8622	12
17	PRIVAMED A.S.	8610	5
18	OBLASTNI NEMOCNICE TRUTNOV A.S.	8610	4
19	VSETINSKA NEMOCNICE A.S.	8610	12
20	MMN, A.S.	8610	14
21	JESSENIA A.S.	8610	3
22	MELNICKA ZDRAVOTNI, A.S.	8610	6
23	MULTISCAN S.R.O.	8620	2
24	LABORATORE AGEL A.S.	8690	6
25	CANADIAN MEDICAL S.R.O.	8622	2
26	BIOPTICKA LABORATOR S.R.O.	8690	4
27	NEMOCNICE BOSKOVICE S.R.O.	8610	10
28	LECEBNE LAZNE MARIANSKE LAZNE A. S.	8610	9
29	NEMOCNICE AGEL VALASSKE MEZIRICI A.S.	8610	6

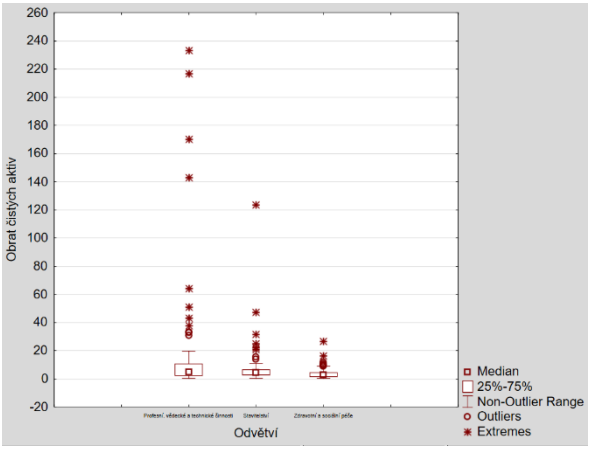
30	NEMOCNICE HRANICE A.S.	8610	5
31	MEDICLINIC A.S.	8621	6
32	SURGAL CLINIC S.R.O.	8610	1
33	MASARYKOVA NEMOCNICE RAKOVNIK S.R.O.	8610	2
34	FRANTISKOVY LAZNE AQUAFORUM A.S.	8610	6
35	GHC GENETICS, S.R.O.	8620	2
36	DOMAZLICKA NEMOCNICE, A.S.	8610	7
37	MEDITERRA S.R.O.	8620	2
38	NEMOCNICE SV.ZDISLAVY,A.S.	8610	6
39	NEMOCNICE AGEL JESENIK A.S.	8610	6
40	REPROFIT INTERNATIONAL S.R.O.	8622	3
41	SANATORIUM TOPAS S.R.O.	8610	1
42	IMPERIAL KARLOVY VARY A. S.	8610	5
43	LAZNE TEPLICE NAD BECVOU A.S.	8620	5
44	EUC KLINIKA A.S.	8621	5
45	LECEBNE LAZNE BOHDANEC A.S.	8610	6
46	EUC KLINIKA CESKE BUDEJOVICE S.R.O.	8620	2
47	NEMOCNICE VRCHLABI, S.R.O.	8620	3
48	PRVNI PRIVATNI CHIRURGICKE CENTRUM, SPOL. S R. O.	8610	3
49	MEDICON SERVICES S.R.O.	8622	1
50	NEMOCNICE VRSOVICE A.S.	8620	4
51	MEDILA SPOL. S R.O.	8690	3
52	NEMOCNICE AGEL PODHORSKA A.S.	8610	9
53	SAGENA S.R.O.	8620	2
54	EUC KLINIKA ZLIN A.S.	8610	5
55	PREVEDIG MEDICAL, S.R.O.	8690	1
56	VASE LABORATORE S.R.O.	8690	2
57	NL - BIOLAB S.R.O.	8620	1
58	REHABILITACNI CENTRUM CELADNA S.R.O.	8610	1
59	EUC LABORATORE CGB A.S.	8690	6
60	MESTSKA NEMOCNICE MESTEC KRALOVE A.S.	8610	8
61	NEMOCNICE NA PLESI S.R.O.	8610	2

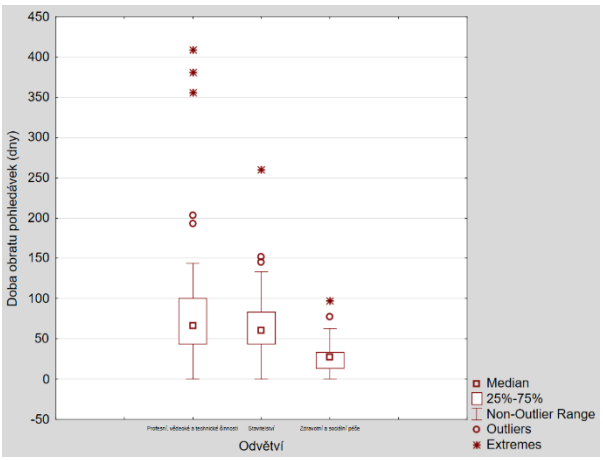
62	TEAMPREVENT-SANTE, S.R.O.	8622	3
63	PROGRAM H PLUS, A.S.	8620	3
64	MEDICOM CLINIC A.S.	8622	2
65	THERMAL-F, A.S.	8610	6
66	PRONATAL S.R.O.	8622	1
67	NEMOCNICE AGEL RICANY A.S.	8610	6
68	NEMOCNICE AGEL CESKY TESIN A.S.	8610	6
69	OCNI CENTRUM PRAHA, A.S.	8620	6
70	EUC KLINIKA KLADNO S.R.O.	8620	1
71	IVF CUBE SE	8622	2
72	VYSOCINSKE NEMOCNICE S.R.O.	8710	1
73	CENTRIN CZ S.R.O.	8700	1
74	MEDI HELP SPOL. S R.O.	8610	4
75	NEMOCNICE SV. ALZBETY NA SLUPI, S.R.O.	8622	5
76	EUC PLS S.R.O.	8621	2
77	LECEBNE LAZNE LUHACOVICE - SANATORIUM MIRAMARE, S.R.O.	8690	2
78	SCIMED BIOTECHNOLOGIES, S.R.O.	8690	2
79	EUC KLINIKA LIBEREC S.R.O.	8622	2
80	UNICA PRAGUE S.R.O.	8690	1
81	STOMATOLOGICKE CENTRUM MUDR. IVO MAREK S.R.O.	8623	2
82	MEDICENTRUM BEROUN A.S.	8622	1
83	MEDICA SEVER S.R.O.	8621	3
84	OB KLINIKA A.S.	8622	6
85	GYNEM, S.R.O.	8620	2
86	RICHMOND A.S.	8610	6
87	UNICA, SPOL. S R.O.	8622	1
88	OK REHABILITACE S.R.O.	8690	6
89	MEDICON HOSPITALS S.R.O.	8690	2
90	POLIKLINIKA IPP S.R.O.	8622	1
91	OSMED GROUP S.R.O.	8710	6
92	NARODNI CENTRUM TKANI A BUNEK A.S.	8622	4
93	GENETIKA PLZEN, S.R.O.	8622	1

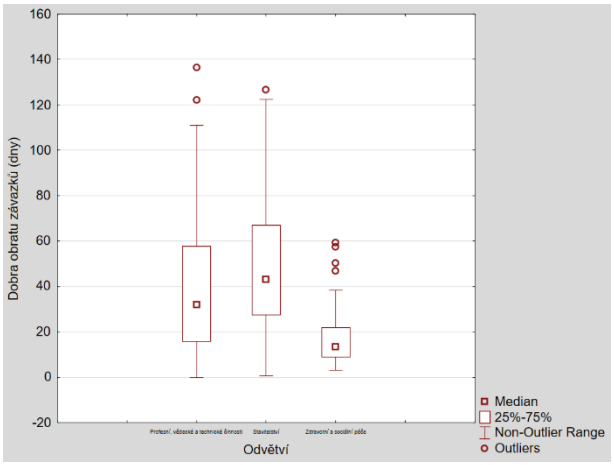
94	OFTAPRIM, S.R.O.	8622	1
95	NEMOCNICE MARIANSKE LAZNE S.R.O.	8610	5
96	AHC CENTRUM NASLEDNE PECE SEDLEC-PRCICE A.S.	8700	2
97	SANATORIUM ASTORIA A.S.	8610	6
98	NEMOCNICE SV. KRIZE ZIZKOV, S.R.O.	8610	2
99	CENTRUM ZDRAVI SMICHOV S.R.O.	8620	1
100	HEPATO-GASTROENTEROLOGIE HK, S.R.O.	8622	3

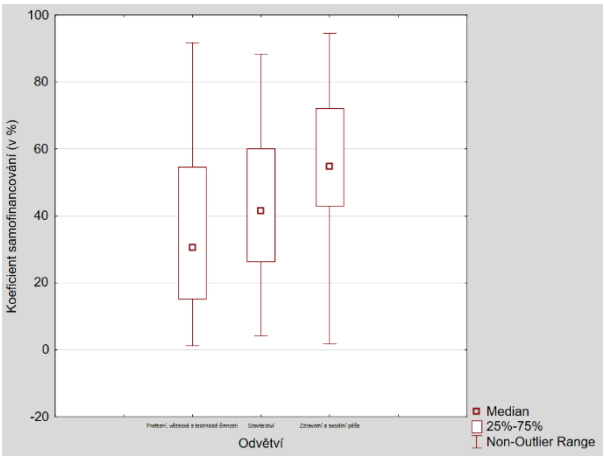
Příloha E: Krabicové grafy

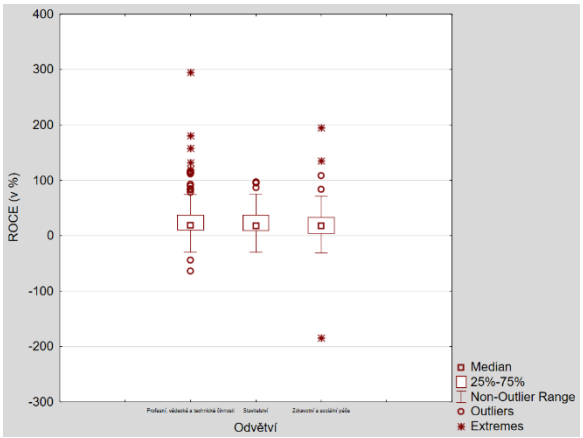


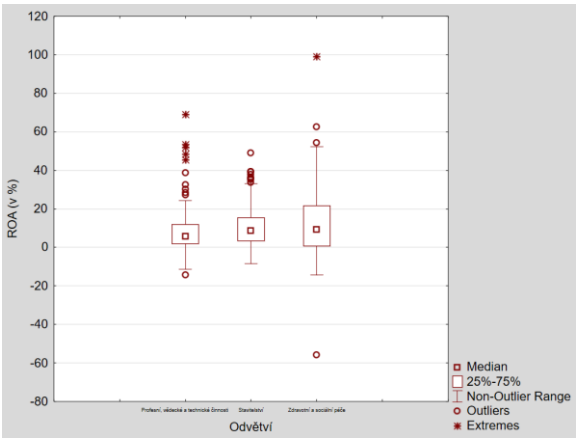


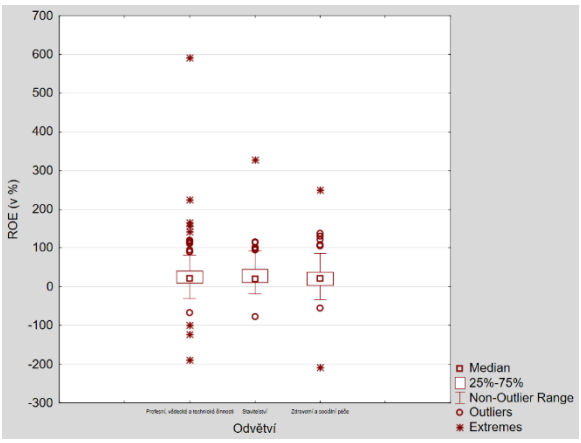









ROA (v %)
120
100
80
60
40
20
0
-20
-40
-60
-80
Odvětví
Median
25%-75%
Non-Outlier Range
Outliers
Extremes


ROE (v %)
700
600
500
400
300
200
100
0
-100
-200
-300
Odvětví
Median
25%-75%
Non-Outlier Range
Outliers
Extremes

Příloha F: Mannův-Whitneyův test, Kruskalův-Wallisův test

Mannův-Whitneyův test – profesní, vědecké a technické činnosti

Ukazatele výkonnosti	Testové kritérium T (X, Y)	P-hodnota	H_0
Míra likvidity	–2,8707	0,0041	zamítnutí
Obrat čistých aktiv	0,4471	0,6548	nezamítnutí
Doba obratu pohledávek	1,8141	0,0697	nezamítnutí
Doba obratu závazků	1,4150	0,1571	nezamítnutí
Koeficient samofinancování	–1,8880	0,0590	nezamítnutí
ROE	–1,3559	0,1751	nezamítnutí
ROCE	–1,2451	0,2121	nezamítnutí
ROA	–1,9988	0,0456	zamítnutí

Kruskalův-Wallisův test – profesní, vědecké a technické činnosti

Ukazatele výkonnosti	Testová statistika Q	P-hodnota	H_0
Míra likvidity	0,01371	0,9932	nezamítnutí
Obrat čistých aktiv	0,5005	0,7786	nezamítnutí
Doba obratu pohledávek	0,3414	0,8431	nezamítnutí
Doba obratu závazků	1,1373	0,5663	nezamítnutí
Koeficient samofinancování	1,4054	0,4952	nezamítnutí
ROE	3,2460	0,1973	nezamítnutí
ROCE	2,8030	0,2462	nezamítnutí
ROA	2,5270	0,2827	nezamítnutí

Mannův-Whitneyův test – stavebnictví

Ukazatele výkonnosti	Testové kritérium T (X, Y)	P-hodnota	H_0
Míra likvidity	0,6793	0,4969	nezamítnutí
Obrat čistých aktiv	–2,6377	0,0083	zamítnutí
Doba obratu pohledávek	0,4047	0,6857	nezamítnutí
Doba obratu závazků	–0,2349	0,8143	nezamítnutí
Koeficient samofinancování	1,0334	0,3014	nezamítnutí
ROE	–1,9223	0,0546	nezamítnutí
ROCE	–2,0235	0,0430	zamítnutí
ROA	–0,8455	0,3978	nezamítnutí

Kruskalův-Wallisův test – stavebnictví

Ukazatele výkonnosti	Testová statistika Q	P-hodnota	H_0
Míra likvidity	3,4720	0,1762	nezamítnutí
Obrat čistých aktiv	14,0502	0,0009	zamítnutí
Doba obratu pohledávek	4,5943	0,1005	nezamítnutí
Doba obratu závazků	1,5289	0,4656	nezamítnutí
Koeficient samofinancování	4,9153	0,0856	nezamítnutí
ROE	13,4643	0,0012	zamítnutí
ROCE	12,9460	0,015	zamítnutí
ROA	3,8148	0,1485	nezamítnutí

Mannův-Whitneyův test – zdravotní a sociální péče

Ukazatele výkonnosti	Testové kritérium T (X, Y)	P-hodnota	H_0
Míra likvidity	–0,5565	0,5779	nezamítnutí
Obrat čistých aktiv	–0,2782	0,7808	nezamítnutí
Doba obratu pohledávek	0,0556	0,9556	nezamítnutí
Doba obratu závazků	–1,0017	0,3165	nezamítnutí
Koeficient samofinancování	–1,0017	0,3165	nezamítnutí
ROE	0,2782	0,7808	nezamítnutí
ROCE	0,1669	0,8674	nezamítnutí
ROA	–0,0556	0,9556	nezamítnutí

Kruskalův-Wallisův test – zdravotní a sociální péče

Ukazatele výkonnosti	Testová statistika Q	P-hodnota	H_0
Míra likvidity	2,1619	0,3393	nezamítnutí
Obrat čistých aktiv	0,8044	0,6689	nezamítnutí
Doba obratu pohledávek	0,0054	0,9958	nezamítnutí
Doba obratu závazků	0,9532	0,6209	nezamítnutí
Koeficient samofinancování	0,0413	0,9795	nezamítnutí
ROE	4,4658	0,1072	nezamítnutí
ROCE	3,8116	0,1487	nezamítnutí
ROA	4,6380	0,0984	nezamítnutí

Abstrakt

Sedláková, S. (2024). *Vliv věkové a genderové rozmanitosti statutárních orgánů na výkonnost podniků* [Diplomová práce, Západočeská univerzita v Plzni].

Klíčová slova: diverzita, gender, věk, výkonnost

Téma práce je motivováno rostoucím počtem zemí, které zavádějí regulace a doporučení týkající se diverzity ve vedení podniků. Tyto kroky naznačují význam diverzity pro finanční výkonnost a úspěšnost podniků. Cílem práce bylo zjistit, zda existuje závislost mezi počtem žen a mužů ve statutárních orgánech a výkonností podniků. Dalším cílem bylo zjistit, zda má vliv na výkonnost věk členů statutárních orgánů. Ve výzkumné části byla provedena kvantitativní analýza dat podniků ze tří segmentů národního hospodářství s ohledem na genderovou a věkovou rozmanitost statutárních orgánů. Genderová analýza ukázala na značnou nerovnost ve statutárních orgánech podniků ve prospěch mužů. Věková analýza pak ukázala větší zastoupení středních a vyšších věkových kategorií. Z dílčích analýz jednotlivých segmentů a celkové analýzy nelze jednoznačně vyvodit závěr o přímém a příčinném vlivu těchto faktorů na výkonnost podniků. Nespočet dalších faktorů, jako jsou odvětví, strategie, konkurenční prostředí a tržní podmínky, hraje významnou roli ve výkonnosti podniků a tyto faktory mohou převážit nad věkovým a genderovým faktorem členů statutárních orgánů.

Abstract

Sedláková, S. (2024). *The impact of age and gender diversity of statutory bodies on business performance* [Master's Thesis, University of West Bohemia].

Key words: diversity, gender, age, performance

The topic of this thesis is motivated by the increasing number of countries introducing regulations and recommendations concerning diversity in corporate leadership. These measures indicate the significance of diversity for the financial performance and success of companies. The aim of the thesis was to determine whether there is a dependency between the number of women and men in statutory bodies and the performance of companies. Another goal was to find out whether the age of members of statutory bodies affects performance. In the research part, a quantitative analysis of data from companies in three segments of the national economy was conducted with regard to the gender and age diversity of statutory bodies. The gender analysis revealed considerable inequality in the statutory bodies of companies in favor of men. The age analysis showed a greater representation of middle and older age categories. From the partial analyses of individual segments and the overall analysis, it is not possible to conclusively determine a direct and causal influence of these factors on company performance. Countless other factors, such as industry, strategy, competitive environment, and market conditions, play a significant role in company performance, and these factors may outweigh the age and gender factor of members of statutory bodies.