

3PO101 Základy podnikání

Nové slidy pro cvičení

Ing. Jan Mísař, Ph.D.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Proces podnikání



Příležitost



Koncept



Potřebné zdroje



Nezbytné zdroje



Implementace a řízení



Výsledky

Cíle podnikání



Ekonomické cíle

- Uspokojení potřeb zákazníků
- Dosažení zisku
- Maximalizace hodnoty podniku



Technické cíle

- Vývoj a výzkum nových technologií



Sociální cíle

- Ochrana životního prostředí
- Podpora zaměstnanosti

Ekonomický model podnikání



Nákladová
struktura



Průměr marže



Objem



Mix produktů a
služeb

Podnikatel v americkém pojetí

Podnikatel je zde chápán jako **inovátor** hledající mezery na trhu, které následně zaplňuje **unikátními** koncepty i za cenu velkého **rizika**.

- Nefixuje se na jeden konkrétní obor či produkt
- Stále proráží v **nových odvětvích**.

Entrepreneur musí mít přehled o několika **tržních segmentech** najednou.

- Není jeho cílem excelovat ve všech, musí se v nich však dobře **orientovat** a umět s nimi na trhu pracovat.

Podnikatel v americkém pojetí

Businessman **vs** **Entrepreneur**

Populární odvětví Neprozkoumané odvětví

⇒ Startupy

Velká konkurence Malá konkurence

Malé riziko Velké riziko

- “Entrepreneurs jsou **leadery** daného trhu, kdežto businessman je na něm **hráčem**” (Kobia, M., & Sikalieh, 2010, s. 112)

Osobnostní charakteristika

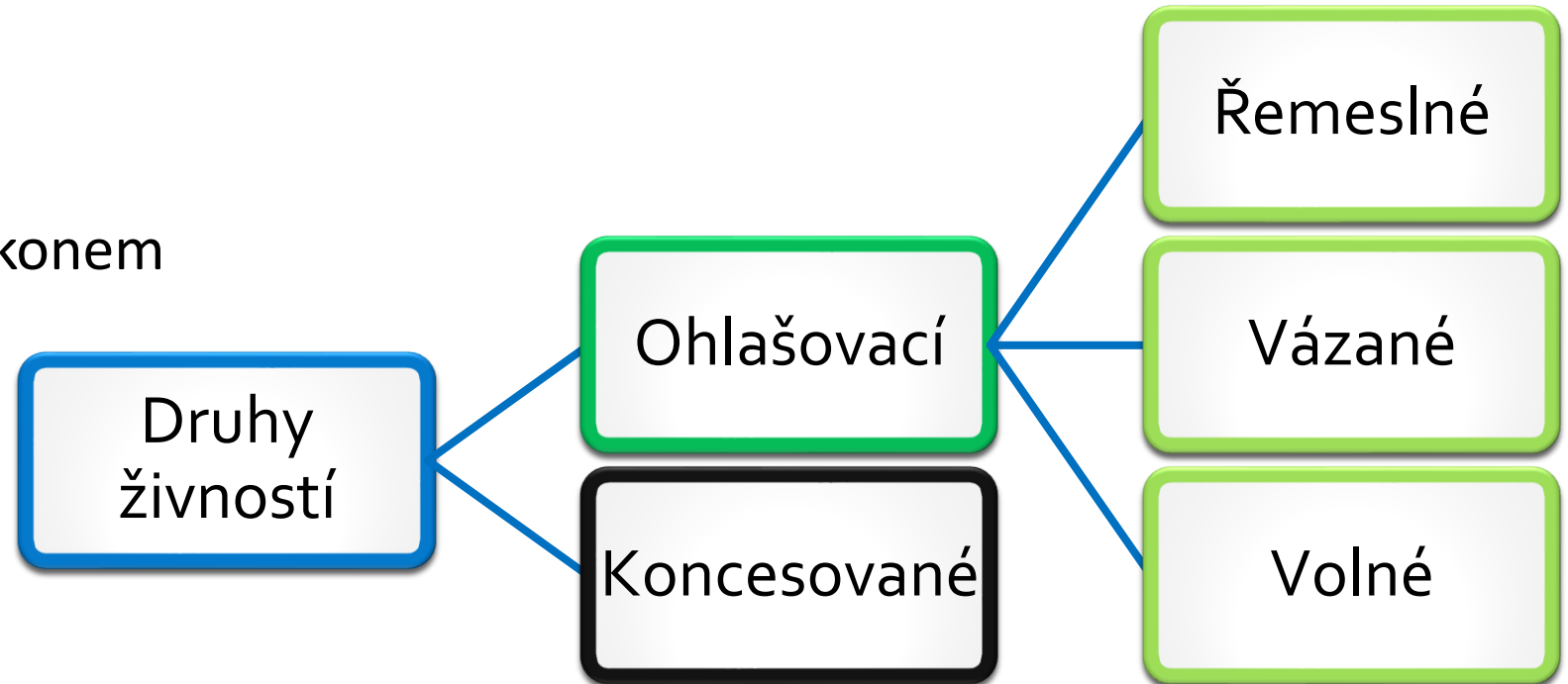
- **disciplína** - návrh efektivního řešení v každé situaci
- **manažerské schopnosti** - rychlé rozhodování, leadership
- **sebejistota** - důvěra ve svá rozhodnutí
- **motivovaný** - úspěch je potvrzením jeho správných rozhodnutí
- **věčný student** - ochota dále se vzdělávat
- **schopný řečník** - srozumitelné předání myšlenek
- **opportunity seeker** - hledání i nejasných příležitostí
- **kreativec** - neotřelý insight
- **hráč** - miluje a vytváří výzvy

Důvody pro podnikání

- **Psychologická motivace** - podnikatelský profil a vnitřní potřeby
- **Sociologická motivace** - interakce mezi člověkem a jeho prostředím
- **Motivace okamžitého doprovodu** - lidé a věci, které nás přímo ovlivňují
- **Situační motivace** - atraktivní faktory podnikání (PULL) a negativní události (PUSH)
- **Ekonomická motivace** - dostupnost kapitálu

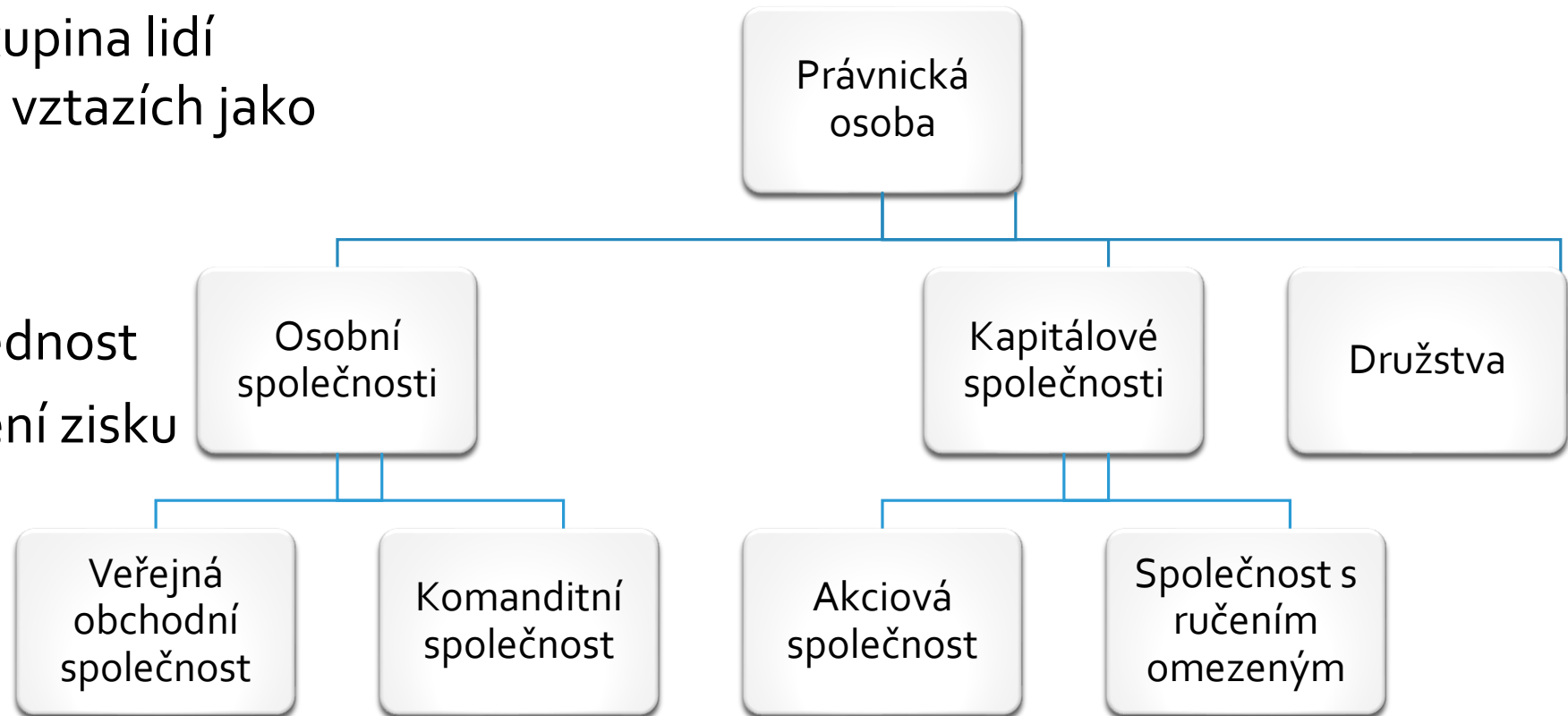
Fyzická osoba - OSVČ

- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání
- = osoba podnikající na základě živnostenského oprávnění nebo koncese
 - Soustavná činnost
 - Provozována samostatně
 - Za podmínek stanovení zákonem
 - Na vlastní jméno
 - Na vlastní odpovědnost
 - Za účelem dosažení zisku



Právnícká osoba

- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
- = jednatel nebo skupina lidí vystupující v právních vztazích jako celek
 - Vlastním jménem
 - Na vlastní odpovědnost
 - Za účelem dosažení zisku



Rozdíl mezi veřejnou obchodní a komanditní společností

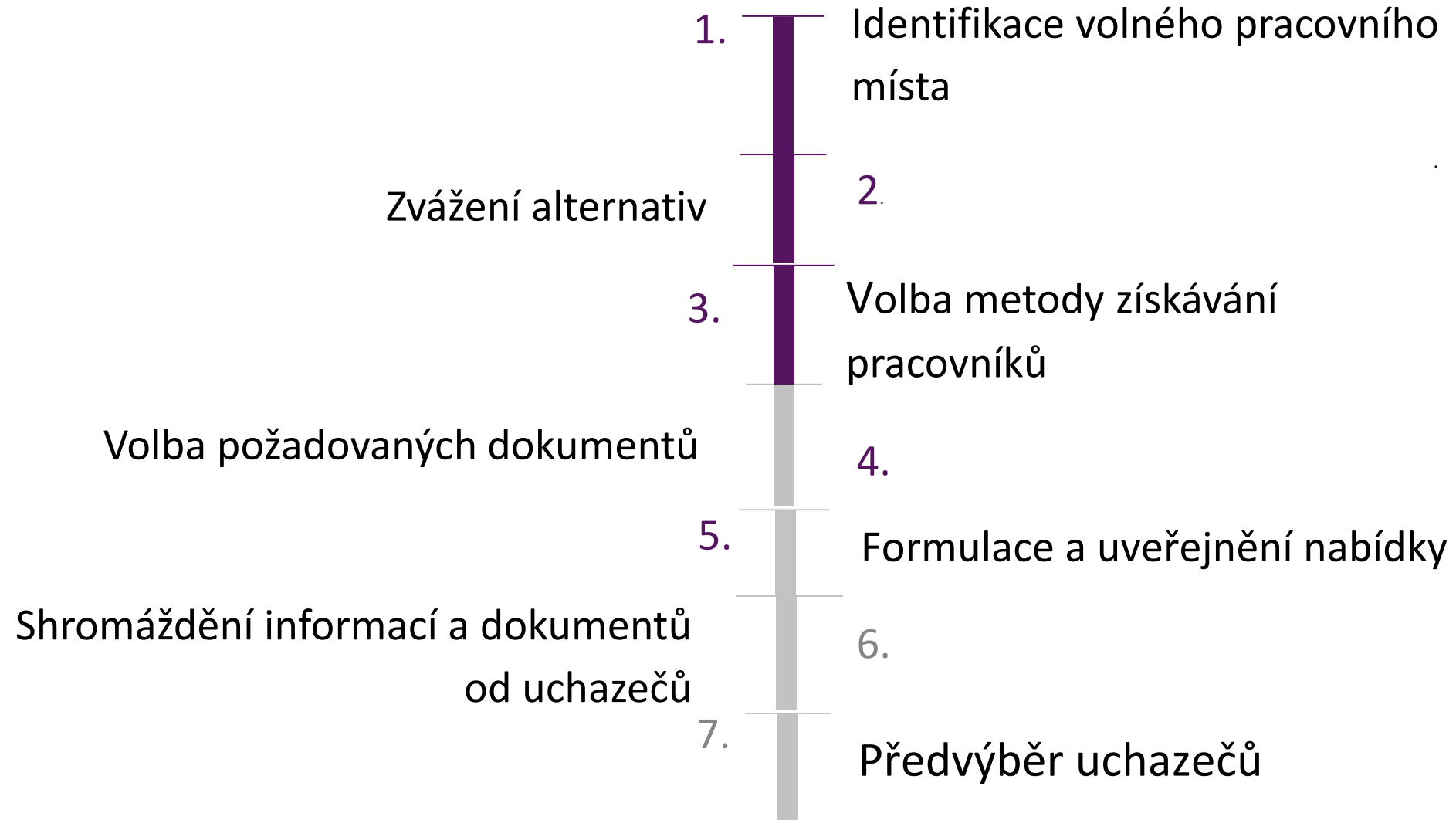
Veřejná obchodní společnost

- Osobní společnost
- Společníkem může být fyzická i právnická osoba
- Ručení -> celým svým majetkem
- Zisk se dělí rovným dílem
- Statutární orgán = všichni společníci
- Rozdělený zisk nepodléhá daní právnických osob

Komanditní společnost

- Osobní společnost
- Společníci jsou komplementáři a komanditisté
- Ručení -> komanditisté – do výše vkladu
-> komplementáři – celým majetkem
- Zisk dělen podle smlouvy
- Statutární orgán = komplementáři

Proces získávání pracovníků



Proces získávání pracovníků

1) zkoumání dotazníků a jiných dokumentů předložených uchazečem, včetně životopisu

2) předběžný pohovor - doplnění skutečností vyplývajících z dotazníku

3) testování uchazečů - tzv. testy pracovní způsobilosti

4) výběrový pohovor

5) zkoumání referencí

6) lékařské vyšetření

7) rozhodnutí o výběru konkrétního uchazeče

8) informování uchazeče o rozhodnutí



Proces získávání pracovníků

Čím **užší pracovní tým** je, tím více ovlivňují **vzájemné vztahy** výkonnost a budoucnost firmy.

Ve **finálním kole** výběrového řízení bychom měli nechat **všechny vedoucí členy týmu** provést s adeptem krátké interview

- Zkuste přidat **další vrstvu** mezi životopisem a jednorázovým pohovorem
- Uspořádejte **skupinovou interakci**
- Hledejte talent na **nepravděpodobných místech**
- Vydejte se s **netradičními médii**
- Aktivně vyhledávejte profily a stránky na **sociálních sítích**

Integrace pracovníků v malém podniku



Dohoda o provedení práce (DPP)

- 300 hodin za rok u jednoho zaměstnavatele
- Srážková daň (15 %)
- Při výdělku do 10 000 Kč za měsíc není odváděno sociální a zdravotní pojištění

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

- Rozsah práce nesmí v průměru překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby
- Zálohová daň (15 %)
- Pokud měsíční výdělek přesáhne 2 500 Kč, odvádí se sociální a zdravotní pojištění

1) **základní mzda** - to, co si reálně pracovník vydělá dle pracovní smlouvy, vnitřního předpisu či platového výměru

- časová
- úkolová
- podílová

2) **pobídkové složky** - mají motivovat

- odměny
- prémie
- osobní ohodnocení
- podíl na hospodářském výsledku
- povinné příplatky
 - svátky (minimálně 100% z průměrné mzdy)
 - soboty a neděle, noc, ztížené pracovní podmínky (minimálně 10%)
 - přesčasy (den - minimálně 25%, noc - 50%)

3) **náhrady mzdy**

- prostoje, dovolená, návštěva lékaře, pohřeb blízké osoby, svědectví u soudu

5) sociální pojištění

- 6,5% z HM
- odvádí se OSSZ
- platí se z toho:
 - nemocenské dávky (delší než 14 dní)
 - dávky v mateřství
 - důchody
 - podpora v nezaměstnanosti

6) zdravotní pojištění

- 4,5% z HM
- odvádí se příslušné zdravotní pojišťovně
- platí se z toho:
 - platy lékařů
 - chod nemocnic

7) daň z příjmů fyzických osob

- 15% ze zaokrouhlené SHM
- SUPERHRUBÁ MZDA = HM + 9% ZP + 25% SP
- zaokrouhlení na stovky nahoru
- slevy
 - na poplatníka 2070 Kč
 - na studenta 335 Kč
 - po odečtení slev je částka > 0 nebo = 0
- zvýhodnění na děti
 - 1.1267 Kč
 - 2.1617 Kč
 - 3. 2017 Kč
- vyjde nám buď daň (odečítáme) nebo daňový bonus (přičítáme)

ČISTÁ MZDA

8) srážky - výživné, půjčka

9) nemocenské dávky

ČÁSTKA K VÝPLATĚ

Zdroje

- Lazear, E. P. (2005). Entrepreneurship. *Journal of Labor Economics*, 23(4), 649-680.
- Kobia, M., & Sikalieh, D. (2010). Towards a search for the meaning of entrepreneurship. *Journal of European Industrial Training*, 34(2), 110-127.
- Isac, C. (2013). Interdependence Of Entrepreneurship – Economic Development. *Annals of the University of Petroșani.Economics*, 13, 117-124.
- Chedli, M. K. E. (2016). Entrepreneurial Motivation And Performance Of Enterprises. *Economics, Management and Financial Markets*, 11(1), 175-188.
- Svobodová, I., & Andera, M. (2017) *Od nápadu k podnikatelskému plánu*. Praha: Grada Publishing.. 227 s.
- Male, B. (2010, February 25). 10 Creative Recruiting Strategies To Hire Great People. Retrieved November 25, 2018, from <https://www.businessinsider.com/10-creative-recruiting-strategies-for-finding-great-hires-2010-2?r=US&IR=T#use-self-selection-to-find-out-whos-really-interested-1>
- How to Hire Your First Employees. (n.d.). Retrieved November 26, 2018, from <http://guides.wsj.com/small-business/hiring-and-managing-employees/how-to-hire-your-first-employee/>
- Koloc, N. (2012, March 30). 7 Keys to Hiring Your Start-up's First Employee. Retrieved November 26, 2018, from <https://www.themuse.com/advice/7-keys-to-hiring-your-startups-first-employee>
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons
Uveďte původ – Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní.

