

Ročník 18 – číslo 1 – 2017
Volume 18 – Number 1 - 2017

EKONOMIKA A SPOLOČNOSŤ

Journal of Economics and Social Research

**Vedecký časopis Ekonomickej fakulty
Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici**

***The Scientific Journal of the Faculty of Economics
Matej Bel University Banská Bystrica***



Slovakia



Obsah/Contents

State/ Articles

Jan W. Wiktor

Vzdelávanie ako prvok poslania univerzity v prejavoch rektorov Ekonomickej univerzity v Krakove v rokoch 1925 až 2015	5
Education as the Part of the Mission of University in Speeches of the Cracow University of Economics Rectors in 1925 - 2015	

Mária Seková, Viera Ďuriková, Alena Kaščáková

Návrh teoretického modelu predpokladov tvorivosti v práci manažéra a možnosť jeho aplikácie v praxi	14
Design of Theoretical Model of Assumptions of Creativity in the Work of Manager and the Possibility of its Application in Practise	

Hussam Musa, Peter Sliacky

Kľúčové faktory využívania finančnej podpory malých a stredných podnikov na Slovensku	22
Key Factors of Use the Financial Support for Small and Medium-sized Enterprises in Slovakia	

Michaela Novotná

Vplyv vybraných odchýlok od racionality na finančné rozhodovanie investorov	31
Influence of Selected Deviation from Rationality on Financial Decision of Investors	

Eubica Šebová

Finančná situácia odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb na Slovensku v rokoch 2014 a 2015	39
Financial Situation in the Field of the Accommodation and Hospitality Services in Slovakia in the Years 2014 and 2015	

Jolanta Staszewska

Medzinárodná spolupráca klastrov	48
International Cluster Cooperation	

Zuzana Palenčíková

Rozvíjanie profesijných kompetencií študentov cestovného ruchu	56
Developing Professional Competences of Undergraduate Tourism Students	

Šárka Prát

Students Migration from the Slovak Republic to the Czech Republic: Case study at University of Economics Prague	69
Migrácia študentov zo Slovenskej republiky do Českej republiky: Prípadová štúdia na Vysokej škole ekonomickej v Prahe	

Z vedeckého života/ *From Scientific Life*

Slávnostné uvedenie knihy „Neplatená práca na Slovensku“ do života (Miriám Martinkovičová)	79
The Solemn Introduction of the Book „Unpaid Work in Slovakia“ to Life	

Dvadsaťpäť rokov prípravy absolventov v študijnom odbore ekonomika a manažment podniku na Ekonomickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici (Ľubica Lesáková)	81
Twenty-five Years of Graduate Study in Business Economics and Management at the Faculty of Economics Matej Bel University in Banská Bystrica	

Študentská vedecká aktivita 2017 (Vanda Maráková)	86
Student Scientific Activity 2017	

Metódy rozvoja prierezových kompetencií prostredníctvom praktického tréningového procesu študentov (Kamila Borseková, Vanda Maráková)	87
Methods of Development of Cross-sectional Competences through Practical Training of Students	

Recenzie/ *Book Review*

Základy moderného manažmentu (Andrej Malachovský)	88
Foundations of Modern Management	

**Vzdelávanie ako prvok poslania univerzity v prejavoch rektorov
Ekonomickej univerzity v Krakove v rokoch 1925 až 2015**
*Education as the Part of the Mission of University in Speeches of the
Cracow University of Economics Rectors in 1925 - 2015*

Jan W. Wiktor

Universities fulfil a triad of functions. Besides research and educational, there is also an academic function. This ensures an institutional identity, which is supposed to educate intellectual elite, able to formulate a diagnosis, define a vision and development scenarios. The aim of this paper is to present opinions on education and its quality, students problems and education process on the basis of the study of rector's inagurational speeches of Cracow University of Economics during 1925 – 2015. Paper offers selective view on education and its quality, study programs, requirements on professors and students, study conditions and internationalisation of study. Study of rector's speeches confirms relevance of „Historia est magistra vitae“. Memory of the past is the elementary component of each university identity and identity of each of us.

Key words: *Vzdelávanie. Edukácia. Výskum. Univerzita.*

JEL Classification: A_{11} , A_{20}

Úvod

Vzdelávanie, okrem výskumnej a edukačnej funkcie, je základnou funkciou a hlavnou súčasťou poslania každej univerzity. Je to autotelické aj inštrumentálne. Triáda funkcií vyjadruje podstatu univerzity a zabezpečuje jej identitu ako inštitúcie, ktorá má vzdelávať intelektuálnu elitu, kreatívnych ľudí, ktorí môžu pochopiť problémy a zvraty moderného sveta, formulovať presnú, objektívnu diagnózu, ktorí sa snažia objasniť a definovať víziu a rozvojové scenáre.

Táto triáda funkcií vysokoškolského vzdelávania patrí k základnému poslaniu Ekonomickej univerzity v Krakove: *Rerum cognoscere causas et valorem* (poznatie príčiny a hodnoty). Jej význam vyjadruje nielen vedecký výskum, zameraný na hľadanie príčin a hodnotu vecí, hľadanie pravdy o ekonomickom živote, fungovaní ekonomických systémov, ale aj ich šírení. Hlavnou úlohou univerzity je v skutočnosti „poskytovať univerzálne vzdelanie, v ktorom možno kombinovať odborné znalosti so všeobecnou metodologickou a teoretickou vedou“. Poslanie Krakovskej ekonomickej univerzity sa realizuje:

- výskumom, ktorý vedie k obohateniu ekonomických a sociálnych poznatkov,

- prípravou vysokokvalifikovaných pracovníkov v oblasti ekonomických vied,
- výchovou mladých ľudí v duchu rešpektovania práva, vlastenectva, demokracie a zodpovednosti za osud spoločnosti a štátu,
- snahou o kult kultúry pravdy a svedomitej práce v univerzitnom prostredí a atmosférou vzájomnej lásky¹.

Hlavnou funkciou univerzity je edukácia. Študent po niekoľkých rokoch štúdia - dvoch až piatich, a dokonca v prípade doktorandského štúdia deviatich, je absolventom a tiež akýmsi „veľvyslancom“ univerzity.

V procese edukácie univerzita poskytuje široké, interdisciplinárne vedomosti, ktoré umožňujú na základe holistického prístupu objavovať stále nové, kreatívne riešenia budúcich sociálnych a ekonomických problémov. To vytvára podmienky, v ktorých budú absolventi schopní tvoriť presvedčivé stratégie pre rozvoj svojich podnikov, inštitúcií a organizácií, a navrhovať efektívne spôsoby ich realizácie v podmienkach prehlbujúcej sa a stále rozširujúcej internacionalizácie a globalizácie. Spôsob, akým to robia, závisí vo veľkej miere od kvality edukačného procesu. Mám na mysli túto myšlienku ako predpoklad charakterizujúci univerzitu.

1. Cieľ a materiál

Cieľom state je upriamiť pozornosť na problematiku vzdelávania študentov, pre niekoho neobvyklým historickým pohľadom na edukáciu a študentské otázky, uvedené v prejavoch rektorov Ekonomickej univerzity v Krakove (Cracow University of Economics) pri príležitosti otvorenia vybraných akademických rokov 1925 - 2015.

Kladiem si otázku, v akej podobe a rozsahu sa rektori univerzity v prejavoch zaoberali problematikou edukácie, študentskými otázkami a procesom vzdelávania za obdobie deväťdesiatich rokov na univerzite. Spracovanie problematiky je pochopiteľne, selektívne. Texty prejavov všetkých rektorov univerzity počas celého obdobia tvoria špeciálnu publikáciu. Obsahuje prejavy 19 rektorov, ktorí v rokoch 1925 - 2009 vykonávali túto čestnú funkciu. Všetky prejavy rektorov sa nachádzajú v Archíve Ekonomickej univerzity v Krakove na oddelení vedeckých informácií hlavnej knižnice Ekonomickej univerzity v Krakove. Jubilejné príhovory rektorov umožňujú spoznať problematiku edukácie a vyhlásenia orgánov univerzity, prezentované pri osobitných príležitostiach a za osobitných podmienok. Je to bohatý a hodnotný materiál. Určite si zaslúži hlbšiu analýzu a hodnotenie. Syntetickú odpoveď na uvedenú otázku dávajú prejavy rektorov. Predstavujú spôsob, akým sa otázky edukácie riešili v roku založenia školy (1925) a v jubilejných rokoch² – 20., 25., 50., 75. a 90. výročia Ekonomickej univerzity v Krakove.

¹ Stratégia Ekonomickej univerzity v Krakove na roky 2011 – 2020, schválená Senátom 5. 12. 2011. Krakov: Wydawateľstwo EU v Krakove, 2011, s. 13.

² Przemówienia inauguracyjne rektorów Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie z lat 1925 - 2009. Ed. R. Nestrój, P. Hadrian. Krakow: Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego, 2010.

2. Výsledky skúmania

2.1. Založenie Vysokej obchodnej školy v Krakove

Vysoká obchodná škola v Krakove bola založená v akademickom roku 1925/26. Príhovor predniesol prof. dr. Arnold Bolland 1. októbra 1925. V prejave prvý rektor, spoluzakladateľ a Vysokej obchodnej školy zdôraznil niekoľko kľúčových otázok³. Z hľadiska edukácie išlo o podmienky pre kandidátov z hľadiska významu edukácie a procesu učenia pre naplnenie poslania školy a význam pre rozvoj krajiny. Reč je krátka – má len štyri strany textu, z ktorých prvé dve sú venované privítaniu hostí, a ďalšie dve hovoria o kľúčových zámeroch VOŠ v oblasti výchovy a edukácie.

«Štúdium na Vysokej obchodnej škole sa môže rozvíjať, ako zdôraznil rektor A. Bolland v príhovore, v dvoch smeroch, jedným je všeobecno-ekonomická fakulta [...], ktorej cieľom je pripraviť najlepších zamestnancov pre obchod, priemysel a financie. Štúdium na tejto fakulte bolo dvojročné. Študenti zaujímajúci sa o prijatie sa musia preukázať potvrdením o absolvovaní strednej všeobecnej školy alebo ukončením obchodného lícea, prípadne ekvivalentnej odbornej školy s pokročilou znalosťou polovice odborných predmetov» (s. 15). «Študenti uchádzajúci sa o prijatie [na Fakultu tovaroznalectva, pozn. autora] sa musia preukázať nielen maturitným vysvedčením, ale okrem toho aspoň jedným rokom vysokoškolského štúdia».

Významné miesto v rozvoji VOŠ kládol prof. Bolland, na stupeň vzdelania a rozvoj ľudského potenciálu, keď vo svojom programe - vízia a stratégii uviedol: „Vychádzame z predpokladu, že kapitál, ktorým sila ľudského tvorivého génia, ako aj množstvo energie vo svete je dostatočná na vytvorenie množstva tovaru a výrobkov, schopných uspokojiť každého. Nedostatok tohto množstva a nedostatok spokojnosti, napätia a vojny sa pripisujú okrem iného, chybnjej organizácii výroby a jej distribúcii. Tento predpoklad potvrdzujú všetky poznané osvietené myšlienky posledného obdobia. Vedecký výskum a vzdelávací systém našej školy, bude aj naďalej sledovať ducha základného predpokladu, a to s cieľom, aby všetci tí, ktorí prišli na našu školu, získali vedomosti o obchodných vedách, podieľali sa na náprave hospodárskych problémov (s. 17).

Rektor ďalej uviedol: „Chceme vychovávať našich študentov z dvojakého uhla pohľadu: jedným je, sprostredkovať im hotové poznatky o obchodných vedách v rozsahu potrebnom pre elitnú mládež, resp. vysokoškolsky vzdelanú mládež, [...] druhým uhlom pohľadu je schopnosť spájať a vyvodzovať závery z minulého vývoja ekonomických javov. Chceme nášmu spoločenstvu obchodníkov sprostredkovať solídne odborné znalosti, ktoré by mali mať nielen poprední dodávatelia, ale aj v rovnakom čase nezávislí priekopníci myšlienok a podnikania. Želáme si v našej škole kombinovať obchodné vzdelávanie s dostatočne primeraným tovaroznalectvo-technologickým vzdelaním. Vychádzame z predpokladu, že kreativita obchodníka rastie v závislosti od primeraného množstva potrebných vedomostí.

³ Obchodné štúdium získalo status vysokej školy v roku 1938, kedy zmenilo názov na Obchodnú akadémiu v súlade so zákonom z 29. 3. 1937. V čase vzniku v roku 1925 sa na VŠO podľa čl. 4 projektu predpokladalo, že učiť môžu len také osoby, ktoré vyučovali na vysokých školách. V príhovore rektor A. Bollanda (s. 15) predpokladal zo strategického hľadiska premenu VŠO na školu s plnými akademickými právami.

V nadväznosti na tento predpoklad naša škola vybuduje všetky odvetvia obchodných vied, ktoré môžu slúžiť špecializácii v obchode s tovarom a zvýšeniu produkcie“ (s. 17).

Túžba po výchove elity - budúcich pracovníkov pre hospodárstvo – bola, podľa vyjadrenia rektora úzko spojená s metodikou vedeckého výskumu ekonomiky, obchodu, tovaroznalectva a priemyslu. Ako zdôraznil prof. Bolland: „Chceme sprostredkovať našim študentom metodológiu vedeckého výskumu z hľadiska skúmania hospodárskych problémov v najhlbšom presvedčení, že obchodné vedy sa už dostatočne rozvinuli, aby bolo možné riešiť ekonomické problémy vedeckým spôsobom“ (s. 17).

2.2. Príhovor rektora v akademickom roku 1944/1945

V jubilejnom roku 20. výročia založenia Vysokej obchodnej školy v Krakove predniesol rektor prof. dr. Albin Żabiński 8. mája 1945 príhovor, ktorý bol atypický.

Po prvé to bol prejav prednesený na konci akademického roka, ktorý sa začal v poslednom období vojny, na jeseň roku 1944. V prvej časti obsahuje pomerne dlhú bilanciu činnosti a druhá predstavuje zámery školy na začiatku procesu povojnovej obnovy krajiny, mesta a školy.

Príhovor obsahuje správu o situácii na univerzite počas vojny, obsahuje spomienky na zosnulých profesorov - ich vedecké, organizačné a pedagogické úspechy. Tie sú osobitne zdôraznené. Ako príklad uvedieme dva názory vyjadrujúce vzťah profesorov k predvojnovým študentom univerzity.

„Ako učiteľ a predstaviteľ školy bol profesor Bolland úprimným priateľom mladých, ktorí mu svojou úctou a aktívnou účasťou na sociálno-ekonomickom živote Poľska ležali hlboko v srdci. Snažil sa mládež dostať na vysokú úroveň, vždy presadzoval heslo, aby bola tvorivým a čestným členom spoločnosti. Snažil sa prebudiť ducha ekonomickej iniciatívy okolo neho, čo sa prejavilo špeciálnym seminárom o používaní zahraničných patentov na industrializáciu Poľska „(s. 38).

Na druhej strane prof. W. Winid „ako pedagóg [...] venoval veľké svoje nadšenie a iniciatívu vzdelávaniu mládeže; nadviazal priamy kontakt s ňou, slúžil jej radou a pomáhal ... „(s. 39).

Z hľadiska cieľa state chcem zdôrazniť činnosť univerzity v rokoch 1939 - 1945. V prejave, v časti o didaktike a vzdelávaní, čítame: «Práca na akadémii bola na chvíľu prerušená, ale už koncom septembra [1939] sme sa zaoberali novovzniknutou situáciou... (s. 36). Je dôležité zdôrazniť, že „činnosť akadémie počas okupácie nebola zastavená, ale sa prejavovala: (a) poskytovaním rôznych osvedčení študentom, čo bolo nevyhnutné, lebo veľká časť najdôležitejších študentských spisov bola zaistená okupantmi a nebola počas vojny k dispozícii; (b) v roku 1939 sa konali výročné skúšky študentov; (c) študentom sme zadávali témy diplomových prác a organizovali pre nich konzultácie; (d) organizovali sme tajné vyučovanie [...]. Všetkým profesorom (...) za ich obetavú, plodnú a pritom nebezpečnú prácu vyslovujem srdečné poďakovanie“ (s. 42).

„Vysoká obchodná škola bola v prevádzke počas celej vojny [...] od začiatku svojej existencie nedošlo k žiadnemu prerušeniu. Oboznamovala poľskú mládež s ekonomickou, spoločenskou, konštruktívnou a tvorivou prácou a vždy pracovala pre dobro poľského národa“ (s. 43 - 44).

2.3. Príhovor rektora Vysokej obchodnej školy v Krakove 30. októbra 1945

Dvadsiate výročie Vysokej obchodnej školy sa zhodovalo s ukončením magisterského štúdia. Dňa 3. septembra 1945, na základe rozhodnutia ministra školstva, získala vysoká škola právo udeľovať titul magistra ekonomicko-obchodných vied ako nižšieho vedeckého stupňa. „Takže po 20. rokoch tvrdej práce, ako vo svojom prejave zdôrazňuje rektor prof. dr. Albin Źabiński, Vysoká obchodná škola dosiahla cieľ, aký si vytýčila už pri svojom vzniku pred 20. rokmi“ (s. 48). Profesor A. Źabiński adresoval veľmi srdečne slová, plné úcty študentom školy, ktorí svoje štúdia začali v októbri 1945: „Keď ide o mladých ľudí, dovoľte mi povedať pár slov o tom, aby som charakterizoval mladú povojnovú generáciu. Pritom, s veľkou radosťou a pýchou musím povedať, že takýchto mladých ľudí ako v poslednom akademickom roku [1944/1945 – pozn. aut.] sme ešte nikdy nemali na našej škole od začiatku jej existencie. Všetci to boli dospelí ľudia, ktorí dospeli počas vojny, ktorí niesli útrapy každodenného života, ktorí chápali svojich nadriadených, a preto ich bolo možné ľahko usmerňovať, správali sa perfektne v každom ohľade pritom boli mimoriadne usilovní a pracovití. [...] Títo ľudia dobre vedeli, že k nám prišli študovať, a tak prejavili mimoriadnu usilovnosť na prednáškach, seminároch a cvičeniach. Tieto úvahy o mládeži nie sú len mojim názorom, ale ako zdôrazňuje, sú názorom všetkých profesorov a lektorov, ktorí mi ich sprostredkovali. Títo mladí ľudia u nás študovali s veľkým zápalom ekonomické, spoločenské, konštruktívne a kreatívne práce v očakávaní, aké budú v budúcnosti sami robiť pre budúcnosť a dobro poľského národa“ (s. 47).

„Táto mládež nemyslela v mládežníckych kategóriách, ako to bolo pred vojnou, ale v kategóriách dospelých a skúsených ľudí. Tieto vlastnosti sa prejavili lepšie ako dovtedy bežné výsledky skúšok. Za to všetko dnes vyjadrujem úprimné a srdečné uznanie našej milovanej mládeži“ (s. 47).

2.4. Príhovor rektora pri príležitosti otvorenia akademického roka 1949/50

V roku 25. výročia Vysokej obchodnej školy došlo k jej premenovaniu na Vysokú školu ekonomickú. Rektor prof. dr. Stefan Grzybowski 3. októbra 1949 na začiatku svojho vystúpenia položil otázku: o „dôležitých a zásadných zmenách vedúcich školu novým smerom rozvoja“. Medzi nimi zdôraznil štyri základné otázky týkajúce sa edukačného procesu na našej vysokej škole. Išlo to tieto zmeny:

- „ako prvá vysoká škola v Poľsku sme uplatnili zásady modernizácie v oblasti hospodárstva, modernizácie štúdia a prispôbili ho potrebám socialistickej ekonomiky, zásady vytýčené Ústrednou radou pre vedu a vysoké školstvo [...];
- zaviedli sme dvojstupňové štúdium: trojročné odborné a magisterské. Odborné štúdium má tri etapy: 1. ročník je základom všeobecného vzdelávania a začiatkom ekonomických zručností; 2. ročník - všeobecné ekonomické vzdelanie a pokračovanie v ekonomických zručnostiach; 3. ročník - špecializácia, aspoň v troch smeroch, ktoré pokrývajú celé jadro podnikových procesov: výroba (zameranie na organizáciu a riadenie priemyselných podnikov), obchod s tovarom (zameranie na vnútorný obchod), financovanie a riadenie (zameranie na banky). Z hľadiska tzv. výberových predmetov, ale s pevnou minimálnou výmerou hodín, ide o hlbšiu individuálnu špecializáciu študentov. Ročné magisterské

- štúdium sa vracia k všeobecným predmetom, poskytuje syntézu a zavádza špeciálne štúdium na akademickej úrovni v závislosti od témy magisterskej práce [...] ⁴. Napokon boli podniknuté kroky v záujme prepojenia špeciálnych prednášok s prácou v podnikoch;
- „reforma [...] sa okamžite zaviedla vo všetkých ročníkoch štúdia a uložila študentom vyšších ročníkov zapísať si a absolvovať doplňujúce predmety. Toto nepredvídané zaťaženie im dáva možnosť dokončiť súčasné štúdium o ekonomickom živote Poľska a dať im možnosť zamestnať sa. Toto zvýšené úsilie mladých ľudí - dúfam – je pre všeobecné dobro, nielen pre jednotlivca...“;
 - zoštatnenie vysokej školy, za predpokladu, že najneskôr do konca roka 1951 bude „škola financovaná zo štátneho rozpočtu, nie z poplatkov študentov. To nie je len úľava pre študentov. Znázorňuje tiež umožní [...], aby vysoká škola pripravila absolventov a preberá za to zodpovednosť „ (s. 65) ⁵.

2.5. Príhovor rektora pri príležitosti 50. výročia Ekonomickej akadémie v roku 1974

Príhovor rektora prof. dr. hab. Aantoniego Fajferka 2. októbra 1974 pri príležitosti 50. výročia existencie vysokej školy a štvrtej zmeny jej názvu na Ekonomickú akadémiu, je rozsiahly a má 10 strán textu. Je to obsiahly text, líšiaci sa od výročných prejavov, bilancujúci rozvoj školy za 50 rokov svojej existencie, charakterizujúci súčasné problémy a plány do budúcnosti. „To vyžaduje [...] - ako zdôraznil rektor A. Fajferek – prezentovať najdôležitejšie fakty zo života jednej z najstarších vysokých obchodných škôl v Poľsku, poukázať na splnenie hlavného cieľa a urobiť reflexiu vedeckých, edukačných a organizačných záujmov vysokých škôl „(s. 144).

Vzhľadom na vzdelávanie rektor zdôraznil úspechy na úseku edukácie poľských ekonómov, kvalitu edukácie a postavenie absolventov na trhu práce a uviedol:

„Pokiaľ ide o edukáciu, vychovali sme približne na 15 000 absolventov, čo je takmer 30 % z celkového počtu aktívnych ekonómov s vysokoškolským vzdelaním v našej krajine. Je to veľké množstvo, ak sa zamyslíme, že sme nikdy neboli zaradení medzi veľké školy. Ale nejde len o množstvo, o ktorom by sme tu chceli hovoriť, pretože máme veľa údajov o kvalite našich absolventov. Naša škola dosiahla pekné výsledky na poli vzdelávania vysokoškolských odborníkov a politických aktivistov. Tešíme sa z úspechov našich absolventov, ktorí dosiahli vysoké pozície v strane a štáte, na rôznych úrovniach správy a riadenia vrátane ústrednej vlády. Sme povinní odovzdať túto pravdu najmä študujúcej mládeži. Pretože naša mládež opúšťajúca múry našej školy by mala byť informovaná o zodpovednosti, ktorá nás očakáva, ako aj o perspektívach“ (s. 152).

⁴ V súlade s individualizáciou štúdia a edukácie je potrebné zdôrazniť, že v roku 1948/49 na Vysokej škole ekonomickej v Krakove študovalo 2772 študentov a 46 účastníkov pedagogického kurzu.

⁵ Vysoká obchodná škola v Krakove sa zmenila na Vysokú školu ekonomickú dekrétom z 26. 10. 1950. Dekrét potvrdil 25. ročnú skúsenosť, výsledky a rozvoj. Rozhodnutím Rady ministrov z 29. 4. 1974 bola Vysoká škola ekonomická premenovaná na Ekonomickú akadémiu v Krakove. Pod týmto názvom škola existovala do roku 2007.

2.6. Príhovor rektora pri príležitosti 75. výročia vysokej školy

Rektor prof. dr. hab. Tadeusz Grabiński pri príležitosti otvorenia akademického roka 1999/2000 4. októbra 1999 a 75. výročia založenia vysokej školy predniesol príhovor koncipovaný zo širokého spoločensko-politického hľadiska, celoštátnej perspektívy fungovania školy, prác na zákone o vysokoškolskom vzdelávaní, vedeckých hodností a titulov, návštevy pápeža Jána Pavla II. 7. júna 1999. Vo svojom prejave pozdravil „mimoriadne srdečne mladých ľudí, najmä tých, ktorí začínajú štúdium a sú veľkým intelektuálnym potenciálom a garanciou lepšieho života“ (s. 200). Zameral sa na dva dôležité aspekty – kvantitu výučby a kvalitu vzdelávania: „Druhou [okrem vedeckého výskumu – pozn. autora] dôležitou súčasťou našej činnosti je výučba. Už niekoľko rokov je to primárna činnosť našich zamestnancov. Sťažujeme sa na príliš veľkú záťaž, nedostatok možností na zlepšenie vedeckého výskumu alebo nedostatok voľného času na odpočinok [...]. Môžem však povedať, že pomocou modelu logistickej krivky sme dosiahli úroveň saturácie tejto krivky z hľadiska zaťaženia vyučovacími povinnosťami. Počet študentov sa stabilizoval na 18 tisíc“ (s. 2014). „V tejto situácii môžeme venovať väčšiu pozornosť kvalite výučby. Je to spôsobené zmenami učebných osnov, rozšírením rozsahu voliteľných prednášok a overovaním obsahu prednášok podľa odporúčaní Rady vysokoškolského vzdelávania. Systematicky obohacujeme našu ponuku vzdelávania o nové špecializácie“.

2.7. Príhovor rektora pri príležitosti otvorenia akademického roka 2014/15

Rektor Ekonomickej akadémie v Krakove prof. dr. hab. Andrzej Chochół 6. októbra 2014 pri otvorení akademického roka a 90. výročia založenia školy vo svojom prejave zdôraznil mnohostranný pohľad na vzdelanie a kvalitu výučby. Rád by som vám želal (slová rektora študentom), aby štúdium [...] splnilo vaše očakávania a viedlo k uskutočneniu sna pre budúcu profesiu. Snažte sa využiť všetky možnosti rozvoja, ktoré vám poskytuje univerzita [...] (s. 15).

Slová vďaky adresoval rektor A. Chochół aj starším študentom: „ďakujem vám za statočné plnenie sľubu zloženého vo svojom čase, svedomité využitie príležitostí na získanie vedomostí a zručností, činnosť v študentských organizáciách a vedeckej činnosti a prácu v prospech univerzity a jej rozvoja. Ďakujem vám za podporu našej univerzity v Poľsku a v zahraničí počas štúdia a zahraničnej praxe, ktoré mnohí z vás každoročne využívajú“.

Na úseku vzdelávania a edukácie rektor zdôraznil:

- nepretržitý záujem o štúdium na našej univerzite a stabilné počty prijatých v posledných rokoch do prvého ročníka štúdia. „Tento rok [2014 – pozn. aut.] sa prvýkrát uskutočnil nábor pre odbor „Marketing a komunikácia na trhu“, kde sa na denné štúdium 1. stupňa prihlásilo cca. 7 kandidátov na jedno miesto, čím sa tento odbor stal najpopulárnejším. Menší záujem je o „Financie a účtovníctvo“ - cca 5 kandidátov na jedno miesto a „Ekonomiu“ (3 osoby). [...]. Univerzita predpokladá v novom akademickom roku otvoriť nové odbory: „Právo“, „Organizačné a riadiace inžinierstvo“ [...] a „Organizácia a manažment - manažérske štúdium“;
- „záujem zahraničných študentov je dôkazom vysokej atraktívnosti univerzity. Analýza tohtoročného náboru vedie k pozoruhodnému postrehu - systematicky rastie počet

- cudzincov, ktorí prišli na štúdiá na našu univerzitu [...] - počet zahraničných študentov je vyše 1000“;
- počet študentov, ktorí sa zúčastnili na výmennom programe Erasmus sa udržiava na dobrej úrovni v porovnaní s trendmi pozorovanými na trhu vysokoškolského vzdelávania;
 - univerzita pokračovala v realizácii komerčného kurzu poľského jazyka pre cudzincov „Polish Path“ a ďalšej jazykovej príprave pre zahraničných študentov;
 - zaznamenávame neustály vývoj v oblasti e-learningu. Za päť rokov vzrástol počet jedincov, ktorí sa zúčastňujú stacionárneho vyučovania a sčasti na internete. Medzi predmetmi vyučovanými v novej forme sú tak prednášky, ako aj cvičenia a kurzy. Okrem toho mnohí učitelia sprístupňujú študijné materiály pre výučbu;
 - v rámci modernizácie a zlepšenia kvality vzdelávania na univerzite Centrum e-learningu v akademickom roku plánuje nielen pokračovať v existujúcej činnosti, ale aj významne rozšíri internetové služby pre študentov, a to v spolupráci so študentmi a za pomoci praktikantov;
 - dôležitou súčasťou budovania značky univerzity sú úspechy jej študentov a absolventov. Pretože ich je mnoho, nemôžem ich vymenovať v tomto prejave, ale ich môžem uviesť na našej webovej stránke;
 - špeciálnym poslaním univerzitného vzdelávania je výchova, formovanie charakterov a utváranie postojov. Vzhľadom na prejavy nedostatku úcty k morálke a etickým normám, ktoré pozorujeme vo verejnom živote, má táto úloha konkrétny charakter. Apeluje na zvýšenie úsilia a prevzatie osobitnej zodpovednosti za formovanie eticko-morálnych postojov našej mládeže. Považujem túto úlohu za našu prioritu ako vychovávateľov generácie, ktorá bude vytvárať tvar našej budúcnosti».

Zhrnutie

História est magistra vitae

Tento náčrt ukazuje, ako bolo možné vyjadriť problematiku edukácie študentov v prejavoch rektorov Ekonomickej univerzity v Krakove v rokoch 1925 - 2014. Hlavné prejavy predniesli rektori školy v roku 1925 pri jej založení a pri 20., 25., 50., 75. a 90. výročí jej existencie. Text sprostredkúva selektívny pohľad na edukáciu a jej kvalitu, študijné programy, požiadavky na učiteľov a študentov, študijné podmienky, internacionalizáciu štúdií. Prezentované úvahy sú zaujímavé a hodnotné, vyjadrujú obavy i úspechy od založenia školy v roku 1925. Prezentovaný text predstavuje rôzne štýly a formy vyjadrenia sledovanej problematiky - poukazuje na kontinuitu a prítomnosť vzdelávania a poslania univerzity, alebo na všetko, čo sa vzťahuje na edukáciu ako organickú funkciu a misiu univerzity. Študovanie prejavov rektorov jasne potvrdzuje platnosť maxima „Historia est magistra vitae“. Je to moje presvedčenie vrátiť sa do minulosti a zdôrazniť, čo je mimoriadne cenné, významné a nadčasové. Pamäť minulosti je základnou súčasťou identity každej univerzity a každého z nás.

V stanovách Vysokej obchodnej školy z roku 1925 je uvedené: „Škola má za úlohu podporovať vedomosti a zručnosti v najširšom zmysle týchto pojmov. Za týmto účelom mládež s vysokoškolským vzdelaním, osobitne takým, ktoré môže dať spoločnosti jedincov, ktorí budú schopní vytvárať nezávislé, národne i spoločensky užitočné príležitosti a pre

hospodárstvo, vedúcich pracovníkov rozvíjajúcich výskumné a vedecké poznanie, šíriacich špeciálne poznanie v spoločnosti“ (op.cit., s. 205). Táto úvaha je stále platná, bez ohľadu na plynutie rokov, v skutočnosti vyjadruje podstatu a identitu každej univerzity a nadčasovú hodnotu vzdelania - Erudito mores futurum – vzdelnie pre budúcnosť.

Kľúčové slová: Edukácia. Univerzita. Vzdelávanie. Výskum.

Použitá literatúra

1. Przemówienie z okazji inauguracji roku akademickiego 2014/15 wygłoszone przez rektora Akademii Ekonomicznej w Krakowie prof. dr. hab. Andrzeja Chochoła w dniu 6. października 2014 r. (tekst – maszynopis). Oddział Informacji Naukowej Biblioteki Głównej UEK w Krakowie.
2. Przemówienia inauguracyjne rektorów Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie z lat 1925 - 2009. Ed. R. Nestrój, P. Hadrian. Krakow : Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego, 2010.
3. Strategia Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na lata 2011 – 2020, przyjęta uchwałą Senatu w dn. 5.12. 2011 r. Krakow : Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2011, s. 13.

Adresa autora: prof. dr. hab. Jan W. Wiktor, Fakulta riadenia, Ekonomická univerzita v Krakove, ul. Rakowicka 27, 31-510 Krakow, Poľsko; e-mail: jan.wiktor@uek.krakow.pl

Návrh teoretického modelu predpokladov tvorivosti v práci manažéra a možnosť jeho aplikácie v praxi

Design of Theoretical Model of Assumptions of Creativity in the Work of Manager and the Possibility of its Application in Practise

Mária Seková, Viera Ďuríková, Alena Kaščáková

The aim of the article is to present the results of the research based on the secondary sources to create a theoretical model of the prerequisites of creativity in the work of the manager, to examine the current state of support and development of creativity in selected enterprises and to propose the possibilities of its application in the practise of Slovak enterprises. The theoretical model of the assumptions of a creative manager which consists of 9 areas is proposed. The research was conducted in four companies where 17 managers and 65 employees were addressed. The greatest distance according to managers is in areas of job design and expertise, while according to the employees, they are interpersonal competences as well as management competencies and creative potential. Based on the results of the survey, managers should focus in particular on job design, interpersonal competence, work progress and potential exploration.

Key words: *Creativity. Employees. Manager. Model.*

JEL classification: O₁₅, M₅₄.

Úvod

Základným predpokladom úspešného napredovania organizácií v súčasnosti je najmä aplikácia inovatívnych prístupov v manažmente, ku ktorým patrí aj podpora a rozvoj tvorivosti. Od úspešných manažérov sa vyžaduje, aby boli tvoriví, svoju tvorivosť rozvíjali a zároveň vytvárali v organizácii prostredie, podporujúce tvorivosť a jej rozvíjanie aj u ostatných zamestnancov. Tvorivosť sa prejavuje v každej ľudskej činnosti. Základnou úlohou manažéra je vykonávať manažérske funkcie, podporovať tvorivosť svojich zamestnancov a zároveň rozvíjať aj svoju vlastnú tvorivosť. Z doterajších výskumov vyplýva, že jedným z najdôležitejších aspektov tvorivosti je tvorivá osobnosť s jej vnútornou motiváciou. Manažér by preto mal svojím konaním podporovať rozvoj vnútornej motivácie svojich podriadených, aby mohli v práci vykonávať to, čo ich zaujíma a z čoho majú radosť. Zároveň by sa mal snažiť objaviť potenciál svojich podriadených, rozvíjať ich silné stránky a schopnosti. To znamená, že v organizácii by mali byť vytvorené také podmienky, aby ľuďom bolo umožnené využiť ich potenciál. Preto je dôležité skúmať súčasný stav v tejto oblasti v slovenských podnikoch, identifikovať problémové oblasti a navrhnúť riešenie, ktoré by prispelo k pozitívnemu vývoju.

Tvorivosť je zložitý a komplexný fenomén, ktorý dodnes vedci jednoznačne nevysvetlili. Z tohto dôvodu odborníci pri skúmaní tvorivosti využívajú jej jednotlivé aspekty, ktoré ju pomáhajú vyjadriť a definovať. K takým aspektom patrí tvorivý produkt, tvorivý proces, tvorivá osobnosť, tvorivé prostredie a v posledných rokoch sa k nim pridáva aj tvorivý potenciál a presvedčanie (persuázia). Ako prvý aspekt tvorivosti väčšina autorov uvádza tvorivý produkt. „Je reálnym, dokázateľným, relatívne objektívnym výstupom tvorivej činnosti. V tvorivom produkte je stelesnená podstata tvorivosti. Na základe jeho existencie môžeme hovoriť o tvorivosti človeka, prostredia a procesu“ (Jurčová, 2009, s. 21). Tvorivý proces sa podľa Wallasa (Žák, 2004, s. 103) skladá zo štyroch základných fáz: preparácia, inkubácia, iluminácia a verifikácia. Ďalším aspektom je tvorivá osobnosť. Podľa Szobiovej (2004, s. 35) „ide o identifikáciu čŕt alebo charakteristík, ktoré odlišujú tvorcov od menej tvorivých jedincov“. Ak uvažujeme o tvorivom prostredí, môžeme sem zahrnúť všetky faktory mikro- a makroprostredia. Autori, ktorí sa venujú tvorivosti prioritne hovoria o faktoroch ako je pracovné prostredie, úloha rodiny a sociálno-kultúrne prostredie. K ďalším faktorom tvorivosti navrhuje Runco (2008) tvorivý potenciál a rozlišuje pritom medzi tvorivým potenciálom a tvorivým výkonom. Tvorivým potenciálom rozumie napríklad schopnosť vytvárať nápady, zatiaľ čo tvorivým výkonom je odmena, vynález, patent, publikácia alebo iný produkt (Runco, 2007, 2014). O poslednom aspekte tvorivosti uvažuje Simonton ako o presvedčaní (persuázia), ktorý skúmal tvorivosť významných osobností. Aspekt presvedčania v jeho chápaní znamená, že tvoriví ľudia ovplyvňujú myslenie iných, a tak musia byť persvázni - vytrvalí a presvedčiví v tom, aby boli rozpoznaní ako tvoriví.

1. Cieľ, materiál a metodika

Cieľom state je vytvorenie teoretického modelu predpokladov tvorivosti v práci manažéra a na jeho základe preskúmanie súčasného stavu podpory a rozvoja tvorivosti vo vybraných podnikoch na Slovensku. Využívame pritom sekundárne literárne zdroje, osobitne teóriu Amabile a jej dotazník KEYS (1996), ktorý sa používa na identifikovanie úrovne tvorivého prostredia v organizácii, dvadsaťpäťročný výskum Gallupovho inštitútu (Buckingham and Coffman, 1999), štúdiu Woodmana, Sawyera, Griffina o organizačnej tvorivosti (1993), štúdie o tvorivosti zamestnanca Oldhama a Cummingsovej (1996) a výskumy Runca (2003, in Runco, 2014) a Tyrone (2003, in Kubeš et al., 2004).

Okrem toho spracúvame výsledky primárneho prieskumu manažérov a zamestnancov v štyroch vybraných podnikoch. Výskumnú vzorku tvorilo 17 manažérov a 65 zamestnancov. Otázky v dotazníkoch sme rozdelili do 10 oblastí, ktoré zodpovedali oblastiam teoretického modelu predpokladov tvorivého manažéra. Dotazník obsahoval 38 otázok. Získané údaje sme spracovali použitím štatistického softvéru SPSS.

2. Výsledky a diskusia

2.1. Návrh teoretického modelu predpokladov tvorivosti v práci manažéra

Na základe štúdia domácich a zahraničných vedeckých štúdií a publikácií sme navrhli teoretický model predpokladov tvorivosti v práci manažéra. Výstupy z použitých výsledkov výskumov zachytáva tabuľka 1. Pri každom výskume sú zobrazené jednotlivé oblasti, ktoré skúmali uvedení autori. Pri návrhu teoretického modelu sme vychádzali práve z týchto oblastí.

Tabuľka 1 Výstupy výskumov rozhodujúcich pre návrh teoretického modelu

Názov výskumu	Skúmané oblasti
Amabile Komponentová teória (1983)	• Zručnosti dôležité v odbore • Procesy dôležité pre tvorivosť • Úlohová motivácia (vnútorná motivácia) • Okolité prostredie
Amabile KEYS (1996)	• Povzbudzovanie organizácie • Povzbudzovanie nadriadeného • Podpora tímu • Sloboda • Dostatočné zdroje • Práca, ktorá je výzvou
Gallup (1999)	• Pracovné prostredie, postupy • Priamy nadriadený • Tím/spolupracovníci • Celá firma/hlavný manažment • Individuálna oddanosť/Snaha slúžiť
Woodman, Sawyer, Griffin (1993)	• Tvorivosť jednotlivca • Tvorivosť tímu • Tvorivosť organizácie
Oldham, Cummings (1996)	• Vlastnosti jednotlivca • Organizačný kontext • Komplexnosť pracovného miesta • Štýl nadriadeného
Tyron (2003)	• Manažérske kompetencie • Interpersonálne kompetencie • Technické kompetencie
Runco (2003)	• Potenciál

Prameň: Vlastné spracovanie.

Zo skúmaných oblastí sme identifikovali deväť, ktoré tvoria podstatu nami navrhovaného modelu predpokladov tvorivosti v práci manažéra. Ide o riadiace kompetencie, interpersonálne kompetencie, odborné kompetencie a tvorivé riešenie problémov (kompetencie manažéra), vnútornú motiváciu jednotlivca a tvorivý potenciál jednotlivca (tvorivosť jednotlivca), projektovanie pracovného miesta, spoluprácu a fungovanie organizácie.

Za základ navrhnutého teoretického modelu sme zvolili rozdelenie na oblasti: tvorivosť jednotlivca, tím (spolupráca) a fungovanie organizácie. Zároveň sme na základe štúdiá publikovaných prác usúdili, že na tvorivosť zamestnancov má významný vplyv práve správanie manažéra. Preto základ navrhnutého teoretického modelu tvoria (1) kompetencie (spôsobilosť) manažéra, (2) tvorivosť jednotlivca, (3) spolupráca a fungovanie organizácie. K uvedeným oblastiam sme v súlade s výsledkami výskumov Oldhama a Cummingsovej zaradili aj (4) projektovanie pracovného miesta.

Kompetencie (spôsobilosti) manažéra sme rozdelili na štyri podoblasti. Inšpirovali sme sa pritom výskumom Tyrona. Ide o riadiace kompetencie, interpersonálne kompetencie a odborné kompetencie, ku ktorým sme pridali aj kompetenciu tvorivého riešenia problémov, ktorú pokladáme za významnú v práci manažéra.

Tvorivosť jednotlivca sme rozdelili na základe výskumov Amabile na vnútornú motiváciu a podľa Runca na tvorivý potenciál. Prehľad jednotlivých oblastí a podoblastí navrhnutého modelu predpokladov tvorivosti v práci manažéra zachytáva tabuľka 2.

Tabuľka 2 Návrh teoretického modelu predpokladov tvorivosti v práci manažéra

Oblasti	Podoblasti
Kompetencie manažéra	• Riadiace kompetencie • Interpersonálne kompetencie • Odborné kompetencie • Tvorivé riešenie problémov
Tvorivosť jednotlivca	• Vnútorná motivácia • Tvorivý potenciál
Projektovanie pracovného miesta Spolupráca Fungovanie organizácie	

Prameň: Vlastné spracovanie.

2.2. Aplikácia teoretického modelu predpokladov tvorivého manažéra v praxi vybraných podnikov

Teoretický model predpokladov tvorivého manažéra sme aplikovali vo vybraných štyroch podnikoch s cieľom preskúmať súčasný stav podpory a rozvoja tvorivosti. Za hodnotu „ideálnej“ odpovede sme považovali odpoveď „určite áno“ na 35 otázok, „určite nie“ na dve otázky a jednu otázku sme nevyhodnotili z dôvodu príliš malého počtu odpovedí. Vzdialenosť názoru manažérov a zamestnancov od navrhnutého teoretického modelu predpokladov tvorivého manažéra sme vypočítali ako rozdiel medzi priemerom hodnotení a hodnotou ideálnej odpovede. Napríklad pri otázke pre manažérov o tom, či majú informácie ako prebieha proces tvorivosti, sme vypočítali priemer platných odpovedí manažérov (2,75). Následne sme odčítali hodnotu „ideálnej“ odpovede určite áno = 1. Výpočet vzdialenosti od ideálneho modelu je $2,75 - 1 = 1,75$.

Vybrali sme po 10 odpovedí na otázky, ktoré boli najviac a najmenej vzdialené od navrhnutého teoretického modelu predpokladov tvorivého manažéra podľa názoru manažérov aj podľa názoru zamestnancov.

Tabuľka 3 Najväčšia vzdialenosť názoru manažérov od teoretického modelu

P. č.	Odpovede na otázky	Oblasť	Vzdialenosť
1.	Flexibilné pracovné miesta	Projektovanie pracovného miesta	1,75
	Proces tvorivosti	Odborné kompetencie	1,75
2.	Pracovné miesta „ušíť“ pre zamestnanca	Projektovanie pracovného miesta	1,71
3.	Flexibilné opisy pracovných miest	Projektovanie pracovného miesta	1,53
4.	Školenia a tréningy tvorivosti	Odborné kompetencie	1,47
5.	Práca „ušíť“ na mieru	Projektovanie pracovného miesta	1,40
6.	Práca prináša radosť	Vnútoraná motivácia	1,24
7.	Pozitívum práce	Interpersonálne kompetencie	1,13
8.	Zainteresovanie do vzniknutých problémov	Tvorivé riešenie problémov	1,12
9.	Objavovanie potenciálu	Jednotlivec tvorivý potenciál	1,06
10.	Tvorivosť pri výbere a hodnotení	Riadiace kompetencie	1,00

Prameň: Vlastné spracovanie.

Najväčšia vzdialenosť názoru oslovených manažérov (manažéri hodnotili samých seba) od navrhnutého teoretického modelu predpokladov tvorivosti v práci manažéra je pri odpovedi na otázku, či existujú v ich organizácii flexibilné opisy pracovných miest (to znamená, že pracovné miesto je možné prispôbiť konkrétnemu zamestnancovi) (1,75). Rovnakú hodnotu získali na otázku, či majú manažéri informácie ako prebieha proces tvorivosti (1,75). Nasledovala odpoveď týkajúca sa vytvorenia pracovného miesta „ušíť“ pre konkrétného zamestnanca (1,71). Ďalej sme zisťovali, či v organizácii existujú flexibilné opisy pracovných miest (pracovné povinnosti je možné prispôbiť konkrétnemu zamestnancovi) (1,53). Oslovení manažéri odpovedali, či sa zúčastňujú školení a tréningov zameraných na rozvoj ich tvorivosti (1,47). Podľa názoru manažérov sa organizácie najviac vzdávajú od navrhnutého teoretického modelu predpokladov tvorivosti v práci manažéra v oblasti projektovania pracovného miesta. Znamená to, že v skúmaných podnikoch sa podľa názoru manažérov najmenší dôraz kladie na projektovanie pracovného miesta.

Tabuľka 4 Najväčšia vzdialenosť názoru zamestnancov od teoretického modelu

P. č.	Odpovede na otázky	Oblasť	Vzdialenosť
1.	Pracovné pokroky	Riadiace kompetencie	1,86
2.	Pozitívum práce	Interpersonálne kompetencie	1,81
3.	Objavovanie potenciálu	Tvorivý potenciál	1,75
4.	Záujem o človeka	Interpersonálne kompetencie	1,67
5.	Uznanie (pochvala)	Interpersonálne kompetencie	1,54
6.	Rozvoj silných stránok	Tvorivý potenciál	1,53
7.	Činnosti odborného rastu	Tvorivý potenciál	1,53
8.	Pravidelné stretnutia	Riadiace kompetencie	1,48
9.	Práca sa zhoduje so záujmami	Vnútoraná motivácia	1,47
10.	Povzbudenie zamestnancov do práce	Interpersonálne kompetencie	1,46

Prameň: Vlastné spracovanie.

Podľa zamestnancov sú manažéri najviac vzdialení od navrhnutého teoretického modelu predpokladov tvorivosti v práci manažéra pri odpovedi, či nadriadený preberal so zamestnancom za posledných 6 mesiacov jeho pracovné pokroky (1,86). Zamestnanci hodnotili, či sa manažér snaží vyzdvihnúť aspoň nejaké pozitívum práce, aj keď úloha nie je splnená úplne podľa jeho predstáv (1,81). Ďalšia najviac vzdialená odpoveď od navrhnutého teoretického modelu podľa zamestnancov sa vzťahovala na to, či sa manažér snaží objavovať potenciál zamestnancov (potenciálne silné stránky, 1,75), či sa zaujíma o konkrétného podriadeného ako o človeka (1,67), či môže očakávať uznanie alebo pochvalu ak splní zadanú úlohu. V skutočnosti bola najviac vzdialenou odpoveďou spomedzi všetkých odpovedí, ktorá zisťovala, či sa zamestnanci zúčastňujú školení a tréningov rozvoja tvorivosti (1,97). Podľa názoru zamestnancov je najväčšia vzdialenosť od navrhnutého teoretického modelu v interpersonálnych kompetenciách, pracovných pokrokoch a objavovaní potenciálu (potenciálne silných stránok). To znamená, že v skúmaných podnikoch sa podľa názoru zamestnancov najmenší dôraz kladie na interpersonálne kompetencie, pracovné pokroky a objavovanie potenciálu.

V nasledujúcom texte venujeme pozornosť názorom manažérov a zamestnancov na najmenšie vzdialenosti od navrhnutého teoretického modelu predpokladov tvorivosti v práci manažéra (tabuľka 5).

Tabuľka 5 Najmenšia vzdialenosť názoru manažérov od teoretického modelu

P. č.	Odpovede na otázky	Oblasť	Vzdialenosť
1.	Možnosť prichádzať s novými nápadmi	Tvorivé riešenie problémov	0,00
2.	Delegovanie úloh	Riadiace kompetencie	0,12
	Podporovanie tvorivosti	Odborné kompetencie	0,12
3.	Záujem o názor	Interpersonálne kompetencie	0,24
4.	Prístup ako k individualite	Tvorivý potenciál	0,29
5.	Možnosť učiť sa rásť	Odborné kompetencie	0,35
6.	Spätná väzba	Riadiace kompetencie	0,35
7.	Dostatok pracovných pomôcok	Organizácia	0,38
8.	Uznanie (pochvala)	Interpersonálne kompetencie	0,41
9.	Podakovanie	Interpersonálne kompetencie	0,41

Prameň: Vlastné spracovanie.

Podľa názoru manažérov najmenšia vzdialenosť (manažéri hodnotili samých seba) je pri odpovedi, či môžu zamestnanci prichádzať s novými nápadmi (0,00). To znamená, že všetci manažéri tvrdia, že ich podriadení môžu prichádzať s novými nápadmi (odpoveď určite áno). Nasledovali dve odpovede, či manažéri delegujú svojim podriadeným úlohy a či je dôležité podporovať tvorivosť (obidve po 0,12). Zisťovali sme aj, či sa nadriadený zaujíma o názor svojich podriadených (0,24). V poradí ďalšia najmenej vzdialená odpoveď manažérov sa týkala ich prístupu ku každému svojmu podriadenému ako k individualite (0,29). Napokon aj toho, či majú zamestnanci možnosť učiť sa a rásť po odbornej stránke (0,35), išlo o tvorivé riešenie problémov, riadiace, odborné a interpersonálne kompetencie a tvorivý potenciál. V skúmaných podnikoch sa podľa názoru zamestnancov najväčší dôraz kladie na tvorivé riešenie problémov, riadiace, odborné a interpersonálne kompetencie a tvorivý potenciál.

Tabuľka 6 Najmenšia vzdialenosť názoru zamestnancov od teoretického modelu

P. č.	Odpovede na otázky	Oblasť	Vzdialenosť
1.	Priateľ na oddelení	Spolupráca	0,47
	Členovia tímu sú rovnocenní	Spolupráca	0,47
2.	Dostatok pracovných pomôcok	Organizácia	0,57
3.	Spolupráca medzi oddeleniami	Spolupráca	0,65
4.	Stotožnenie sa s víziou a poslaním	Organizácia	0,70
5.	Prichádzať s novými nápismi	Tvorivé riešenie problémov	0,77
6.	Stotožnenie sa s hodnotami	Organizácia	0,82
7.	Jasné a primerané ciele	Riadiace kompetencie	0,88
8.	Dostatok informácií	Riadiace kompetencie	0,88
9.	Delegovanie úloh	Riadiace kompetencie	0,92
10.	Spätná väzba	Riadiace kompetencie	0,98

Prameň: Vlastné spracovanie, 2017.

Podľa názoru zamestnancov bola najmenšia vzdialenosť v odpovedi na otázku, či majú na svojom oddelení priateľa na ktorého sa môžu spoľahnúť a či konkrétneho zamestnanca prijímajú členovia tímu ako rovnocenného partnera (rovnako 0,47). Nasledovala odpoveď na otázku, či majú zamestnanci dostatok pracovných pomôcok (0,57), či v organizácii existuje spolupráca medzi jednotlivými oddeleniami (0,65), či sa sa zamestnanci stotožňujú s víziou a poslaním organizácie. Napokon išlo o zistenie, či majú zamestnanci možnosť prichádzať s novými nápismi. Pri hodnotení manažérov zamestnancami boli najmenej vzdialené odpovede týkajúce sa spolupráce a organizácie. To znamená, že v skúmaných podnikoch sa podľa názoru zamestnancov najväčší dôraz kladie práve na tieto skutočnosti.

Záver

Cieľom state bolo vytvorenie teoretického modelu predpokladov tvorivosti v práci manažéra a na jeho základe preskúmanie súčasného stavu podpory a rozvoja tvorivosti vo vybraných podnikoch na Slovensku. Navrhli sme teoretický model predpokladov tvorivosti v práci manažéra. Prieskum sme uskutočnili v štyroch podnikoch, kde sme oslovili 17 manažérov 65 zamestnancov.

Pri porovnaní názorov manažérov a zamestnancov z hľadiska najväčšej vzdialenosti od ideálneho tvorivého manažéra sme zistili, že podľa manažérov je najväčšia vzdialenosť od navrhnutého teoretického modelu v oblastiach projektovania pracovného miesta a odborných kompetencií, zatiaľ čo podľa zamestnancov sú to najmä interpersonálne kompetencie, ale aj riadiace kompetencie a tvorivý potenciál. Najmenšia vzdialenosť od navrhnutého modelu je vo všetkých oblastiach týkajúcich sa kompetencií manažéra a aj v tvorivom potenciáli jednotlivca. Naopak, podľa názoru zamestnancov, je najmenšia vzdialenosť od navrhnutého teoretického modelu v oblastiach spolupráca a fungovanie organizácie.

Na základe výsledkov skúmania je nevyhnutné, aby sa manažéri skúmaných podnikov zamerali najmä na projektovanie pracovného miesta, interpersonálne kompetencie, pracovné pokroky a objavovanie potenciálu.

Kľúčové slová: Manažér. Model. Tvorivosť. Zamestnanci.

Použitá literatúra

1. AMABILE, T. M. 1996. *Creativity in Context*. Colorado : Westview Press, 196. 317 s. ISBN 0-8133-3034-3.
2. BUCKINGHAM, M. – COFFMAN, C. 1999. *Nejprve porušte pravidla. Co dělají nejlepší světoví manažeri jinak*. Brno : BizBooks, 2012. 269 s. ISBN 978-80-265-0023-0.
3. KUBEŠ, M et al. 2004. *Manažérske kompetence. Způsobnosti výjimečných manažeru*. Praha : Grada Publishing, 2004. 184 s. ISBN 80-247-0698-9.
4. OLDHAM, G. R. – CUMMINGS, A. 1996. Employee creativity: personal and contextual factors at work. In *Academy of Management Journal*, roč. 39, 1996, č. 3, s. 605- 634.
5. RUNCO, M. A. 2014. *Creativity. Theories and Themes : Research, Development and Practice*. Elsevier : Academic Press, 2014. 500 s. ISBN 978-0-12-410512-6.
6. SZOBIOVÁ, E. 2013. Súčasný prístup k tvorivosti a reziliencii. In *Životný štýl, tvorivosť a reziliencia adolescentov*. Bratislava : Univerzita Komenského, 2013. 187 s. ISBN 978-80-22335041
7. WOODMAN, R. W. - SAWYER, J. E. - GRIFFIN, R. W. 1993. Towards a theory of organizational creativity. In *Academy of Management Review*, roč. 18, 1993, č. 2, s. 293-321.

Adresa autoriek: doc. Ing. Mária Seková, PhD., Ing. Viera Ďuríková, Ing. Alena Kaščáková, PhD., Ekonomická fakulta UMB, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica; e-mail: maria.sekova@umb.sk; viera.durikova@umb.sk; alena.kascakova@umb.sk

Kľúčové faktory využívania finančnej podpory malých a stredných podnikov na Slovensku

Key Factors of Use the Financial Support for Small and Medium-sized Enterprises in Slovakia

Hussam Musa, Peter Sliacky

The article deals with the key factors of use of financial support by SMEs in Slovakia. It focuses on opinions of entrepreneurs and their perceptions of non-refundable but also repayable forms of financial support. The aim of the article is based on a questionnaire survey to examine and assess the conditions for the use of financial support for small and medium enterprises in Slovakia and then propose a set of recommendations for improving its effectiveness. The main results are formulated and based on primary and secondary research, which was conducted by several scientific methods like: analysis, synthesis, questionnaire survey, structured interviews, comparison and generalization. The research have reached to assess the awareness of entrepreneurs on financial support, identifying key factors and barriers of gathering of financial support and to draft recommendations for the effective use of funding and improving the business environment.

Key words: *Business environment. Corporate funding. Non-refundable financial support. Repayable financial support. Small and medium enterprises.*

JEL Classification: G_{23} , G_{30}

Úvod

V súčasnosti sa národné európske ekonomiky vyznačujú ozdravovacím procesom po kríze vrátane Slovenskej republiky, ktorá okrem toho neustále bojuje s procesom transformácie z príkazovej na trhovú ekonomiku. Tu zohráva sektor malých a stredných podnikov veľkú úlohu, keďže sú nositeľom rastu, inovácií a podieľajú sa najväčšou časťou na HDP a zamestnanosti členských krajín EÚ ako aj Slovenska (Bondareva, Zatrochová, 2014). Podpora malých a stredných podnikov preto môže prinášať rast jednotlivých ekonomík a lepšiu životnú úroveň obyvateľstva. Názory ekonómov sa tu líšia, pretože podporný systém a intervencie prinášajú diskrimináciu, korupciu a narušenie konkurenčnej súťaže. Známe je však, že malí, strední a hlavne začínajúci podnikatelia pociťujú ako najväčšiu bariéru nedostatočný prístup k finančným zdrojom pre rozvoj podnikania (Mrva, Stachová, 2014). Na odbúranie tejto bariéry sa zameriava podporný systém Európskej únie, ktorý prerozdeľuje finančné prostriedky na základe stanovených priorít pre dané programové obdobie. Následne tieto priority zapracujú vlády jednotlivých krajín prijímajúcich podporu z eurofondov prostredníctvom opatrení a podporných programov do systému finančnej podpory.

Podľa Štatistického úradu SR bolo na konci roka 2015 v Slovenskej republike z počtu podnikateľských subjektov 96,9 % mikropodnikov, 2,5 % malých podnikov a 0,5 % stredných podnikov. Z toho vyplýva že podiel veľkých podnikov v SR predstavoval len 0,1% (SBA, 2016). Absolútne hodnoty početnosti jednotlivých foriem malých a stredných podnikov na konci roka 2015 zobrazuje tabuľka 1.

Tabuľka 1 Počet podnikateľských subjektov podľa vybraných právnych foriem a veľkostných kategórií k 31. 12. 2015

Veľkostné kategórie / právne formy	Kapitálové spoločnosti	Živnostníci	Slobodné povolania	SHR	Spolu	
					abs.	v %
Mikropodniky (0-9)	180 542	335 551	24 411	7 826	548 330	96,9
Malé podniky (10-49)	12 499	1 565	71	23	14 158	2,5
Stredné podniky (50-249)	2 686	66	1	0	2 753	0,5
Veľké podniky (250 a viac)	628	0	0	0	628	0,1
MSP spolu (0-249)	195 727	337 182	24 483	7 849	565 241	99,9
Spolu podnikateľské subjekty	196 355	337 182	24 483	7 849	565 869	100,0

Prameň: Vlastné spracovanie podľa: SBA, 2016.

Podpora podnikania MSP je veľmi dôležitá, tak ako na Slovensku, ako aj v Európe, prípadne vo svete. Vyjadrujú to čísla, ktoré hovoria o podiele MSP na jednotlivých ekonomických ukazovateľoch rastu krajín. Za zmienku stojí najmä uvedený podiel MSP na celkovom počte podnikateľských subjektov (99,9v %), podiel na zamestnanosti SR za rok 2015 (59,6 %) a podiel hrubej produkcie MSP na celkovom HDP SR za rok 2015 (44,5 %) (SBA, 2016).

Podpora podnikania je účelná činnosť pre zvýšenie konkurencieschopnosti, kvality a inovatívnosti MSP, ktorú tvorí štát, resp. Európska komisia (EK). Väčšinou je však upravená na národnej úrovni, lebo aj podpora z EK je často prerozdeľovaná na národnej úrovni. Podpora môže podnikom plynúť v dvoch formách, a to ako finančná podpora, v priamej a nepriamej forme, a nefinančná alebo informačná podpora, vo forme poradensko-právnych služieb (Fabová, 2011, s. 63). Podporu podnikania MSP legislatívne upravuje hlavne akt Európskej komisie „Small Business Act“ (SBA), nazývaný tiež Zákon o malých a stredných podnikoch. Bol vypracovaný na základe zdôrazňovania významu MSP na najvyššej politickej úrovni, a preto bola na zasadnutí Európskej rady v roku 2008 vyjadrená silná podpora iniciatívy v oblasti ďalšieho posilňovania udržateľného rastu a konkurencie MSP. Cieľom tejto iniciatívy je „zlepšiť celkový politický prístup k podnikaniu, natrvalo zabudovať zásadu „najskôr myslieť v malom“ do procesu vytvárania politik, od regulácie až k verejným službám, a podporovať rast MSP poskytovaním pomoci pri zvládaní problémov, ktoré im bránia v rozvoji“ (EK, 2008). K hlavným prioritám iniciatívy SBA patrí podpora podnikania, zlepšenie prístupu k financiám, zníženie regulačnej záťaže a zlepšenie prístupu k trhom a internacionalizácii. Tieto priority sú stanovené v 10-tich zásadách, ktorými sa má riadiť navrhovanie a vykonávanie politik na úrovni EÚ a v krajinách EÚ:

1. Vytvoriť prostredie, v ktorom môžu podnikatelia a rodinné podniky rásť a byť odmeňované za svoje podnikateľské úsilie.

2. Zabezpečiť, aby čestní podnikatelia, ktorí zbankrotovali, mohli rýchlo dostať druhú šancu.
3. Vytvárať pravidlá podľa zásady „najsôr myslieť v malom“.
4. Zariadiť, aby orgány verejnej správy reagovali na potreby MSP.
5. Prispôbiť nástroje verejnej politiky potrebám MSP - uľahčiť MSP účasť na verejnom obstarávaní a lepšie využiť prostriedky štátnej pomoci pre MSP.
6. Uľahčiť MSP prístup k financiám a vytvoriť právne a podnikateľské prostredie, ktoré bude podporovať včasné úhrady obchodných transakcií.
7. Nabádať MSP na lepšie využívanie príležitostí, ktoré ponúka jednotný trh EÚ.
8. Podporovať zvyšovanie zručností v MSP a všetky formy inovácií.
9. Umožniť MSP premieňať environmentálne výzvy na príležitosti.
10. Povzbudzovať a podporovať MSP tak, aby mohli ťažiť z rastúcich trhov (EK, 2008).

Pri verejnej konzultácii k iniciatíve SBA v roku 2014 sa zistilo, že došlo k pokroku, ale najväčším problémom naďalej zostáva administratívna a právna záťaž, a zložitý prístup k financovaniu aj napriek prijatým opatreniam. Naďalej je potrebné vynakladať ďalšie úsilie, pokiaľ ide o prístup k trhom, najmä z hľadiska zlepšenia väzieb medzi existujúcimi programami EÚ.

Ďalším predpisom Európskej komisie z roku 2013 je „Akčný plán pre podnikanie – Opätovné stimulovanie podnikateľského ducha v Európe“. Tento predpis je založený na zvyšovaní počtu podnikateľských jednotiek v EÚ a presadzuje tri základné akčné piliere. Prvý sa venuje zvyšovaniu možností a kvality vzdelávania v oblasti podnikania. Druhý podnecuje k rastu prostredníctvom zlepšovania podnikateľského prostredia a lepšieho prístupu k financiám. A tretí sa venuje priblíženiu podnikania špecifickým skupinám a ich osloveniu so začatím podnikania, pričom využíva úspešné podnikateľské vzory (EK, 2013). Každá krajina si upravuje podporu podnikania podľa vlastných potrieb, avšak vychádza z prioritných osí jednotlivých predpisov a aktov. Akčný plán nadväzuje a zároveň dopĺňa stratégiu „Európa 2020“, pričom vychádza z jej prioritných cieľov, a to:

- zvýšiť mieru zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 – 64 rokov na 75 %,
- zvýšiť úroveň investícií do výskumu a vývoja na 3 % HDP,
- dosiahnuť cieľ 20/20/20 v oblasti klímy a energetiky (20 %-tné zníženie emisie skleníkových plynov, 20 % energie získavať z obnoviteľných zdrojov, 20 %-tný rast efektívnosti vo využívaní energie (EK, 2010).

Finančná podpora MSP na Slovensku sa uskutočňuje priamou podporou, kde je zahrnuté poskytovanie úverov, úhrada úrokov, resp. ich časti, poskytovanie návratných úverov a mikropôžičiek a využívanie rizikového kapitálu. Nepriama podpora má zvyčajne podobu prevzatia štátnej záruky, poskytnutia úľavy na pokutách, zníženie úrokov, predaja štátneho majetku MSP za nižšie ako trhové ceny (Fabová, 2011).

Podnikatelia sa podľa Sobekovej-Majkovej (2011) pri žiadaní o finančnú podporu musia najprv vysporiadať s ťažkou orientáciou medzi jednotlivými podpornými programami, s čím väčšinou oslovujú spoločnosti zaoberajúce sa finančnou podporou. Následne sa však stretávajú s ďalšími bariérami, hlavne pri návratných finančných podporách, ktoré ich odrádzajú, respektíve vďaka ktorým sú ich žiadosti neúspešné. Medzi tieto bariéry autorka zaraďuje hlavne vysokú byrokráciu a administratívnu náročnosť žiadostí, korupciu

a klientelizmus, neuznávanie výdavkov ako oprávnených nákladov, zmeny podmienok výzvy pár dní pred jej ukončením, a finančná náročnosť vypracovania projektu.

1. Cieľ, materiál a metodika

Cieľom štátu je identifikovať a vyhodnotiť kľúčové faktory a bariéry získavania nenávratných finančných príspevkov z operačných programov určených malým a stredným podnikom na Slovensku a navrhnúť odporúčania pre zefektívnenie systému finančnej podpory MSP na Slovensku.

Na stanovený cieľ nadväzujú dve hypotézy výskumu sformulované na základe sekundárnych zdrojov údajov z predošlých prieskumov Ministerstva hospodárstva SR (2015) a agentúry Slovak Business Agency (2015):

H1: Predpokladáme, že ako najväčšiu bariéru získavania nenávratného finančného príspevku vnímajú žiadatelia zložitnosť verejného obstarávania.

H2: Predpokladáme, že viac ako 70 % malých a stredných podnikov by privítalo na zefektívnenie systému finančnej podpory MSP zníženie administratívneho zaťaženia.

Hypotézy overíme výsledkami dotazníkového prieskumu na vzorke malých a stredných podnikov prijímajúcich v minulosti a súčasnosti finančnú podporu prostredníctvom nenávratných finančných príspevkov. Hypotézy štatisticky testujeme.

Do prieskumu sa zapojilo 69 z 1 176 oslovených podnikov, ktoré boli prijímateľmi nenávratných finančných príspevkov z operačného programu Konkurencieschopnosť a hospodársky rast. Respondentov sme rozdelili podľa právnej formy a veľkosti podniku na základe počtu zamestnancov a dĺžky podnikania.

Najviac respondentov podniká ako spoločnosť s ručením obmedzeným (72,46 %). Ďalej sa do prieskumu zapojili akciové spoločnosti (17,39 %), ktorých je na Slovensku výrazne menej a preto majú nižšie zastúpenie. Šesť respondentov (8,7 %) označilo, že podnikajú ako živnostníci a jeden respondent má právnu formu výrobné družstvo. Nízke zastúpenie živnostníkov (aj keď ich je spomedzi MSP najviac) je spôsobené tým, že na niektorých živnostníkov zo zoznamu prijímateľov podpory je obťažné nájsť kontakt, pritom ich zastúpenie v zozname prijímateľov nenávratnej finančnej podpory nie je vysoké.

Najvyšší počet respondentov 44 (63,77 %) patrí do kategórie malý podnik, nasleduje 18 (26,09 %) stredných podnikov a najmenej 7 (10,14 %) respondentov zapojených do prieskumu sú mikropodniky. Na základe vzorky respondentov môžeme povedať, že v sledovanom období bolo podporené len malé množstvo mikropodnikov.

Absolútna väčšina respondentov (95,65 %) podniká dlhšie ako 5 rokov, z toho až 82,61 % podniká 10 a viac rokov. Na základe toho tvrdíme, že do prieskumu sa zapojili skúsení podnikatelia, ich odpovede a názory majú vyššiu hodnotu ako keby prevažovali „mladé“ podniky. Získané údaje však nepostačujú na zovšeobecnenie výsledku prieskumu, pretože reprezentatívnosť výskumnej vzorky nie je možné overiť v dôsledku nepoznania jednotlivých charakteristík základného súboru. Môžeme však konštatovať, že respondenti sú skúsení podnikatelia, ktorí zamestnávajú mnoho ľudí.

2. Výsledky a diskusia

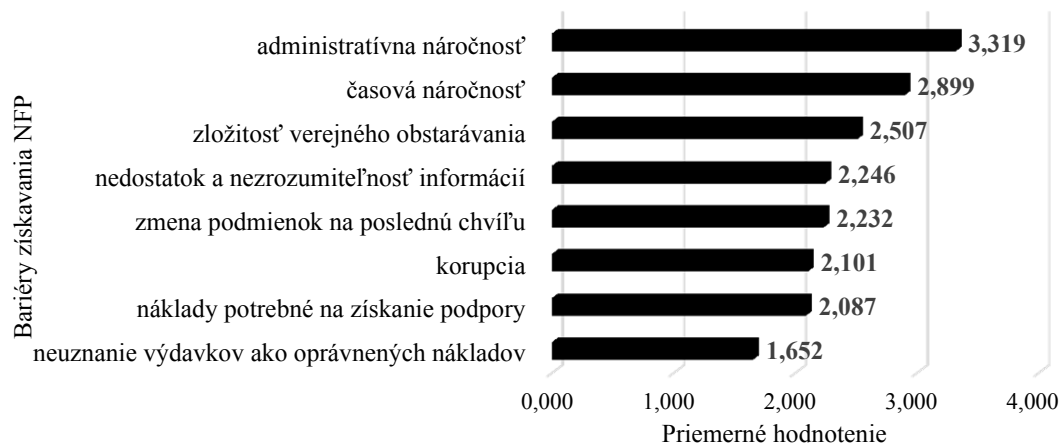
V prvej hypotéze sme predpokladali, že najväčšou bariérou pre MSP pri získavaní nenávratnej finančnej podpory je zložitosť verejného obstarávania. Overili sme ju na základe sekundárneho prieskumu Ministerstva hospodárstva (2015), ktorý sledoval negatívne vnímanie respondentmi. My tieto skutočnosti vnímame ako bariéry využívania nenávratnej finančnej podpory (tabuľka 2).

Tabuľka 2 Vnímanie jednotlivých bariér respondentmi prieskumu MH SR

Bariéra využívania podpory	Nepodporení žiadatelia	Nežiadali	Podporení žiadatelia	Priemer
Verejné obstarávanie	4,5	4,6	3,9	4,33
Zložitosť projektovej dokumentácie	4,3	4,1	4,3	4,23
časová náročnosť čerpania	4,4	3,8	4,1	4,10
Nedostatok a nezrozumiteľnosť informácií	3,3	3,9	2,6	3,27
Administratívna náročnosť	0,7	0,8	0,6	0,70

Prameň: Spracované na základe prieskumu MH SR, 2015.

Respondenti prieskumu mali označiť mieru vplyvu jednotlivých bariér, ktoré sme vyhodnotili ako najviac vnímané na základe sekundárneho výskumu z prieskumov SBA (2015) a MH SR (2015), ale aj na základe Sobekovej-Majkovej (2011), na stupnici od 0 (žiadny vplyv) po 4 (najväčší vplyv). Výsledky prieskumu pre jednotlivé bariéry prepočítané aritmetickým priemerom zachytáva graf 1.



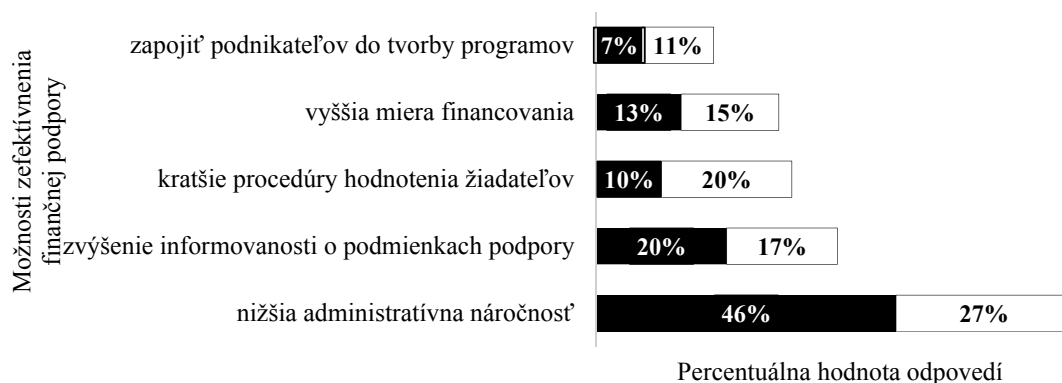
Graf 1 Poradie vplyvu jednotlivých bariér pri získavaní NFP z verejných zdrojov

Prameň: Vlastné spracovanie.

Podľa hodnôt aritmetických priemerov odpovedí, vnímajú respondenti ako najvyššiu bariéru administratívnu náročnosť pri získavaní podpory z verejných zdrojov. Zložitosť

verejného obstarávania, ktoré pokladáme za najvyššiu bariéru získavania finančnej podpory sa v našom prieskume umiestnilo na tretej pozícii. Štatisticky sme overovali túto hypotézu pomocou Friedmanovho testu, ktorým sme zoradili bariéry od najvyššieho priemerného poradia hodnotenia po najnižšie. Poradie podľa Friedmanovho testu je rovnaké ako poradie, ktoré uvádzame v grafe 1 podľa aritmetického priemeru. Následne sme pomocou Wilcoxonovho testu určili významnosť dvoch po sebe nasledujúcich odpovedí zoradených podľa Friedmanovho testu. Výsledkom Wilcoxonovho testu je, že najvyšší význam má administratívna náročnosť, a preto tvrdíme, že je to najväčšia bariéra získavania finančnej podpory malými a strednými podnikmi na Slovensku. Na základe Wilcoxonovho testu je druhou najväčšou bariérou časová náročnosť, nasleduje zložitosť verejného obstarávania, nedostatok a nezrozumiteľnosť informácií, zmena podmienok výzvy na poslednú chvíľu, korupcia, náklady potrebné na získanie podpory. Poslednou bariérou, ktorá mala najnižší vplyv na získavanie finančnej podpory malými a strednými podnikmi je neuznanie výdavkov ako oprávnených nákladov.

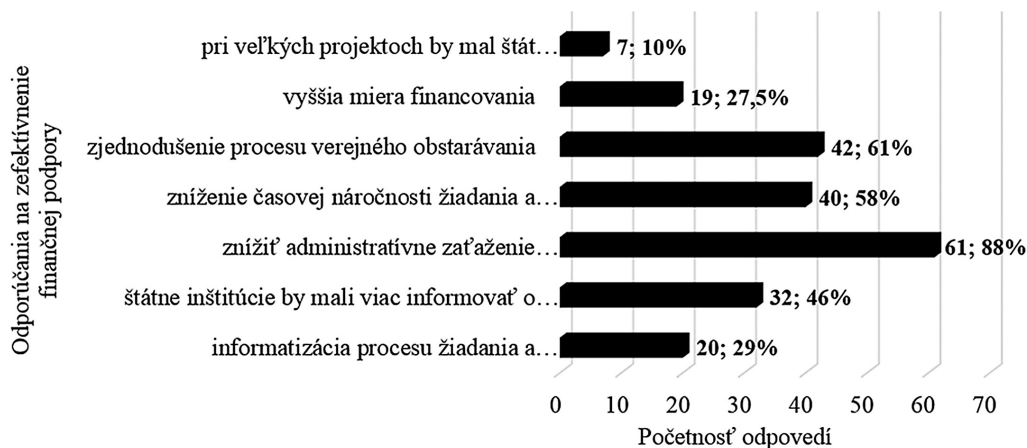
Ďalej sme sa zaoberali získaním názorov respondentov na zefektívnenie finančnej podpory MSP. Respondenti mali na výber z viacerých možností a mohli označiť viaceré z nich. Výsledkami bolo možné overiť druhú hypotézu, ktorú sme overovali na základe sekundárneho prieskumu SBA (2015) a predpokladali sme, že viac ako 70 % podnikateľov by na zefektívnenie finančnej podpory uvítalo zníženie administratívneho zaťaženia pri podávaní žiadosti (graf 2).



Graf 2 Návrhy na zefektívnenie finančnej podpory MSP z prieskumu SBA

Prameň: Spracované na základe prieskumu SBA, 2015.

Do prieskumu SBA bolo zapojených 1 011 respondentov, z ktorých každý mohol označiť dve odpovede. Keďže bol prieskum spracovaný na základe telefonického opytovania, mali anketári možnosť označiť, ktorá z odpovedí bola prvá a ktorá druhá. Percentuálne zastúpenie prvých odpovedí pre každú možnosť je v grafe 2 znázornené modrou farbou a druhých odpovedí oranžovou. Zelenou farbou je zvýraznená odpoveď, z ktorej vychádzame pri stanovení hypotézy. S grafom 2 porovnávame výsledky nášho prieskumu a početnosť označenia jednotlivých možností zefektívnenia finančnej podpory MSP uvádzame v grafe 3 v absolútnom aj relatívnom vyjadrení.



Graf 3 Návrhy na zefektívnenie finančnej podpory MSP
Prameň: Vlastné spracovanie.

Výrazná väčšina respondentov (88 %) si myslí, že na zvýšenie efektívnosti využívania finančnej podpory by malo najväčší vplyv zníženie administratívneho zaťaženia žiadateľov. Druhú hypotézu sme overovali Binomickým testom na hladine významnosti $\alpha = 0,1$, pričom H_0 : túto možnosť by označilo 70 % MSP ($\pi = 0,7$) a H_1 : túto možnosť by označilo viac ako 70 % MSP ($\pi > 0,7$). H_1 sa na základe tohto testu potvrdila, a preto môžeme tvrdiť, že druhá hypotéza platí. K ďalším najčastejšie označovaným návrhom na zvýšenie efektívnosti finančnej podpory patrí zjednodušenie procesu verejného obstarávania (61 %), zníženie časovej náročnosti žiadania a čerpania prostriedkov (58 %) a zvýšenie informovanosti o možnostiach podpory (46 %). Menej preferovanými odpoveďami (okolo 20 %) je zvýšenie miery financovania a informatizácia procesu žiadania, pričom práve informatizácia vo všeobecnosti znižuje administratívne zaťaženie. Na otázku mali respondenti možnosť aj otvorenej odpovede, kde mohli napísať svoj návrh na zefektívnenie finančnej podpory na Slovensku. Túto možnosť využili dvaja respondenti, ktorých odpovede sú nasledovné: „eliminácia korupcie“ – čo pokladáme za dôsledok opatrení pre zefektívnenie finančnej podpory, „odstránenie úradníckej „šikany“ a zvýšenie kvalifikovanosti a odbornosti úradníkov“ – čo môžeme interpretovať ako nadmerné administratívne zaťaženie pri procese žiadania o finančnú podporu. Pri tomto vyjadrení respondenta ide o zlú skúsenosť s personálom na konkrétnych úradoch. Na základe rozhovorov s podnikateľmi musíme potvrdiť, že častokrát ide o neochotu a arogantnosť úradníkov ako o administratívne zaťaženie.

Administratívne zaťaženie je najväčšou bariérou získavania nenávratných finančných príspevkov. Zníženie administratívneho zaťaženia by bolo možné prostredníctvom informatizácie procesu žiadania a komunikácie s riadiacim orgánom. V súčasnej dobe informačných a komunikačných technológií by malo byť samozrejmosťou, že jednotlivé úrady medzi sebou komunikujú a vymieňajú si informácie. Podľa nášho názoru by informatizácia mohla pozitívne ovplyvniť aj zníženie času potrebného na získanie finančnej podpory, pretože menej administratívy, znamená menej času stráveného na úradoch.

Pre zvýšenie záujmu o nenávratnú formu finančnej podpory, ktorá má výrazne nižší deformačný účinok na hospodársku súťaž, by podľa nášho názoru mala SBA zvýšiť osvetu ohľadom týchto programov. Pomôcť by mohli aj centrálné kontaktné miesta pre finančnú podporu, kde by sa podnikatelia dozvedeli o všetkých typoch programov od dotácií a príspevkov ministerstiev, resp. Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny, cez granty EÚ, štátne a zahraničné fondy až po možnosti návratnej finančnej podpory. S informovanosťou o možnostiach finančnej podpory súvisí aj marketing a propagácia jednotlivých programov finančnej podpory. Tu by si mal štát, resp. štátne inštitúcie brať príklad od súkromných spoločností, napríklad bánk. Keď banka uvedie na trh úverový program so zvýhodnenými podmienkami pre malých a stredných podnikateľov, tak musí tento program propagovať prostredníctvom televíznej, internetovej reklamy, prípadne prostredníctvom billboardov a pod. Za čas ako sa venujeme problematike finančnej podpory MSP sme nepostrehli akýkoľvek druh reklamy propagujúci mikropôžičkový program, či fondy rizikového kapitálu poskytované agentúrou SBA, respektíve úverov podporených iniciatívou JEREMIE.

Záver

Prístup malých a stredných podnikov k finančným prostriedkom je dominantným faktorom rozvoja týchto podnikov. S rozvojom malých a stredných podnikov úzko súvisí aj rozvoj národných ekonomík. Napriek tomu tieto podniky hodnotia prístup k finančným zdrojom ako hlavnú bariéru rozvoja. V súčasnosti kladne hodnotia len prístup k úverovým formám financovania podnikov, na rozdiel do prístupu k štátnej pomoci, ktorý hodnotia negatívne. Finančné podporné programy majú slúžiť na to, aby sa vyplnila medzera finančných možností pre rozvoj malých a stredných podnikov. Ale nie všetky v súčasnosti poskytované programy a formy pomoci sa dostatočne a efektívne využívajú, a preto ich niekedy podnikatelia vnímajú negatívne.

Využívanie finančnej podpory malých a stredných podnikov z verejných zdrojov, hlavne európskych, môžeme zhodnotiť názorom M. Vlachynského (2013), ktorý uvádza: „Čoraz viac firiem nebojuje o zákazníkov kvalitnejším a lacnejším produktom, ale bojuje o kus z lákavého európskeho koláča. Nemožno im to vyčítať, ťažko sa presadiť na trhu, kde konkurent príde a vďaka verejným peniazom vás sfúkne ako púpavu. No ak sa cieľom snaženia stane uspokojovanie byrokracie a nie zákazníkov, ekonomická situácia sa bude zhoršovať“. Uvedené slová hodnotia len využívanie návratnej finančnej podpory, a tak potvrdzujú názory respondentov nášho prieskumu, ktorí hovoria, že finančná podpora v niektorých formách deformuje konkurenčné prostredie a narúša prirodzenú súťaž.

Podľa realizovaného prieskumu je väčší záujem podnikateľov o nenávratné formy finančnej podpory, ktoré zároveň podľa SBA (2016) nižšou mierou narúšajú podnikateľské prostredie. Využívanie návratných foriem financovania, hlavne úverovými formami, je v malých a stredných podnikoch na Slovensku rozšírené. Horšie je to však s využívaním návratných foriem financovania podporenými z verejných zdrojov. Tu vidíme priestor na vyššiu podporu začínajúcich podnikov a podnikov v rannej fáze rozvoja týmito podpornými programami.

Kľúčové slová: Financovanie podnikov. Malé a stredné podniky. Návratná finančná podpora. Podnikateľské prostredie.

Použitá literatúra

1. BONDAREVA, I., ZATROCHOVÁ, M. 2014. Financial support for development of SMEs in the Slovak Republic. [online]. In *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 110 (2014), s. 541-548.
2. EURÓPSKA KOMISIA, 2008. Iniciatíva „Small Business Act“ pre Európu. [online] Brusel: EK, 2008. Dostupné na internete: <<http://eur-lex.europa.eu>>
3. EURÓPSKA KOMISIA, 2010. EURÓPA 2020: Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. [online] Brusel: EK, 2010. Dostupné na internete: <<https://www.iuventa.sk>>
4. EURÓPSKA KOMISIA, 2013. Akčný plán pre podnikanie 2020 – Opätovné stimulovanie podnikateľského ducha v Európe. [online] Brusel: 2013. Dostupné na internete: <<http://www.sbagency.sk>>
5. FABOVÁ, Ľ. et al. 2011. *Ekonomia pre technikov*. Bratislava : Iura Edition, 2011. 282 s. ISBN 978-80-8078-404-1.
6. MH SR, 2015. OP KaHR. Prieskum verejnej mienky 2015. [online] Bratislava : MH SR, 2015. Dostupné na internete: <<http://www.economy.gov.sk>>
7. MRVA, M., STACHOVÁ, P. 2014. Regional development and support of SMEs – how university project can help. [online] In: *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 110, 2014, s. 617-626.
8. SLOVAK BUSINESS AGENCY. 2015. Zisťovanie názorov MSP vo vzťahu k využívaniu podporných opatrení. Záverečná správa z kvantitatívneho prieskumu. [online] Bratislava : SBA, 2016. Dostupné na internete: <<http://www.sbagency.sk>>
9. SLOVAK BUSINESS AGENCY, 2016. Správa o stave malého a stredného podnikania v Slovenskej republike v roku 2015. [online] Bratislava : SBA, 2016. Dostupné na internete: <<http://www.sbagency.sk>>
10. SOBEKOVÁ-MAJKOVÁ, M. 2011. *Ako financovať malé a stredné podniky*. Bratislava : Iura Edition, 2011. 228 s. ISBN 978-80-8078-413-3.
11. VLACHYNSKÝ, M. 2013. *Nešťastné eurofondy*. [online] Bratislava: INESS, 2013. Dostupné na internete: <<http://iness.sk/stranka/8795-Nestastne-eurofondy.html>>

Adresa autorov: doc. Ing. Hussam Musa, PhD., Ing. Peter Sliacky, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Ekonomická fakulta, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica; e-mail: hussam.musa@umb.sk; peter.sliacky@umb.sk

Vplyv vybraných odchýlok od racionality na finančné rozhodovanie investorov

Influence of Selected Deviation from Rationality on Financial Decision of Investors

Michaela Novotná

Behavioural finances are considered to be one of more and more accepted approaches how to explain human behaviour on the market. This article describes behavioural economics and behavioural finance as a new approach in economics. The article defines psychology as necessary part of economics and finances. They are focused on the rationality, more exactly they deal with situations and reasons why it fails and factors it is influenced by. The main aim of this article is to explore variance in rationality from the financial behaviour point of view and its impact on the investor's decisions. The article compares the level of rationality of managers and individual investors.

Key words: Behavioral economy. Behavioral finances. Deviation from rationality.

JEL classification: G₀₂.

Úvod

Súčasný hlavný prúd ekonómie vytvoril koncept homo economicus, teda človeka, ktorý je vždy racionálny a správa sa tak, aby z každej situácie vytiahol čo najviac. Podľa tejto teórie finančné rozhodovanie investorov predstavuje hľadanie optimálnych riešení za účelom maximalizácie dosiahnutého úžitku. Nie je však žiadnou novinkou, že investori sa častokrát nerozhodujú racionálne, a preto vznikajú odchýlky od racionality. Investori prijímajú finančné rozhodnutia na základe vnútorných pocitov, emócií alebo sa snažia zakryť svoje individuálne zlyhanie. To, že človek nekoná úplne racionálne sa v dnešnej dobe potvrdilo už mnohokrát. Finančné trhy evidujú mnoho zlých investičných rozhodnutí, ktoré mali za následok vznik rôznych finančných bublín, alebo krachov.

Všetky tieto fakty viedli k tomu, že sa v posledných rokoch do popredia dostáva behaviorálna ekonómia a behaviorálne financie. Ich hlavnou témou skúmania je ekonomické rozhodovanie. Behaviorálne prístupy uplatňované pri riešení rôznorodých finančných problémov označujeme pojmom behaviorálne financie. Behaviorálne financie predstavujú nový prístup k finančným trhom, ktorý vznikol v poslednom období ako reakcia na úplne nevyhovujúci model racionálneho správania.

1. Behaviorálne financie a odchýlky od racionality

Názory na behaviorálne financie nie sú jednotné. Behaviorálne financie sú štúdium toho, ako psychológia ovplyvňuje finančné rozhodnutia a finančné trhy (Shefrin, 2001). Behaviorálne financie prepájajú individuálne správanie a fenomén trhu a používajú poznatky jednak z oblasti psychológie a jednak z finančnej teórie (Glaser, Nöth, Weber, 2003). Behaviorálne financie študujú vplyv psychológie na správanie sa finančných profesionálov a ďalší vplyv psychológie na trh (Sewell, 2005). Podľa Baláža (2009) sú behaviorálne financie interdisciplinárnou vedou, ktorá aplikuje poznatky o kognitívnych a emocionálnych odchýlkach od racionality pri výskume ekonomických rozhodnutí na finančných trhoch.

Názory na behaviorálne financie signalizujú, že ide o pomerne mladý vedný odbor a ich história nemá viac ako tri desaťročia. Vznikli z empirických pozorovaní a snažili sa vysvetliť odchýlky od racionálneho konania ekonomických agentov na finančných trhoch. Ich podstatou je, že sa snažia vysvetliť skutočné správanie a konanie investorov a ich vplyv na finančné modely.

Môžeme problém uzavrieť tak, že behaviorálne financie študujú psychologické a sociologické faktory, ktoré ovplyvňujú finančné rozhodnutia jednotlivcov, skupiny alebo organizácie.

Kahneman, Tversky (1979) tvrdia, že štandardná teória očakávaného úžitku nemôže úplne vysvetliť rozhodnutia za prítomnosti rizika. Týmto vznikla prospektová teória, ako reakcia na neschopnosť teórie očakávaného úžitku vysvetliť niektoré javy, ktoré neboli v súlade s jej základnými predpokladmi a to, že ľudia sa správajú dokonale racionálne. Ukázala, že v ľudskom myslení môže dochádzať ku skratom, ktoré vedú k systematickému porušovaniu základných princípov teórie pravdepodobnosti.

Ako uvádza Baláž (2009, s. 226 - 227) pozornosť behaviorálnych financií sa sústreďuje najmä na nasledovné otázky:

- „výskum systematických odchýlok od racionality pri vykonávaní ekonomických rozhodnutí. Predmetom záujmu je, ako tieto odchýlky vznikajú, ako sa prejavujú a ako ovplyvňujú ceny finančných nástrojov, výnosy z nich a alokáciu zdrojov. Vplyv odchýlok racionality na tvorbu trhových trendov a vznik finančných bublín a krachov. Možno sa týmto výkyvom vyhnúť. Ak áno, ako? (behaviorálne makro);
- finančná analýza a poradenstvo. Ako odchýlky od racionality vplývajú na finančné zdravie investorov? Ktoré odchýlky od racionality je možné korigovať a akými spôsobmi? (behaviorálne mikro);
- využitie experimentálnych metód na simuláciu a analýzu rozhodovacích procesov na finančných trhoch“.

Na základe uvedených definícií a tvrdení môžeme povedať, že medzi základné postuláty behaviorálnych financií patria odchýlky správania sa od racionality.

2. Cieľ a materiál

Cieľom state je porovnať úroveň racionality pri finančnom rozhodovaní individuálnych investorov a firemných manažérov. Početné výskumy preukázali závislosť, že pracovná skúsenosť respondentov ovplyvňuje ich úroveň racionality.

Údaje sme získali primárnym opytovaním pomocou dotazníka, ktorý bol zameraný na zistenie prítomnosti vybraných odchýlok od racionality u respondentov. Do dotazníka sme vybrali najčastejšie sa vyskytujúce odchýlky a otázky sme formulovali na základe rôznych výskumov. Dotazník obsahoval uzavreté otázky s jednou možnosťou výberu odpovede a uzavreté otázky s viacerými možnosťami výberu odpovede. Dotazník sme distribuovali elektronicky.

Dotazníkového prieskumu sa zúčastnilo 33 firemných manažérov, z ktorých bolo 26 mužov (78,8 %) a 7 žien (21,2%). Všetci manažéri mali skúsenosti viac ako 12 mesiacov. Z individuálnych investorov sa prieskumu zúčastnilo 620 respondentov, z toho bolo 352 mužov (56,8 %) a 268 žien (43,2 %). Všetci individuálni investori mali pracovné skúsenosti menej ako 12 mesiacov.

Získané údaje sme spracovali vybranými štatistickými metódami v programe MS Excel.

3. Výsledky a diskusia

Výsledky prieskumu budeme prezentovať z hľadiska individuálnych investorov a manažérov, a to aj z pohľadu mužov a žien.

Zaujímali sme sa o prítomnosť sklonu k nadmernej sebadôvere, čo môžeme môžeme charakterizovať ako rozpor medzi investorovými poznatkami o finančných produktoch a skúsenosťami na finančných trhoch na jednej strane a skutočným správaním na druhej strane. Respondentov mali charakterizovať svoje skúsenosti s investovaním, a s akými finančnými produktmi majú osobné skúsenosti. Ak respondent sám seba označuje za skúseného investora, ale jeho skúsenosti sa obmedzujú na termínovaný vklad alebo životnú poisťku, môžeme hovoriť o nadmernej sebadôvere (tabuľka 1).

Tabuľka 1 Prítomnosť nadmernej sebadôvery v skupinách respondentov v %

	Firemní manažéri		Individuálni investori	
	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>
Muži	76,92	23,08	90,91	9,09
Ženy	14,29	85,71	21,64	78,36

Prameň: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníkového prieskumu.

Odchýlka nadmernej sebadôvery sa prejavila v oboch skupinách. Vo väčšej miere je však prítomná v skupine individuálnych investorov. Vidíme aj, že nadmernou sebadôverou trpia viac muži, či už manažéri, alebo individuálni investori. Môžeme teda povedať, že úroveň pracovných skúseností nemá vplyv na prítomnosť tejto odchýlky.

Zisťovali sme aj prítomnosť odchýlky averzie na stratu. Straty sa v ľudskom mozgu javia približne dvakrát výraznejšie ako zisky tej istej veľkosti. Ľudia vo všeobecnosti ozelejú ušlý zisk ako reálnu stratu. Preto sme sa pýtali, či by respondenti znášali ťažšie vložené peniaze vo výške výplaty do nejakého produktu a prídu o ne, alebo keď ich nevložia a prídu o slušný výnos (tabuľka 2).

V skupine manažérov sa prítomnosť tejto odchýlky prejavila hlavne v prípade žien. Muži sú rizikovo averznejší, a teda viac by ich trápil nerealizovaný zisk ako realizovaná

strata. V skupine individuálnych investorov by mužov aj ženy viac trápila realizovaná strata. Môžeme povedať, že rozdiel v pracovných skúsenostiach medzi mužmi je v tomto prípade podstatný. U žien pracovná skúsenosť nie je podstatná, nakoľko v oboch skupinách by ženy viac mrzela strata. Je to spôsobené tým, že ženy sú vo všeobecnosti rizikovo averzné.

Tabuľka 2 Prítomnosť averzie k strate v skupinách respondentov v %

	Firemní manažéri		Individuálni investori	
	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>
Muži	15,38	84,62	80,40	19,60
Ženy	71,43	28,57	75,37	24,63

Prameň: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníkového prieskumu.

Súvislosť averzie zo straty a ochotou riskovať potvrdili odpovede na ďalšiu otázku, v ktorej sme simulovali situáciu: Predstavte si, že ste investovali 100 000 EUR a hrozí vám strata 20 000 EUR. Máte možnosť stratu odvrátiť, ale je s tým spojené aj ďalšie riziko. Máte 50 % šancu, že uspejete a stratu odvrátite, ale zároveň existuje 50 % šanca, že strata narastie na 40 000 EUR. Respondenti mali možnosť voľby (tabuľka 3).

Tabuľka 3 Prítomnosť averzie k strate a ochotu riskovať v skupinách respondentov v %

	Firemní manažéri		Individuálni investori	
	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>
Muži	84,62	15,38	85,80	14,20
Ženy	28,57	71,43	17,91	82,09

Prameň: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníkového prieskumu.

Súvislosť medzi ochotou riskovať a averziou k strate sa prejavila najmä u žien. Aj manažérky aj individuálne investorky nie sú ochotné riskovať a radšej príjmu stratu takú, aká reálne hrozí. Môžeme povedať, že ženy sú rizikovo averzné a prejavuje sa u nich odchýlka averzie k strate. Naopak, muži sú ochotnejší riskovať aj za cenu hrozby vyššej straty. To znamená, že muži nie sú rizikovo averzní a netrpia odchýlkou averzie k strate. Odpovede mužov aj žien sú v oboch skupinách takmer identické, t. j. pracovné skúsenosti v tomto prípade nie sú podstatné.

Zaujímala nás aj odchýlka dostupnosti, ktorá skresľuje rozhodnutia na základe informácií lebo nemusia byť kompletne alebo správne. Respondentom sme preto položili otázku: Predstavte si, že uvažujete o kúpe akcií farmaceutickej spoločnosti. Podľa finančných výkazov považujete túto spoločnosť za dobrú investíciu. Pred nákupom akcií sa v médiách objaví informácia, že iná farmaceutická spoločnosť vykazuje vysoké zisky a cena jej akcií stúpla o 8 %. Ako by ste v takejto situácii reagovali: (a) budete brať túto informáciu ako potvrdenie, že farmaceutická firma je dobrá investícia alebo (b) nakúpите akcie spoločnosti, ktorej cena stúpla, lebo predpokladáte, že rast bude pokračovať (tabuľka 4).

Tabuľka 4 Prítomnosť odchýlky dostupnosti v skupinách respondentov v %

	Firemní manažéri		Individuálni investori	
	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>
Muži	69,23	30,77	85,23	14,77
Ženy	57,14	42,86	77,61	22,39

Prameň: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníkového prieskumu.

Väčšina respondentov je ovplyvnená informáciami, ktorým venujú médiá veľký priestor, a rozhodujú sa bez zisťovania ďalších potrebných informácií. Rozdiel v prítomnosti tejto odchýlky medzi mužmi a ženami je minimálny. Ženy sú v tomto prípade menej ovplyvnené ako muži. Rozdiel je medzi úrovňou pracovných skúseností. Vo väčšej miere sú ovplyvnení individuálni investori, ktorí ešte nemajú veľké pracovné skúsenosti. Je však prekvapivé, že touto odchýlkou trpia aj manažéri, ktorí by sa mali rozhodovať racionálne, nie na základe mediálnych informácií.

Podľa Kahnemana a Tverskeho (1979) majú ľudia tendenciu nadhodnocovať malé pravdepodobnosti. Zamerali sme sa aj na túto odchýlku. Respondenti mali na výber 5000 EUR s pravdepodobnosťou 0,1 % alebo 50 EUR s pravdepodobnosťou 100 % (tabuľka 5).

Tabuľka 5 Prítomnosť odchýlky nadhodnocovania malých pravdepodobností v skupinách respondentov v %

	Firemní manažéri		Individuálni investori	
	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>
Muži	7,69	92,31	71,59	28,41
Ženy	0,00	100,00	10,45	89,55

Prameň: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníkového prieskumu.

V tomto prípade sú podstatné rozdiely medzi mužmi a ženami, ako aj medzi manažérmi a individuálnymi investormi. V skupine manažérov by všetky ženy volili aj keď menší, ale istý zisk. Aj väčšina mužov preferuje istý zisk z investície. V skupinách individuálnych investorov by väčšina mužov prijala väčší, aj keď neistý zisk. Tento efekt môže byť spôsobený aj tým, že si respondenti nedokážu dobre predstaviť 0,1 % pravdepodobnosť. Naopak ženy opäť preferujú istý zisk. V tomto prípade sa prejavil významný rozdiel v úrovni pracovných skúseností mužov.

Ďalšie skúmanie sme zamerali na využívanie mentálneho účtovníctva. Respondenti mali možnosť využiť zľavu 50 EUR pri zaplatení faktúry dnes, ale museli by sa vrátiť späť do obchodu, čo by im zabralo 45 minút času. V prvej otázke bola hodnota faktúry, pri ktorej mohli využiť zľavu 200 EUR v druhom prípade bola jej hodnota 10 000 EUR (tabuľka 6).

Tabuľka 6 Využívanie mentálneho účtovníctva v skupinách respondentov v %

Faktúra		Manažéri		Individuálni	
		Muži	Ženy	Muži	Ženy
200 EUR	Vráti sa	88,46	85,71	80,11	83,96
	Nevráti sa	11,54	14,29	19,89	16,04
10 000 EUR	Vráti sa	38,46	42,86	43,18	44,03
	Nevráti sa	61,54	57,14	56,82	55,97

Prameň: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníkového prieskumu.

Využívanie mentálneho účtovníctva sa prejavilo v oboch skupinách respondentov takmer rovnako. Väčšina respondentov by sa pri faktúre 200 EUR vrátila naspäť do obchodu a využila by zľavu. Pri faktúre 10 000 EUR by sa vrátila menej ako polovica, pritom výsledky by mali byť rovnaké, nakoľko úspora 50 EUR je v oboch prípadoch rovnaká. Ale v prípade vyššej fakturovanej sumy, respondenti považovali tieto peniaze za iné, menej hodnotné.

Ďalej sme sa zamerali na prítomnosť odchýlky krátkozrakosti, ktorá hovorí o tom, že ľudia majú sklon rozdielne posudzovať blízke a vzdialené časové obdobia. Respondentov sme sa pýtali, čo je podľa nich lepšie. Možnosť (a) mať 1 000 EUR teraz alebo (b) 1 150 EUR o jeden mesiac (tabuľka 7).

Tabuľka 7 Prítomnosť odchýlky krátkozrakosti v skupinách respondentov %

	Firemní manažéri		Individuálni investori	
	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>
Muži	7,69	92,31	71,59	28,41
Ženy	14,29	85,71	89,55	10,45

Prameň: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníkového prieskumu.

V skupine manažérov sa efekt krátkozrakosti prejavil len minimálne, či už u mužov, alebo u žien. Väčšina by si vybrala 1 150 EUR o mesiac, čo je podstatne viac aj po zarátaní inflácie. Vo veľkej miere sa odchýlka krátkozrakosti prejavil v skupine individuálnych investorov. Môžeme povedať, že v tomto prípade je rozdiel v pracovných skúsenostiach veľmi podstatný. To potvrdzuje aj odpoveď na otázku, ktorou sme sa respondentov pýtali, čo je podľa nich lepšie. Možnosť (a) mať 1 000 EUR o rok alebo (b) 1 150 EUR o rok a jeden mesiac (tabuľka 8).

Tabuľka 8 Prítomnosť odchýlky krátkozrakosti, druhý variant v skupinách respondentov v %

	Firemní manažéri		Individuálni investori	
	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>
Muži	7,69	92,31	56,82	43,18
Ženy	14,29	85,71	62,69	37,31

Prameň: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníkového prieskumu.

V druhom variante sme časové obdobie predĺžili o rok. V skupine manažérov sa odpovede nijako nezmenili. Naopak, v skupine individuálnych investorov je viac respondentov ochotných počkať, nakoľko ide o dve, pomerne dlhé časové obdobia. V tomto prípade sa prejavil rozdiel v úrovni pracovných skúseností.

Z hľadiska efektu ukotvenia sme sa respondentov pýtali na cenu, za akú by boli ochotní predáť dom, ktorý kúpili pred 15 rokmi za 250 000 EUR a jeho odhadovaná cena je dnes 900 000 EUR. Po niekoľkých mesiacoch neúspechu maklér odhadol cenu domu o 10 % nižšiu, ako pôvodne navrhoval. U respondentov, ktorí neboli ochotní znížiť cenu o 10 % sa prejavuje efekt ukotvenia. Kotvou je pre nich pôvodne navrhovaná cena 900 000 EUR (tabuľka 9).

Tabuľka 9 Prejav efektu ukotvenia v skupinách respondentov v %

	Firemní manažéri		Individuálni investori	
	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>	<i>S odchýlkou</i>	<i>Bez odchýlky</i>
Muži	15,38	84,62	80,40	19,60
Ženy	28,57	71,43	75,37	24,63

Prameň: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníkového prieskumu.

Efekt ukotvenia sa prejavil viac u individuálnych investorov, v porovnateľnej miere u mužov a žien. V skupine manažérov sa tento efekt prejavil len málo. Aj v tomto prípade vidíme podstatný rozdiel medzi úrovňou pracovných skúseností.

Tradične orientovaní ekonómovia spochybňujú metódy, ktoré využíva behaviorálna ekonómia, najmä experimenty a testy. Poukazujú na fakt, že ľudia často inak rozprávajú a inak konajú. Ak sa však experimenty a testy robia profesionálne, ich výsledky sú porovnateľné v rôznych situáciách a prostrediach (Baláž, 2006).

Thaler (1985) začal robiť pokusy na vzorke niekoľko tisíc dobrovoľníkov a zistil, že vzory správania ľudí sú určované mentálnymi skratkami a majú za následok systematické a predvídateľné chyby. Kahneman a Tversky (1984) svojimi početnými experimentami dokázali systematické narušovanie hlavnej tézy racionálnej teórie.

Behaviorálna ekonómia poskytuje množstvo praktických zistení využiteľných v živote. Vďaka uvedomeniu svojho neracionálneho správania, môže človek chyby napraviť a dosiahnuť vyšší úžitok pri svojich rozhodnutiach. Je však potrebné, aby pôsobnosť behaviorálnej ekonómie neustále rástla a výsledky sa dostávali neustále do povedomia ľudí, pretože by mohli pomôcť vysvetliť anomálie, ktoré sa doteraz zanedbávali.

Záver

Behaviorálna ekonómia je v súčasnosti vhodnejšia pri riešení ekonomických problémov ako štandardné ekonomické teórie. Prináša nové možnosti prepojenia psychológie, neurobiológie, neurofyziológie a ekonómie. Toto spojenie sa zdá byť obohacujúce, pretože umožňuje poodhaliť riešenie anomálií, s ktorými si štandardné ekonomické teórie poradiť nevedia.

Na základe dotazníkového prieskumu môžeme potvrdiť prítomnosť vybraných odchýlok od racionality viac u individuálnych investorov, menej u manažérov. Môžeme teda konštatovať, že úroveň pracovných skúseností má vplyv na rozhodovanie respondentov. Niektoré vybrané odchýlky od racionality sa prejavujú vo väčšej miere ako iné a ich prítomnosť je dôkazom, že pravidlá klasickej ekonómie nie sú v súčasnosti postačujúce.

Potvrdilo sa aj tvrdenie, že muži majú väčší sklon k riziku ako ženy. Túto skutočnosť niektorí autori odôvodňujú odvekou deľbou práce, pri ktorej rizikovejšie aktivity vykonávali muži. Naopak, ženy prejavujú o investovanie menší záujem, a považujú sa za menej skúsené v tejto oblasti, a preto volia väčšinou konzervatívnejšie investície.

Všetky oslovené podniky, v ktorých sa manažéri rozhodovali racionálne dosahovali hodnoty ukazovateľa ROA vyššie ako 15 %. Ich priemerná hodnota bola 22,86 %. V týchto podnikoch je aj priemerná hodnota ukazovateľa ROE pomerne vysoká, a to až 43,57 %.

Podobne vysoké boli aj hodnoty ukazovateľa ROS, a to 13,28 %. Naopak, podniky, v ktorých sa pri manažéroch prejavili odchýlky od racionálneho rozhodovania, mali hodnotu ukazovateľa ROA nižšiu ako 10 % a priemerná hodnota bola iba 3,22 %. Tieto podniky dosahujú aj nízku hodnotu ukazovateľa ROE, a to iba 7,85 % a nízku hodnotu ukazovateľa ROS len 2,23 %.

Na základe nášho prieskumu môžeme konštatovať, že prítomnosť odchýlok od racionality má veľký vplyv na finančnú výkonnosť podnikov.

Kľúčové slová: Behaviorálna ekonómia. Behaviorálne financie. Odchýlky od racionality.

Použitá literatúra

1. BALÁŽ, V. 2006. *Rozum a cit na finančných trhoch*. Bratislava : VEDA, 2006. 176 s. ISBN 80-224-0923-5.
2. BALÁŽ, V. 2009. *Riziko a neistota. Úvod do behaviorálnej ekonómie a financií*. Bratislava : VEDA, 2009. 451 s. ISBN 978-80-224-1082-3.
3. GLASER, M., NÖTH, M., WEBER, M. 2003. *Behavioral Finance*. [online].[cit. 2017-5-8]. Dostupné na internete: <https://ub-madoc.bib.uni-mannheim.de/2770/1/dp03_14.pdf>
4. KAHNEMAN, D., TVERSKY, A. 1979. Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. In *Econometrica*, roč. 47, 1979, č. 2. ISSN 1468-0262, s. 263 - 292.
5. KAHNEMAN, D., TVERSKY, A. 1984. Choice, values and frames. In *The American psychologist*, roč. 39, 1984, č. 4. ISSN 0003-066X s. 341 - 350.
6. SEWELL, M. 2007. *Behavioural Finance*. [online].[cit. 2017-4-12]. Dostupné na internete: <<http://www.behaviouralfinance.net/behavioural-finance.pdf>>
7. SHEFRIN, H. 2001. Behavioral Corporate Finance. In *Journal of Applied Corporate Finance*, roč. 14, 2001, č. 3. ISSN 1745-6622, s. 113 - 126.
8. THALER, R. 1985. Mental accounting and consumer choice. In *Marketing Science*, roč. 4, 1985, č. 3. ISSN 1526-548X, s. 199 - 214.

Adresa autorky: Ing. Michaela Novotná, Ekonomická fakulta UMB v Banskej Bystrici, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica; e-mail: michaela.novotna@umb.sk

Finančná situácia odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb na Slovensku v rokoch 2014 a 2015

Financial Situation in the Field of the Accommodation and Hospitality Services in Slovakia in the Years 2014 and 2015

Lubica Šebová

The subject of financial analysis is financial situation research. The financial analysis provides us with the important information about financial situation and development of basic financial indicators, signalises the main financial risks and provides grounds for possible improvements of the enterprises. The aim of this article is to explore and evaluate the financial situation in the field of accommodation and hospitality services in Slovakia in the years 2014 and 2015. The evaluation of the financial situation is based on the analysis of financial indicators of liquidity, activity, profitability and indebtedness. The main data source for financial analysis is acquired from the annual bulletin of Mean Values of Financial Indexes of Economic Activity of the Slovak Republic. Based on the information from the bulletin, financial situation of accommodation and hospitality services in the years 2014 and 2015 develops positively.

Key words: Accommodation services. Financial analysis. Financial situation. Hospitality services.

JEL Classification: C_{40} , L_{83} , M_{10}

Úvod

Odvetvie ubytovacích a stravovacích služieb zahŕňa podniky, ktoré ponúkajú ubytovacie a stravovacie služby. Ubytovacie služby súvisia s pobytovou stránkou cestovného ruchu, umožňujú prenocovanie alebo prechodné ubytovanie návštevníkov v cestovnom ruchu. Sú predpokladom vzniku a rozvoja dlhodobého cestovného ruchu. Ich súčasťou sú aj služby, ktoré súvisia s pobytom hostí v ubytovacom zariadení.

Stravovacie služby poskytujú gastronomické zariadenia, ktoré zabezpečujú uspokojovanie základných potrieb výživy návštevníkov v cestovnom ruchu, ide o služby základného a doplnkového stravovania a spoločensko-zábavné služby. Gastronomické zariadenie poskytuje pohostinské služby miestnemu obyvateľstvu a návštevníkom v cestovnom ruchu počas cestovania a pobytu v cieľovom mieste. Medzi gastronomickými a ubytovacími zariadeniami existuje priamy vzťah, keďže ubytovacie zariadenia okrem poskytovania prechodného ubytovania a s tým spojenými službami, poskytujú verejnosti aj gastronomické služby, pričom ich rozsah závisí od kategórie ubytovacieho zariadenia a jeho lokalizácie.

Veľkú časť podnikov poskytujúcich ubytovacie a gastronomické služby na Slovensku tvoria mikro- a malé podniky, ktoré nevenujú dostatočnú pozornosť skúmaniu svojej finančnej

situácie. Finančná situácia je predmetom skúmania finančnej analýzy. Analýza finančnej situácie poskytuje dôležité informácie o problémových oblastiach finančného zdravia podnikov. V snahe udržať podniky v dobrej finančnej kondícii je preto dôležité finančnú situáciu sledovať, pravidelne vyhodnocovať a na základe výsledkov prijímať ciele opatrenia.

1. Finančná situácia odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb

Finančná situácia odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb je ovplyvnená viacerými faktormi. Bez poznania finančnej situácie sa dnes, v podmienkach trhového hospodárstva s vysokou konkurenciou na trhu, nezaobíde žiaden podnik, a preto rastie význam finančného riadenia. Neoddeliteľnou súčasťou je finančná analýza, ktorá umožňuje skúmať finančnú situáciu.

Finančnú analýzu možno uskutočňovať na mikro- a makroúrovni, kde je predmetom skúmania finančná situácia odvetvia, prípadne národného hospodárstva. Růčková (2011, s. 15) odvetvím z hľadiska finančnej analýzy rozumie skupinu objektov, ktoré sú z nejakého hľadiska podobné, pričom podobnosť je určená prevádzkovými činnosťami podľa použitých technologických postupov, či poskytovaných služieb a pod. Opierame sa pritom aj o práce Gúčík, Šebová, Bajanič (2015) a Šebová, Bátorová (2016).

Odvetvie ubytovacích a stravovacích služieb vymedzuje štatistická klasifikácia ekonomických činností (SR NACE rev. 2), podľa ktorej do odvetvia zaradíme všetky ubytovacie a stravovacie služby. Ubytovacie a stravovacie zariadenia sú podľa klasifikácie ekonomických činností zaradené do sekcie I – Ubytovacie a stravovacie služby, divízia 55 – Ubytovanie a divízia 56 – Činnosti reštaurácií a pohostinstiev (Vyhláška Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 306/2007 Z. z.).

Finančná analýza odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb vychádza z výsledkov finančných analýz podnikov patriacich do odvetvia. Pri jej vymedzení vychádzame z teoretických poznatkov finančnej analýzy podnikov. Analýzu odvetvia charakterizujeme ako cieľavedomú činnosť smerujúcu k rozpoznaniu a definovaniu štruktúry odvetvia, jeho prvkov, väzieb a charakteristík správania. Posúdenie finančnej situácie odvetvia pomocou finančnej analýzy ex post sa vyjadruje pomocou sústavy finančných ukazovateľov. Využívajú sa relatívne pomerové ukazovatele, ktoré umožňujú porovnávať analyzovaný podnik s inými podnikmi, resp. s celým odvetvím. K pomerovým ukazovateľom, ktoré sa hodnotia pri finančnej analýze odvetvia patria ukazovatele likvidity, ktoré vypovedajú o schopnosti podniku hradiť svoje záväzky, ukazovatele aktivity, ktoré informujú o využívaní podnikového majetku, ukazovatele zadlženosti, ktoré vypovedajú o štruktúre cudzích a vlastných zdrojov podnikov a ukazovatele rentability, ktoré sú ukazovateľmi výnosnosti.

2. Cieľ, materiál a metodika skúmania

Cieľom state je preskúmať a zhodnotiť finančnú situáciu odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb na Slovensku v rokoch 2014 a 2015 na základe analýzy finančných pomerových ukazovateľov likvidity, aktivity, rentability a zadlženosti. Zaujímá nás, či odvetvie dosahuje odporúčanú hodnotu finančných ukazovateľov, ktoré sú problematické oblasti finančného zdravia podnikov patriacich do odvetvia.

Hodnotíme podnikateľské subjekty odvetvia, ktoré sú registrované v obchodnom registri a účtujú v systéme podvojného účtovníctva. Výberovým súborom sú podniky s počtom zamestnancov 20 a viac a subjekty s počtom do 19 zamestnancov s ročnými tržbami za vlastné výkony a tovar od 5 a viac miliónov EUR, ktoré patria do odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb podľa Štatistickej klasifikácie ekonomických činností. Finančnú situáciu hodnotíme pomocou finančných pomerových ukazovateľov aktivity, likvidity, rentability a zadlženosti vzhľadom na dostupné údaje a údaje získané z účtovných závierok podnikov odvetvia. Zdrojom informácií sú sekundárne údaje získané z ročeniek „Stredné hodnoty finančných ukazovateľov ekonomických činnosti Slovenskej republiky“ (CRF 2016, 2017), Štatistické ročenky SR (2015, 2016) a údaje Štatistického úradu Slovenskej republiky (2015, 2016).

V analýze finančnej situácie odvetvia v rokoch 2014 – 2015 skúmame 15 finančných ukazovateľov, z toho dva ukazovatele likvidity, štyri ukazovatele aktivity, štyri ukazovatele zadlženosti a päť ukazovateľov rentability (tabuľka 1). Pri analýze budeme vychádzať zo stredných hodnôt – mediánov pre jednotlivé pomerové a podielové ukazovatele.

Tabuľka 1 Vybrané finančné pomerové ukazovatele

Ukazovateľ	Vzorec
Bežná likvidita	(Krátkodobý majetok - Zásoby)/Krátkodobé cudzie zdroje (1)
Celková likvidita	Krátkodobý majetok/Krátkodobé cudzie zdroje (2)
Doba obratu zásob	Zásoby/Denné tržby (3)
Doba inkasa krátkodobých pohľadávok	Krátkodobé pohľadávky/Denné tržby (4)
Doba splatnosti krátkodobých záväzkov	Krátkodobé záväzky/Denné tržby (5)
Obrat aktív	Tržby/Aktíva (6)
Celková zadlženosť aktív	(Cudzie zdroje/Aktíva) x 100 (7)
Pomer vlastného imania k záväzkom	Vlastné imanie/Záväzky (8)
Úrokové krytie	(Zisk pred zdanením + Nákladové úroky)/Nákladové úroky (9)
Tokové zadlženie	Cudzie zdroje/Bilančný cash flow (10)
Rentabilita vlastného imania	(Zisk po zdanení/Vlastné imanie) x 100 (11)
Rentabilita aktív	(Zisk po zdanení/Aktíva) x 100 (12)
Prevádzková rentabilita tržieb	(Prevádzkový výsledok hospodárenia/Tržby) x 100 (13)
Podiel novovytvorenej hodnoty v tržbách	Novovytvorená hodnota/Tržby (14)
Podiel pridanej hodnoty v tržbách	Pridaná hodnota/Tržby (15)

Prameň: Vlastné spracovanie na základe Lesáková, 2007.

Okrem metód finančnej analýzy použijeme aj metódy vedeckej abstrakcie, indukcie, dedukcie a komparácie.

3. Výsledky skúmania a diskusia

Objektom skúmania je odvetvie ubytovacích a stravovacích služieb. Na území Slovenska bolo v roku 2014 3 318 ubytovacích zariadení, v roku 2015 ich počet stúpol na 3 724. Z toho približne 80 % tvoria hromadné ubytovacie zariadenia a 20 % ubytovanie v súkromí. Z hromadných ubytovacích zariadení na zariadenia hotelového typu pripadá približne 50 %. Priemerné využitie kapacity ubytovacích zariadení bolo v roku 2014 25 % a v roku 2015 26 %.

Základné výkony odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb (tržby za vlastné výkony a tovar, priemerný evidenčný počet zamestnancov, priemerná mesačná mzda, produktivita práce) v rokoch 2014 a 2015 zachytáva tabuľka 2.

Tabuľka 2 Základné výkony odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb v rokoch 2014 a 2015

Ukazovateľ Rok	Tržby za vlastné výkony a tovar v mil. EUR	Priemerný počet zamestnancov	Priemerná mesačná mzda v EUR	Produktivita práce v EUR
2014	1 210,24	48 014	483,00	25 205,98
2015	1 282,82	49 476	506,00	25 928,13

Prameň: ŠÚ SR, 2016.

Pri všetkých výkonoch zaznamenalo odvetvie rast. Tržby za vlastné výkony a tovar vzrástli v roku 2015 v porovnaní s rokom 2014 o 6 %, priemerný počet zamestnancov vzrástol o 3 %, priemerná mesačná mzda stúpila o 4,8 %, produktivita práce vzrástla o 2,9 %. Vývoj uvedených ukazovateľov hodnotíme pozitívne. Je potrebné si ale uvedomiť, že napriek rastu priemerná mesačná mzda predstavovala v sledovaných rokoch len 56 až 57 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve.

V roku 2014 bolo v odvetví 6 910 podnikateľských subjektov minimálne s 20 zamestnancami alebo ročnými tržbami za vlastné výkony a tovar viac ako 5 mil. EUR. Počet analyzovaných subjektov bol 4 955. V roku 2015 počet podnikov v odvetví vzrástol na 7 434, pričom analyzované podniky tvorili približne 72,1 % všetkých registrovaných subjektov – 5 360 (ŠÚ SR, Stredné hodnoty finančných ukazovateľov ekonomických činností v SR za 2014 a 2015).

3.1. Analýza likvidity

Pri ukazovateľoch likvidity skúmame schopnosť podnikov splácať svoje krátkodobé záväzky. Sledovanie likvidity v odvetví, hoteloch a reštauráciách je dôležité, pretože vplyva na finančnú situáciu podnikov. Ukazovateľ likvidity môže dosahovať v hoteloch rôzne hodnoty. Dôvodom je rozdielna veľkosť, trieda, lokalizácia, charakter hotelov a pod. Problémom je, keď hotely nepovažujú finančné plánovanie za podstatné. Podľa prieskumu sa na riadenie platobnej schopnosti, finančné analýzy a plánovanie zameriavajú väčšie hotely. To znamená, že čím je väčší hotel, tým je vyššia naliehavosť uplatňovania analýzy likvidity, avšak aj malé podniky by mali vedieť viac o svojich peňažných prostriedkoch a pohyboch peňažných tokov.

Pri skúmaní likvidity odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb preskúmame údaje bežnej a celkovej likvidity. Bežná likvidita (1) by sa mala pohybovať v intervale 1 až 1,5,

celková likvidita (2) v intervale 2 až 2,5. Odporúčané hodnoty sú stanovené pre všetky podniky rovnaké a neberú do úvahy odlišnosť výrobných podnikov, podnikov služieb a pod.

Vývoj finančných ukazovateľov likvidity v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb, hoteloch a reštauráciách v rokoch 2014 až 2015 zachytáva tabuľka 3.

Tabuľka 3 Finančné ukazovatele likvidity v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb

Ukazovateľ (m.j.) Rok	Bežná likvidita (koef.)	Celková likvidita (koef.)
2014	0,69	0,90
2015	0,77	1,00

Prameň: Stredné hodnoty finančných ukazovateľov ekonomických činností v SR, 2017.

Bežná likvidita vyjadruje, koľko EUR pohotových peňažných prostriedkov a krátkodobých pohľadávok pripadá na jedno EUR krátkodobých záväzkov. Ukazovateľ bežnej likvidity dosiahol v roku 2014 0,69, následne v roku 2015 vzrástol na 0,77.

Celková likvidita vyjadruje podiel krátkodobých aktív na krátkodobých záväzkoch. V roku 2014 dosiahlo odvetvie celkovú likviditu 0,90, ktorá v roku 2015 vzrástla na 1,00. Hodnota v roku 2015 je pozitívna, pretože odvetvie bolo schopné kryť svoje krátkodobé záväzky krátkodobým majetkom.

3.2. Analýza aktivity

Analýzou aktivity skúmame, ako efektívne dokáže podnik využívať svoj majetok. Ide o ukazovatele obratu a doby obratu, ktoré vyjadrujú ako dlho je majetok viazaný v tržbách. Pri ukazovateľoch obratu je snahou podnikov o maximalizáciu, naopak pri ukazovateľoch doby obratu je cieľom minimalizácia.

Pri analýze aktivity sa zameriame na finančné ukazovatele: doba obratu zásob (3), doba inkasa pohľadávok (4), doba splácania záväzkov (5) a obrat aktív (6). Pri analýze a komparácii ukazovateľov nás zaujíma najmä doba inkasa krátkodobých pohľadávok z obchodného styku, pretože z hľadiska ukazovateľov aktivity má lepšiu vypovedaciu schopnosť, keďže neberie do úvahy dlhodobé pohľadávky (s dobou splatnosti dlhšou ako jeden rok), ktorú potom porovnávame s dobou splatnosti krátkodobých záväzkov z obchodného styku. To znamená, že porovnávame platobnú disciplínu zákazníkov s vlastnou platobnou disciplínou voči dodávateľom.

Vývoj stredných hodnôt ukazovateľov aktivity odvetvia v rokoch 2014 a 2015 zobrazuje tabuľka 4.

Tabuľka 4 Finančné ukazovatele aktivity v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb

Ukazovateľ (m.j.) Rok	Doba obratu zásob (deň)	Doba inkasa krátkodobých pohľadávok z obch. styku (deň)	Doba splatnosti krátkodobých záväzkov z obch. styku (deň)	Obrat aktív (koef.)
2014	4,32	8,65	18,53	1,29
2015	3,90	7,64	15,91	1,29

Prameň: Stredné hodnoty finančných ukazovateľov ekonomických činností v SR, 2017.

Keďže podniky odvetvia sú podnikmi služieb, nevytvárajú vysoké zásoby. Ukazovateľ doby obratu zásob dosiahol nízke hodnoty a v priebehu sledovaného obdobia jeho hodnota klesla. Podniky odvetvia v roku 2014 obrátili zásoby v priemere za 4,32 dní, v roku 2015 za 3,90 dní. Z hľadiska efektívnosti a riadenia peňažných tokov je optimálna čo najnižšia doba obratu zásob.

Dôležitou súčasťou finančného riadenia je sledovanie a vyhodnocovanie efektívnosti inkasa pohľadávok. Optimálna je čo najnižšia hodnota tohto ukazovateľa, aby nedochádzalo k viazaniu hotovosti v pohľadávkach, ktoré by sa mohli použiť efektívnejším spôsobom a zároveň nedošlo k ohrozeniu likvidity podnikov. Priemerná doba splatnosti krátkodobých pohľadávok z obchodného styku v sledovanom období bola stabilná a pohybovala sa v rozmedzí 7,64 až 8,65 dní. Hodnota ukazovateľa je pozitívna vzhľadom na charakter činnosti odvetvia.

Rovnako dôležité je sledovanie doby splatnosti krátkodobých záväzkov z obchodného styku. Príliš vysoké hodnoty môžu pre veriteľa znamenať, že podnik má problémy s likviditou a nie je schopný uhrádzať svoje záväzky včas. Doba splatnosti krátkodobých záväzkov z obchodného styku v roku 2014 bola 18,53 dní, následne v roku 2015 poklesla na 15,91 dní. Dosiahnuté hodnoty považujeme za pozitívne.

Posledným ukazovateľom aktivity, ktorý analyzujeme, je obrat aktív. V rokoch 2014 a 2015 sa jeho hodnota nezmenila, zostala na úrovni 1,29, t. j. môžeme konštatovať, že jedno euro celkového majetku odvetvia vyprodukovalo 1,29 EUR tržieb.

3.3. Analýza zadlženosti

Ukazovatele zadlženosti vyjadrujú, do akej miery využíva podnik vlastný alebo cudzí kapitál na financovanie svojich potrieb a štruktúru zdrojov, ktoré sa použili na podnikateľskú činnosť. Ukazovatele prezentujú, ako je podnik schopný splácať dlhy a úroky.

Vývoj ukazovateľov zadlženosti, ako je celková zadlženosť aktív (7), pomer vlastného imania k záväzkom (8), úrokové krytie (9) a tokové zadlženie (10) za odvetvie v rokoch 2014 a 2015 zachytáva tabuľka 5.

Tabuľka 5 Finančné ukazovatele zadlženosti v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb

Ukazovateľ (m.j.) Rok	Celková zadlženosť aktív (%)	Pomer vlastného imania k záväzkom (koef.)	Úrokové krytie (koef.)	Tokové zadlženie (rok)
2014	84,13	0,19	0,57	340,32
2015	80,20	0,25	2,35	98,32

Prameň: Stredné hodnoty finančných ukazovateľov ekonomických činností v SR, 2017.

Celková zadlženosť aktív je jedným z najdôležitejších ukazovateľov zadlženosti, ktorý vyjadruje, koľko percent z celkového majetku tvoria cudzie zdroje. Celková zadlženosť sa v sledovanom období pohybovala nad rizikovou hranicou zadlženosti 70 %. V roku 2014 až 84,13 % majetku odvetvia tvorili cudzie zdroje. V roku 2015 celková zadlženosť odvetvia poklesla na 80,20 %. Vývoj celkovej zadlženosti považujeme za priaznivý, aj keď hodnota ukazovateľa je stále vysoká. Vysoká celková zadlženosť sa prejavila v ďalších ukazovateľoch, a to v pomere vlastného imania k záväzkom, ako aj v tokovom zadlžení.

Pomer vlastného imania k záväzkom je koeficient, ktorý nepriamo vypovedá o zadlženosti – s rastom zadlženosti klesá. Jeho hodnota v rokoch 2012 – 2014 bola nižšia ako 1, t. j. cudzie zdroje prevyšovali vlastné zdroje. Hodnota ukazovateľa sa v sledovanom období mierne menila a v roku 2014 vzrástla z 0,19 na 0,25 v roku 2015. V roku 2015 na 1 EUR záväzkov pripadalo 0,25 EUR vlastného imania.

Vysoká zadlženosť sa prejavila aj v ukazovateli tokového zadlženia. V roku 2014 by odvetviu trvalo splatenie svojich dlhov 340 rokov, v roku 2015 sa situácia zlepšila na 98 rokov.

Sledovaným ukazovateľom zadlženosti je aj koeficient úrokového krytia, ktorý vypovedá o tom, či je odvetvie schopné hradiť úroky pomocou vyprodukovaného zisku. Koeficient úrokového krytia vzrástol z 0,57 v roku 2014 na 2,35 v roku 2015.

3.4. Analýza rentability

Analyzované ukazovatele likvidity, aktivity a zadlženosti sa premietajú do ukazovateľov rentability ako komplexných finančných ukazovateľov. Ukazovatele rentability vyjadrujú, či je podnik schopný dosahovať zisk a ako dokáže zhodnotiť kapitál vložený do podnikania. Z ukazovateľov vyjadrujúcich zhodnotenie kapitálu sa zameriame na rentabilitu vlastného imania (ROE) (11) a rentabilitu aktív – hrubú (ROA) (12). Pri skúmaní efektívnosti činnosti odvetvia budeme analyzovať prevádzkovú rentabilitu tržieb (13). Zaujímá nás aj podiel novovytvorenej hodnoty v tržbách (14) a podiel pridanej hodnoty v tržbách (15). Vývoj ukazovateľov rentability v odvetví v rokoch 2014 a 2015 zobrazuje tabuľka 6.

Tabuľka 6 Finančné ukazovatele rentability v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb

Ukazovateľ (m.j.) Rok	Rentabilita vlastného imania (%)	Rentabilita aktív (%)	Prevádzková rentabilita tržieb (%)	Podiel novovytvorenej hodnoty v tržbách (v %)	Podiel pridanej hodnoty v tržbách (v %)
2014	-6,06	0,00	0,49	-0,47	16,61
2015	-4,25	0,00	1,14	0,72	17,58

Prameň: Stredné hodnoty finančných ukazovateľov ekonomických činností v SR, 2017.

Hoci viaceré ukazovatele rentability dosiahli v rokoch 2014 a 2015 záporné hodnoty, pozitívne hodnotíme postupný rast hodnôt všetkých ukazovateľov rentability v sledovanom období.

Rentabilita vlastného imania dáva do pomeru výsledok hospodárenia a vlastné imanie, t. j. vyjadruje výnosnosť vlastných zdrojov. Vykazované hodnoty rentability vlastného imania odvetvia sa postupne zlepšujú, pritom aj v roku 2015 zostávajú záporné.

Rentabilita aktív – hrubá vyjadruje efektívnosť celkových zdrojov, bez ohľadu na ich pôvod, meraná hrubým ziskom pred zdanením. Rentabilita aktív sa v sledovanom období nemenila, jej hodnota bola 0. To znamená, že majetok odvetvia má nulovú rentabilitu.

O tom, koľko prevádzkového výsledku hospodárenia obsahuje jedno euro tržieb vypovedá prevádzková rentabilita tržieb, t. j. vypovedá o efektívnosti činnosti odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb. Pozitívny vývoj ukazovateľa sa najviac prejavil v roku 2015, kedy bola prevádzková rentabilita tržieb odvetvia 1,14 %, t. j. 1 EUR tržieb obsahovalo 1,14 % prevádzkového výsledku hospodárenia.

Obraz o efektívnosti činnosti odvetvia a výpovednú hodnotu prevádzkovej rentability tržieb dopĺňajú ďalší dva ukazovatele rentability, opisujúce tvorbu hodnoty v prevádzke podnikov patriacich do odvetvia, a to podiel novovytvorenej hodnoty v tržbách a podiel pridanej hodnoty v tržbách.

Podiel novovytvorenej hodnoty v tržbách vyjadruje schopnosť odvetvia vytvárať produkciou vlastných výkonov novovytvorenú hodnotu. Ukazovateľ dosiahol negatívnu hodnotu -0,47 % v roku 2014, kedy odvetvie svojou činnosťou nevytváralo novovytvorenú hodnotu. K pozitívnemu rastu došlo v roku 2015 na 0,72 %.

Na rozdiel od predchádzajúceho ukazovateľa dosiahol podiel pridanej hodnoty v tržbách počas obidvoch rokov kladné hodnoty, ktoré mali od roku 2014 do roku 2015 rastúcu tendenciu. V roku 2014 tvorila pridaná hodnota 16,61 % tržieb odvetvia, v roku 2015 17,58 % tržieb.

Záver

Cieľom state bolo preskúmať a zhodnotiť finančnú situáciu odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb v rokoch 2014 a 2015 na základe analýzy finančných pomerových ukazovateľov likvidity, aktivity, rentability a zadlženosti.

Celkové tržby odvetvia, počet podnikov odvetvia ako aj počet zamestnancov v priebehu sledovaného obdobia rástli. Finančnú situáciu odvetvia s výnimkou niektorých ukazovateľov zadlženosti a rentability hodnotíme pozitívne. Problémy sme identifikovali v zadlženosti, keď sa celková zadlženosť odvetvia v sledovanom období pohybovala nad rizikovou hranicou zadlženosti 70 %. Problematické boli aj viaceré ukazovatele rentability, ktoré dosiahli záporné hodnoty, čo indikuje záporný výsledok hospodárenia odvetvia. Pozitívne je, že vo všetkých ukazovateľoch sme zaznamenali pozitívny vývoj v roku 2015 v porovnaní s rokom 2014.

Finančnú analýzu odvetvia sme uskutočnili na vzorke podnikov účtujúcich v sústave podvojného účtovníctva, ktorých údaje spracovali ročenky Stredné hodnoty finančných ukazovateľov ekonomických činností Slovenskej republiky. V priemere za sledované obdobie tvorili cca 72,1 % z celkového počtu právnických osôb, pričom cca 70 % všetkých podnikov v odvetví sú fyzické osoby. Z uvedeného dôvodu nemôžeme zistené skutočnosti zovšeobecniť, hoci predpokladáme, že podobné výsledky dosahovali aj ostatné podniky odvetvia.

Kľúčové slová: Finančná analýza. Finančná situácia. Stravovacie služby. Ubytovacie služby.

Použitá literatúra

1. GÚČIK, M., ŠEBOVÁ, E., BAJANÍK, T. 2015. *Kontroľovanie podnikov cestovného ruchu*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2015. 232 s. ISBN 978-80-8168-219-9.
2. LESÁKOVÁ, E. 2007. *Finančno-ekonomická analýza podniku*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, 2007. 207 s. ISBN 978-80-8083-379-4.
3. RŮČKOVÁ, P. 2011. *Finanční analýza: metody, ukazatele, využití v praxi*. 4. vyd. Praha : Grada Publishing, 2011. 143 s. ISBN 978-80-247-3916-8.
4. *Stredné hodnoty finančných ukazovateľov ekonomických činností v Slovenskej republike za rok 2015*. 2017. Bratislava : CRIF – Slovak Credit Bureau, 2016.

5. ŠEBOVÁ, L., BÁŤOVÁ, L. 2016. Vývoj finančnej situácie odvetvia ubytovacích a stravovacích služieb v rokoch 2012 – 2014. In *Ekonomika a spoločnosť*, 2016, roč. 17, č. 1. ISSN 1335-7069, s. 37-46.
6. Štatistický úrad Slovenskej republiky. 2017. [online]. [cit. 4.1.2017]. Dostupné na internete: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=172>>
7. *Vnútrotný obchod, ubytovacie a stravovacie služby v SR za 4. štvrťrok 2014*. Bratislava : Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2015. 25 s.
8. *Vnútrotný obchod, ubytovacie a stravovacie služby v SR za 4. štvrťrok 2015*. Bratislava : Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2016. 24 s.
9. Vyhláška č. 306/2007 Z.z. Štatistická klasifikácia ekonomických činností. [online]. 2007. [cit. 2016-22-05]. Dostupné na internete : < <http://www.scribd.com>>

Adresa autorky: Ing. Ľubica Šebová, PhD., Ekonomická fakulta UMB v Banskej Bystrici, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica; e-mail: lubica.sebova@umb.sk

Medzinárodná spolupráca klastrov ***International Clusters Cooperation***

Jolanta Staszewska

Clustering by international co-operation gives benefits for many entrepreneurs, which participate in the network and they are in regions. Stimulation of international cooperation between clusters takes place through various EU and national programs. The aim of this article is to look at the issue of internationalization of clusters in the context of the activity of international cooperation.

Key words: *Cluster. Enterprise. International cooperation. Internationalization.*

JEL Classification: *F₂₃, L₁₄*

Úvod

Klastre nie sú jediným podnikateľským riešením pre konkrétne regióny. Stále častejšie sa snažia spolupracovať aj na medzinárodnej úrovni. Dôvodom pre projekty tohto druhu je snaha o zvýšenie konkurencieschopnosti. Medzinárodná spolupráca klastrov je spojená nielen s hospodárskou činnosťou, ale zahŕňa aj spoločnú realizáciu vedecko-výskumných projektov. Medzinárodná spolupráca je iniciovaná rôznymi dôvodmi, ako zvýšiť povedomie rozlíšenia značiek klastrových produktov na medzinárodných trhoch.

Tieto otázky sú základom rozvoja spolupráce medzi sieťami a sú zosilnené tendenciou činnosti Európskej únie, ktorá na tento účel využíva mnohé finančné nástroje.

1. Východiská skúmania internacionalizácie klastrov

Internationalizácia sa týka zoskupovania jednotlivých podnikov do klastrov, celých sietí alebo sieťových vzťahov - externý subjekt, ktorý nepatrí do klastra. Procesy internacionalizácie môžu prispieť k budovaniu globálnych výrobných sietí, sietí služieb, ktoré sú integrované do klastrov. Koncepcia zahŕňa jednak vnútroklastrové vzťahy ako aj medzinárodné vzťahy. Internationalizácia klastrov sa môže uskutočňovať v rámci podnikateľského sektora, vytváraním spolupráce medzi podnikmi, na základe už existujúcich klastrových organizácií, ktoré môžu spolupracovať v oblasti metód riadenia klastrov a na úrovni regionálnych orgánov, čerpajúcich z know-how regiónov, v ktorých už vyvíjajú činnosť klastre. Budovanie medziklastrových sietí čiastočne súvisiaci s internacionalizáciou klastra z hľadiska jeho predmetu.

Proces internacionalizácie klastrov z hľadiska predmetu je zjavný vo formalizovaných klastroch, ktoré zodpovedajú klastrovým iniciatívam. Rozšírenie zahraničných firiem v klastroch a zahraničných firiem vstupujúcich do klastrov sprevádza internacionalizáciu

klastrových organizácií. Internacionalizácia podnikov v klastroch prebieha súbežne s internacionalizáciou inštitúcií, ktoré ich podporujú. Tieto inštitúcie patria do strategických aliancií na medzinárodnej úrovni. Budovanie sietí v nadnárodnom meradle, môže poskytnúť riešenie problému získavania prostriedkov pre rozvoj klastra (Grabher, 1993).

Výskum kompetencií sietí má za následok internacionalizáciu klastrov (Kompetenznetze, 2007), osobitne:

- posilnenie postavenia európskych klastrov a uznanie na medzinárodnej úrovni,
- ľahší prístup na cieľové trhy,
- prístup k know-how iného ako miestneho klastra,
- výmena skúseností a poznatkov v medzinárodnom meradle.

Klastrové organizácie zdôrazňujú, že motiváciou ich spolupráce je snaha o väčšie uznávanie organizácií, ktoré ich vytvárajú. Organizácie si vymieňajú svoje skúsenosti, ako rozvíjať kritické množstvo klastrov, pretože týmto spôsobom majú možnosť dosiahnuť úspory z rozsahu. Spolupráca umožňuje aj komplementaritu kompetencií a postupov riadenia zdrojov a benchmarking.

„Podniky v klastroch očakávajú podporu rozvoja nadnárodnej spolupráce, a preto môže dôjsť k potrebe rozvíjať činnosti zamerané na internacionalizáciu klastra s cieľom podporiť úsilie podnikov“ (www.gospodarkanarodowa.sgh.waw, 01. 04. 2017).

K internacionalizácii klastra zvyčajne dochádza v podnikateľskom sektore, kde sa vytvárajú podmienky pre spoluprácu medzi podnikmi, v už existujúcich klastrových organizáciách, ktoré môžu spolupracovať na metodike riadenia klastrov a na úrovni regionálnych úradov, ktoré môžu využívať know-how regiónov, v ktorých už existujú klastre.

V literatúre možno nájsť rôzne koncepcie internacionalizácie činností. Najčastejšia je koncepcia zahraničného obchodu, rast zahraničných investícií a sietí.

Zdá sa, že proces vykonávania medzinárodnej činnosti v klastroch začína jednoduchými formami transakcií so zahraničným partnerom. Neskôr sa môže tento proces rozvíjať na základe licenčných zmlúv, lízingu, aby mohol prerásť do fázy kapitálovej spolupráce. Avšak, bez ohľadu na vzorce vytvárania klastrov vstupujúcich do medzinárodnej spolupráce je nevyhnutné, aby zvýšili svoje úsilie v tomto smere a úlohu motivátora týchto aktivít v európskom meradle prevzala Európska únia, lebo rozvíjanie nadnárodnej spolupráce klastrov je jednou z priorít Európskej komisie ako súčasť klastrovej politiky.

2. Cieľ a materiál

Cieľom state je spracovanie informácií o vytváraní predpokladov pre internacionalizáciu klastrov a ich realizáciu so zreteľom na financovanie v programovom období 2014 až 2020 a medzinárodnú spoluprácu poľských klastrov. Materiál, ktorý využívame tvoria sekundárne informácie o internacionalizácii klastrov domácich a zahraničných autorov (Grabher, 1993; Greenhalh, 2014; Szulika, 2015), predpisov Európskej únie a poľských normatívnych predpisov.

3. Nástroje medzinárodnej spolupráce klastrov v Poľsku

Európska únia poskytuje klastrom príležitosť prezentovať svoje produkty na medzinárodnej úrovni, získať vedomosti a know-how vo svojom odvetví, získať podporu pre dostupné inovácie, vymieňať si skúsenosti a ďalej budovať siete spolupráce.

Medzinárodná spolupráca v rôznych oblastiach je v prvom rade podmienená finančnými nástrojmi v národných programoch a na úrovni Európskej únie. V tejto súvislosti je najdôležitejší program COSME pre konkurencieschopnosť podnikov a malých stredných podnikov 2014 - 2020 - Program konkurencieschopnosti podnikov a rozvoja malých a stredných podnikov. Program COSME je pokračovaním rámcového programu pre konkurencieschopnosť a inovácie na roky 2007 - 2013 (CIP). Rozpočet programu COSME predstavuje 2,5 mld. EUR s cieľom zvýšiť a posilniť konkurencieschopnosť malých a stredných podnikov pôsobiach v Európskej únii. Program predpokladá:

- zjednodušenie prístupu k financovaniu činnosti a rozvoju malých a stredných podnikov,
- vytváranie prostredia priaznivého pre vznik a rozvoj podnikania,
- podporovanie kultúry rozvoja a rastu podnikania v Európe,
- zvyšovanie udržateľnej konkurencieschopnosti podnikov v Európskej únii,
- podporovanie činnosti malých a stredných podnikov v zahraničí, ako aj zlepšenie ich prístupu na zahraničné trhy.

Špecifické ciele programu COSME sú opatrenia na (www.pi.gov.pl, 29. 04. 2017):

- zlepšenie rámcových podmienok na zvýšenie konkurencieschopnosti a udržateľnosti európskych podnikov,
- podporu podnikania,
- zlepšenie prístupu malých a stredných podnikov k financovaniu,
- zlepšenie prístupu na zahraničné trhy.

Príjemcami programu sú občania, podnikatelia a predstavitelia moci. Účastníkmi programu môžu byť subjekty nachádzajúce sa v Európskej únii, a ak sa pripoja ku skupine krajín mimo Únie, môžu sa zúčastňovať na medzinárodných spolufinancovaných programoch, ale nebudú sa spolufinancovať z jej programu. Možno očakávať, že výnimky budú vyžadovať účasť tretích strán na programe, najmä ak to zvýši konkurencieschopnosť podnikateľov v Európskej únii.

Očakávané výsledky sa týkajú (www.ec.europa.ex, 28. 04. 2017):

- rastu HDP v štátoch účastníkov programu (odhadovaný ročný rast HDP vo výške 1,1 mld. EUR ročne),
- vytvorenia 1,2 tis. nových produktov,
- prístupu k finančným prostriedkom, ktorý sa uľahčí najmä pre organizácie, ktoré chcú rozvíjať nadnárodnú a medzinárodnú spoluprácu.

Ďalším programom, ktorý je priekopníkom medzinárodnej spolupráce, je Horizont 2020 - Rámcový program EÚ pre výskum a inovácie. Program, ktorý sa realizuje v rokoch 2014 - 2020, má rozpočet viac ako 77 mld. EUR. Horizont 2020 je nástupcom siedmeho rámcového programu pre výskum a technologický rozvoj (FP7) 2007 - 2020.

Základné predpoklady medzinárodnej spolupráce súvisiace s programom Horizont 2020 (www.ec.europa.eu/research/horizon, 24. 04. 2017):

- excelentnosť vedy (excellence in science) - 24,4 mld. EUR,
- vedúce postavenie v priemysle (industrial leadership) - 17 mld. EUR,
- sociálne výzvy (societal challenges) - 29,7 mld. EUR.

Cieľom programu Horizont 2020 je zvýšiť zamestnanosť a hospodársky rast v európskych krajinách. Okrem toho sa zameriava na posilnenie činností súvisiacich s inováciou v spojení so 7. rámcovým programom, programom CIP a Európskym inštitútom pre inovácie a technológie.

Medzinárodná spolupráca zameraná na posilnenie európskeho systému vedy a výskumu by sa mala financovať z rozpočtu (v tomto programe) so sumou asi 24 mld. EUR, a priemyselné inovácie s kľúčovými technológiami môžu získať spolu s dofinancovaním približne 18 mld. EUR. Sú to značné sumy, ktoré sa majú použiť na zmierňovanie zmeny klímy, posilnenie udržateľného rozvoja dopravy a mobility, využívanie obnoviteľných zdrojov energie, vytváranie bezpečnosti potravín a bezpečnosti vo všeobecnosti, ako aj riešenie problémov súvisiacich so starnutím populácie (rozpočet cca. 31,7 mld. EUR). Existuje preto veľká príležitosť na financovanie klastrových projektov s programovými aktivitami pre medzinárodné pokrytie.

Klastre majú veľký potenciál pre medzinárodný rozvoj s využitím možností, ktoré ponúkajú operačné programy:

- OP IR (operačný program inteligentný rozvoj) poskytuje podporu klastrom, pričom zohľadňuje aj internacionalizáciu národných kľúčových klastrov a využívanie sektorových programov výskumu a vývoja,
- OP RVV (operačný program rozvoj vedy a vzdelávania) umožňuje klastrom podporu strategického riadenia podnikov a budovanie konkurenčnej výhody na trhu, ako aj rozvoj sociálnej ekonomiky,
- ROP (regionálny operačný program) prostredníctvom inovácií stimuluje rozširovanie, profilové investície, exportnú činnosť, zdravie na trhu práce, adaptabilitu zamestnancov, nové mikropodniky a sociálnu ekonomiku.

Rozdelenie finančných prostriedkov v rámci ROP pre Poľsko na roky 2014 - 2020 je v tabuľke 1.

Tabuľka 1 Rozpočet prostriedkov ROP pre poľské vojvodstvá na roky 2014 - 2020

Vojvodstvo	Rozpočet v mil. EUR
Dolnosliezske	2 250,4
Kujavsko-pomorské	1 901,7
Lubielske	2 228,9
Lubuské	906,1
Lodžské	2 253,9
Malopoľské	2 875,5
Mazovské	2 087,9
Opolské	944,1
Podkarpatské	2 112,2
Podlaské	1 212,4
Pomorské	1 863,0
Sliezske	3 473,6
Svätokrížske	1 363,2
Varminsko-mazurské	1 726,6
Veľkopoľské	2 447,9
Západopomorské	1 599,7

Prameň: Serwis Regionalnych Programów Operacyjnych, 2015.

Podrobné informácie o podpore prostredníctvom operačných programov, ktoré umožňujú činnosť klastrov aj z medzinárodného hľadiska v Poľsku obsahuje tabuľka 2.

Tabuľka 2 Podpora klastrov v operačných programoch v Poľsku

<i>OP inteligentný rozvoj</i>
Os II. Podpora životného prostredia a podnikateľského potenciálu podnikov v oblasti B-R-I Opatrenie 2.3: Proinovačné podnikateľské služby Podopatrenie 2.3.3: Internacionalizácia národných kľúčových klastrov Typy projektov - služby určené členom národných kľúčových klastrov: a) podpora internacionalizácie ponuky klastra (podpora prispôsobenia a prenikanie na cudzie trhy alebo posilnenie ponuky/produktov klastra alebo jeho členov na zahraničných trhoch s osobitným dôrazom na výroby high-tech); b) súvisiace s aktivizáciou členov klastra v oblasti internacionalizácie, vytvárania sietí, výmeny poznatkov so zahraničnými partnermi, medzinárodnej spolupráce, zviditeľňovania klastra na medzinárodných trhoch. Príjemcovia: koordinátori národných kľúčových klastrov, členovia národných kľúčových klastrov
<i>OP inteligentný rozvoj</i>
Os I. Podpora výskumu a vývoja v podnikoch Opatrenie 1.2: Sektorové programy výskumu a vývoja V sektorových programoch je iniciátorom spoločného postupu skupina podnikov, ktoré vystupujú v mene odvetvia (napr. cez technologickú platformu, klastrové iniciatívy atď.), predstavujúce výskumný program spolu s konkrétnym dopytom odvetvia po výsledkoch vedy a výskumu. Podpora sa poskytuje na projekty, ktoré patria do národnej inteligentnej špecializácie vrátane nových špecializácií vyplývajúcich z procesu podnikateľského zisťovania. Príjemcovia: podniky, podnikateľské konzorciá
<i>RPO WP</i>
Činnosti, v ktorých sú preferované partnerstvá: Podopatrenie 1.1.1: Rozšírenie inovácií - grantová podpora Opatrenie 1.2: Transfer poznatkov do ekonomiky Podopatrenie 2.2.1: Profilované investície – grantová podpora Opatrenie 2.3: Exportná činnosť Podopatrenie 2.4.3: Podpora inštitúcií podnikateľského prostredia
<i>RPO WP</i>
Podopatrenie 5.2.1: Odborná aktivizácia nezamestnaných - mechanizmus ZIT Podopatrenie 5.2.2: Profesionálna aktivizácia nezamestnaných Podopatrenie 5.4.1: Zdravie na trhu práce - mechanizmus ZIT Podopatrenie 5.4.2: Zdravie na trhu práce Opatrenie 5.5: Celoživotné vzdelávanie Opatrenie 5.6: Adaptabilita zamestnancov Opatrenie 5.7: Nový mikropodnik
<i>RPO WP</i>
Opatrenie 6.3: Sociálna ekonomika Podopatrenie 6.3.3: Koordinácia rozvoja sektora sociálnej ekonomiky Druhy projektov: Projekty zamerané na zvýšenie účinnosti koordinácie zásahov uskutočnených v regióne na podporu rozvoja sektora sociálnej ekonomiky, realizované prostredníctvom vytvorenia regionálnych sietí spolupráce subjektov sociálnej ekonomiky reintegračného charakteru vrátane o. i. vytvárania regionálnych sietí subjektov sociálnej ekonomiky (klastre franšízy) a začlenenie subjektov sociálnej ekonomiky v existujúcich regionálnych odvetvových organizáciách (siete, klastre). Príjemca: jednotky územnej samosprávy a ich organizačné zložky

<i>PO WER</i>
Prioritná os II Účinné verejné politiky pre trh práce, ekonomiku a vzdelávanie Opatrenie 2.2: Podpora strategického riadenia podnikov a budovanie konkurenčnej výhody na trhu Druhy projektov: Spoločné akcie sociálnych partnerov s cieľom vypracovať analýzu potrieb rozvoja MSP (vrátane pracovníkov znevýhodnených na trhu práce v prípade potreby), ktoré nemajú plán alebo stratégiu rozvoja, vrátane o. i.: a) Identifikácia potenciálnych príjemcov na úrovni jednotlivých podnikov, na úrovni združení podnikov, napríklad odvetví, území, spolupracujúcich skupín v rámci dodávateľského reťazca, klastrov alebo inteligentnej špecializácie. Príjemcovia: sociálni partneri v súlade s definíciou v PO WER
<i>PO WER</i>
Opatrenie 2.9: Rozvoj sociálnej ekonomiky Druhy projektov: Vznik a rozvoj nadregionálnych sietí subjektov sociálnej ekonomiky vrátane partnerstiev, klastrov, franšíz (o. i. prostredníctvom nadregionálnych a odvetvových stretnutí, konferencií, seminárov, výstav, poradenstva a školenia) a zahrnutie už existujúcich subjektov sociálnej ekonomiky v sieti, partnerstvo a klastre podnikateľských subjektov pôsobiach na komerčnom trhu. Príjemcovia: podnikatelia, subjekty vedy vrátane výskumných ústavov, vysokoškolské inštitúcie a inštitúcie zapojené do vyššieho vzdelávania, mimovládne organizácie, subjekty sociálnej ekonomiky, subjekty teritoriálnej samosprávy a ich organizačné jednotky, združenia a združenia subjektov teritoriálnej samosprávy, federácie alebo združenia mimovládnych organizácií a subjektov sociálnej ekonomiky.

Prameň: Spracované podľa S. Szultka, 2015.

4. Medzinárodná spolupráca poľských klastrov

Klastre prinášajú do programov Európskej únie potvrdenie ich úsilia o internacionalizáciu. Potvrdzujú to aj výsledky prieskumu PARP v roku 2015, ktoré poukazujú na využitie príležitostí klastrov na internacionalizáciu ich činnosti. Do prieskumu sa zapojilo 134 klastrov, z ktorých bolo 60 % mladých výskumných klastrov a boli vytvorené v rokoch 2011 až 2015. Z prieskumu vyplýva, že 23 klastrov nerozvíjali medzinárodnú spoluprácu a 67 klastrov (47 %) malo jedného až 23 zahraničných partnerov. Najväčší počet klastrov (až 57) spolupracovalo s Nemeckom. Následne vznikla spolupráca so Španielskom, Švédskom, Rakúskom, Francúzskom a Spojeným kráľovstvom. Najslabšia bola spolupráca s Chorvátskom (prezentovaná jedným klastrom), potom s Írskom, Slovinskom, Rumunskom, Gréckom a Portugalskom. Spolupráca s krajinami mimo Európskej únie sa rozvíjala najmä s Ukrajinou, Spojenými štátmi americkými, Ruskom a Bieloruskom. Spolupráca sa rozvíjala aj s Austráliou, Spojenými arabskými emirátmi alebo Kórejskou republikou. Poľské klastre spolupracujú s rôznymi sieťami (klastrami), ale aj s jednotlivými subjektmi.

Prieskum preukázal, že spolupráca zahŕňa najmä Baldfood Cluste, Metalcluster Berlin-Brandenburg, český kamenný klaster, francúzsky klaster CD2E, estónsky Connected Health Cluster a ďalšie subjekty spolupráce, napríklad Medzinárodná asociácia vedeckých parkov a oblastí inovácií, Eurocloud Europe a ďalšie. Klastre deklarovali aj účasť v klastrových sieťach, napríklad v Collaboration Cluster, Európskom strategickom klastrovom partnerstve (39 poľských klastrov predložilo takéto vyhlásenia). Je to dôležitý prvok, pretože účasť v medzinárodných sieťach a združeniach prináša množstvo vzdelávacích príležitostí a hodnotných skúseností.

Výzvou pre podniky pôsobiace v poľských klastroch je reorganizácia transferu toku znalostí - odklon od orientácie len vo vnútri klastra, keď sa otvára tok znalostí aj navonok a rozvíjanie medzinárodnej spolupráce.

S cieľom posilnenia medzinárodnej spolupráce môžu klastre využívať zdroje operačného programu Inteligentný rozvoj - internacionalizácia národných kľúčových klastrov. Od špecifickej podpory možno očakávať, že bude zahŕňať ponuku produktov alebo jeho členov na zahraničných trhoch, s osobitným zreteľom na technologické produkty. Predpokladá sa aktivácia členov klastrov pri výmene poznatkov so zahraničnými partnermi, medzinárodnej spolupráci a zviditeľňovaní klastra na medzinárodných trhoch (www.klastry.tarr.org.pl, 01. 04. 2007).

Na využitie tohto programu sa môžu pripraviť poľské klastre: Klaster Dolina Lotnicza, Poľský hliníkový klaster, Mazowiecki klaster IKT, Interizon, Východný stavebný klaster, Klaster spracovania kovov, Západopomoranský chemický klaster Zielona Chemia, Sliezsky letecký klaster, Klaster NUTRIBIOMED, Severo-južný logistický a dopravný klaster, MedSilesia – sliezska sieť zdravotníckych pomôcok, Východný klaster IKT, Klaster LifeScience Kraków, Klaster udržiavateľnej infraštruktúry, Klaster odpadového hospodárstva a recyklácie, Bydgoštský priemyselný klaster.

To sú klastre, ktoré získali štatút národných kľúčových klastrov (KKK), čo je „veľmi dôležité pre hospodárstvo štátu a vysokú medzinárodnú konkurencieschopnosť, národné kľúčové klastre sú okrem iného identifikované na národnej úrovni, o. i. na základe kritérií týkajúcich sa kritického objemu, rozvojového a inovatívneho potenciálu, existujúcej a plánovanej spolupráce, skúseností a potenciálu koordinátora (Regulamin Konkursu o status KKK, 2016).

O činnosti podporných procesov medzinárodnej klastrovej spolupráce, všeobecnej stratégie internacionalizácie klastrov hovorí Všeobecná stratégia internacionalizácie a akčný plán pre klastrové organizácie (Greenhalgh, 2014, s. 27). Hlavné predpoklady stratégie naznačujú potrebu:

- rozvíjania podskupín klastrov a malých a stredných podnikov s cieľom dosiahnuť
- medzinárodnú konkurencieschopnosť,
- využitia potenciálu klastra a s ním súvisiacej technickej infraštruktúry pre potreby medzinárodného spojenia,
- zamerania sa na regióny a štáty, v ktorých existujú klastre a klastrové organizácie s doplnkovými odbornými znalosťami na dosiahnutie vzájomných výhod,
- zlepšenia medzinárodného imidžu klastrových organizácií a podnikov, najmä malých a stredných podnikov.

Činnosť zameraná na internacionalizáciu poľských klastrov sa má rozvíjať prostredníctvom prístupu k znalostiam, trhom, využívaním infraštruktúry a prostredníctvom obchodu.

Záver

Predpokladom efektívnej medzinárodnej obchodnej činnosti klastrových organizácií je ich rozpoznanie na medzinárodnej úrovni. Klastrové organizácie musia aktívne využívať všetky činnosti, ktoré upevňujú ich postavenie. Aj regióny majú aktívnejšie využívať príležitosti na vytváranie medzinárodných sietí, najmä prostredníctvom Európskej platformy pre klastrovú spoluprácu.

Malé a stredné podniky majú v porovnaní s nadnárodnými spoločnosťami menej možností pre medzinárodnú spoluprácu v dôsledku ich obmedzených finančných možností a menšieho rozsahu prevádzkovej činnosti. Pritom priekopníkmi internacionalizácie môžu byť klastre, lebo môžu získať úspory z rozsahu.

Medzinárodná spolupráca klastrov poskytuje šancu zlepšenia konkurencieschopnosti jednotlivých subjektov a celých regiónov. Postavenie podnikov alebo regiónov zlepšuje nielen existenciu klastrovej siete, ale aj rozšírenie aktivity založenej na medzinárodnej spolupráci.

Kľúčové slová: Internacionalizácia. Klaster. Medzinárodná spolupráca. Podnik.

Použitá literatúra

1. GRABHER, G. 1993. The weaknesses of strong ties: the lock-in of regional development in the Ruhr area. In *The embedded firm: On the socioeconomics of industrial networks*. Red. G. Grabher. London; New York : Rutledge, 1993.
2. GREENHALGH, B. 2014. *Internacionalizacja klastrów*. Warszawa : PARP, 2014.
3. Kompetenznetze, Internationalization of Networks: Barriers and Enablers – Study: empirical analysis of selected European Networks. Berlin : Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, 2007.
4. Regulamin Konkursu o status KKK. Warszawa, PARP, 2016.
5. Serwis Regionalnych Programów Operacyjnych. Warszawa : Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015.
6. SZULTKA, S. 2015. Klastry – wyzwania i możliwości. Warszawa : Instytut badań nad Gospodarką Rynekową, 2015.

Adresa autorky: prof. nzw. dr hab. Jolanta Staszewska, WSH Sosnowiec, Instytut Zarządzania, Polsko; e-mail: staszewjm30@poczta.fm

Rozvíjanie profesijných kompetencií študentov cestovného ruchu

Developing Professional Competences of Undergraduate Tourism Students

Zuzana Palenčíková

The article is aimed at mapping the current situation of developing undergraduate tourism students' professional competencies within the selected tourism bachelor's degree programme in Slovakia. The starting point of the article is introduction of current theoretical approaches to defining the competencies and the forms of their development in general and within tertiary tourism education. In the second part article deals with the analysis of students' and tourism employers' perspective on the importance of particular professional competencies from the point of view of the graduates' future employability. Analysis is also focused on mapping and evaluating the level of the undergraduates' readiness for the selected tourism professional competencies. Primary data were collected by two types of questionnaire – one distributed among tourism undergraduates of bachelor's degree programme, one among employers in tourism sector.

Key words: Competence development. Professional competencies. Tertiary education. Tourism. Students.

JEL Classification: A_{22} , I_{21} , I_{23} , J_{23} , L_{83} .

Úvod

Rôznorodý charakter povolání v cestovnom ruchu je spojený s rôznorodosťou poskytovaných služieb počas cestovania a pobytu návštevníkov v cieľovom mieste, čo sa prejavuje v rôznorodosti kvalifikačných požiadaviek pre výkon práce v jednotlivých typoch podnikov poskytujúcich služby cestovného ruchu a tým aj v profilovaní kompetencií budúcich pracovníkov v cestovnom ruchu. Terciárne vzdelávanie v odbore cestovný ruch sa prioritne zameriava na formovanie a rozvíjanie manažérskych kompetencií pre pôsobenie na základnom, strednom alebo vrcholovom stupni riadenia cestovného ruchu.

Určujúcim faktorom kvalitnej vysokoškolskej prípravy je dnes okrem odborných vedomostí najmä rozvíjanie schopností a kompetencií študentov, ktorí budú schopní tvorivo aplikovať nadobudnuté poznatky v praxi. Kompetencie sú neoddeliteľnou súčasťou vzdelávacej politiky Európskej únie. Dôvodom je dosiahnutie porovnateľnej úrovne vzdelávania v regionálnom, národnom a európskom priestore a lepšia uplatniteľnosť absolventov na domácom a európskom trhu práce.

1. Kompetencie a ich rozvíjanie v terciárnom vzdelávaní

Termín *kompetencia* má multidimenzionálny význam, pod ktorým sa skrýva široké spektrum rôznych typov kompetencií. Ide o tzv. „dáždnikový“ termín (Woodruffe, 1992; Dimmock et al. 2003), pokrývajúci takmer čokoľvek, čo môže priamo alebo nepriamo ovplyvniť pracovný výkon človeka. Podľa Delamare a Winterton (2005) kompetencia (competency) predstavuje užitočný termín, ktorý preklenuje medzery medzi vzdelávaním a pracovnými požiadavkami pre príslušné zamestnanie. Kompetenciu definujú na základe holistického prístupu ako kombináciu vedomostí (kognitívna kompetencia), zručností (funkčná kompetencia), postojov a hodnôt (tzv. sociálna kompetencia), potrebných pre výkon konkrétneho povolania.

V súvislosti s rozvojom kompetencií v terciárnom vzdelávaní sa stretávame s ich rôznym členením. Väčšina medzinárodných organizácií zaoberajúcich sa vzdelávaním, zamestnanosťou a rozvojom ľudských zdrojov (UNESCO, OECD, EU) pri klasifikácii kompetencií uplatňuje binárny systém a člení ich na *všeobecné* (označované aj ako generické, kľúčové, prierezové) a špecifické. Základným klasifikačným kritériom z hľadiska budúcej zamestnatel'nosti jednotlivca a jeho profesijného rozvoja vo vedomostnej spoločnosti je prenosnosť kompetencií k iným zamestnávateľom (Balcar et al, 2014).

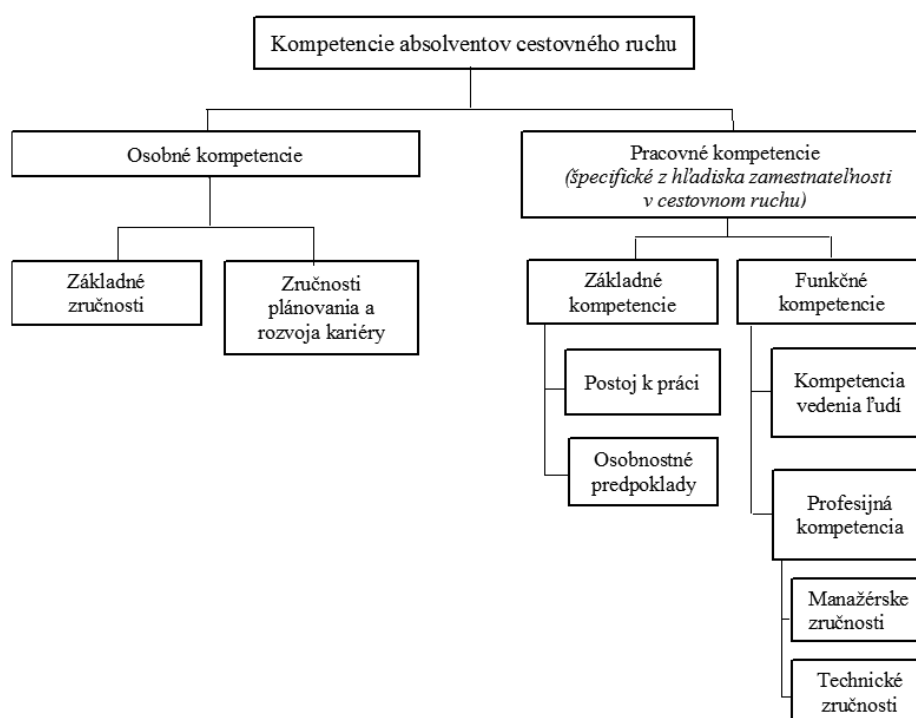
Všeobecné kompetencie podľa OECD (DeSeCo, 2005) predstavujú „prenosný“ a multifunkčný súbor vedomostí, zručností a postojov, ktoré potrebuje každý jedinec pre svoje osobné naplnenie a rozvoj, pre zapojenie sa do spoločnosti a úspešnú zamestnatel'nosť. Európsky referenčný rámec pre celoživotné vzdelávanie (2007) označuje všeobecné kompetencie aj ako kľúčové a stanovuje osem kľúčových kompetencií: (1) komunikácia v materinskom jazyku, (2) komunikácia v cudzích jazykoch, (3) kompetencie v matematike a základné kompetencie v oblasti prírodných vied a techniky, (4) digitálne kompetencie, (5) naučiť sa učiť, (6) spoločenské a občianske kompetencie, (7) iniciatívnosť a podnikavosť, (8) kultúrne povedomie a vyjadrovanie. Na rozdiel od všeobecných kompetencií, ktoré z hľadiska zamestnatel'nosti zvyšujú produktivitu zamestnanca u všetkých potenciálnych zamestnávateľov, špecifické kompetencie sú „prenosné“ iba minimálne, zvyšujú produktivitu zamestnanca iba u jedného zamestnávateľa alebo v úzkom špecifickom okruhu zamestnávateľov (napr. znalosť hotelových rezervačných systémov) (Balcar et al., 2014). Kým všeobecné kompetencie zvyšujú zamestnatel'nosť jednotlivcov a ich flexibilitu na trhu práce, špecifické kompetencie redukujú riziko prepustenia jednotlivca u konkrétneho zamestnávateľa. Neexistuje pritom jasne daná a všeobecne akceptovaná hranica, ktorá by oddeľovala všeobecné kompetencie od špecifických kompetencií.

Osobitnú kategóriu kompetencií, ktoré sú nevyhnutné pre prácu v špecializovanej oblasti alebo pre výkon konkrétneho povolania, označujeme ako *profesijné kompetencie*. Z hľadiska zamestnatel'nosti ide o špecifické kompetencie, ktoré určujú kľúčové technické, kognitívne a emocionálne aspekty odbornej praxe. Epstein a Hundert (2002) ich označujú aj ako normy odbornej spôsobilosti. Švec (1995) a Rol'ková (2013) chápu profesijnú kompetenciu v širších súvislostiach ako proces tzv. profesijnej socializácie, kedy dochádza k prijatiu špecifických vzorcov profesionálneho správania sa, zmýšľania a sociálneho cítenia, špecifických foriem kultúry profesionálnej práce v príslušnej profesii. Pritom je dôležité osvojiť si jazyk, poznatky, hodnoty a výkony v danej profesii.

Rozvíjaniu kompetencií v terciárnom vzdelávaní v odbore cestovný ruch sa venujú viacerí zahraniční autori (Gunn, 1998; Hjalager, 2003; Munnar a Montaño, 2009; Wang a Tsai,

2014; Akatieva et al., 2015 a ďalší). Prínosom skúmania v tejto oblasti sú tzv. kompetenčné modely absolventov na jednotlivých stupňoch štúdia, ktoré slúžia vo vysokoškolskom vzdelávaní ako účelový nástroj pre formulovanie kurikul a odborného profilu absolventa, aby sa čo najlepšie preklenuli medzery medzi požiadavkami terciárneho vzdelávania a praxe cestovného ruchu. Kompetenčný model obsahuje súbor vybraných typov všeobecných a špecifických, profesijných kompetencií dôležitých pre absolventov príslušného programu a stupňa vysokoškolského štúdia. Wang a Tsai (2014) v kompetenčnom modeli aplikujú binárny systém kompetencií, ktoré z pohľadu budúcej zamestnatel'nosti absolventov označujú ako osobné a pracovné kompetencie (obrázok 1).

Obrázok 1 Kompetenčný model absolventov cestovného ruchu z hľadiska zamestnatel'nosti



Prameň: Spracované podľa Wang a Tsai, 2014.

Osobné kompetencie zahŕňajú základné zručnosti, schopnosť plánovania a rozvoja kariéry, pracovné kompetencie sa týkajú špecifickej zamestnatel'nosti absolventov v sektore cestovného ruchu. Patria sem základné (všeobecné) pracovné kompetencie, označované aj ako generické, resp. prierezové a funkčné (špecifické) pracovné kompetencie. Základné kompetencie, ktoré zahŕňajú pracovné postoje a osobnostné predpoklady, sú základným atribútom všetkých zamestnancov. Špecifické kompetencie pre jednotlivé úrovne riadenia sa týkajú vodcovskej kompetencie manažéra a profesijné kompetencie predstavujú profesionálne manažérske zručnosti a technické zručnosti potrebné na dokončenie úlohy.

K rozvíjaniu všeobecných aj špecifických kompetencií študentov prispievajú rôzne metódy a formy vyučovania – reprodukčné aj produkčné, ktoré podporujú samostatnosť a tvorivosť

študenta a vytvárajú predpoklady pre nadobudnutie zručností a rozvíjanie profesijných kompetencií. V súčasnosti sa v terciárnom vzdelávaní kladie dôraz na aktivizujúce metódy vyučovania (Jarolímková, 2013), na prepojenie teórie a praxe (Mlejnková, 2013), či problémové vyučovanie (Gúčík et al., 2015), kde sa učivo sprostredkúva formou didaktického problému, ktorý musia študenti riešiť. Významnou súčasťou vysokoškolskej prípravy študentov je projektové vyučovanie, pri ktorom študenti individuálne alebo v tímoch vypracúvajú projekt, ktorý umožňuje širšie riešenie problému, transfer poznatkov z viacerých vyučovacích predmetov, čím projekt prináša nové, často originálne riešenie problému, má teda tvorivý, produkčný charakter.

Intenzívnejší rozvoj profesijných kompetencií vysokoškolských študentov cestovného ruchu umožňujú metódy praktického vyučovania a výučba v teréne (najmä exkurzia a odborná prax v podnikoch a organizáciách cestovného ruchu). Odborná prax alebo stáž patria medzi najviac rozvíjajúce formy profesijných kompetencií v rámci formálneho vzdelávania v odbore cestovný ruch. Odborná prax formuje vzťah študenta k budúcej práci v študovanom odbore. Študent počas praxe konfrontuje teoretickú pripravenosť s praktickou realitou profesie, overuje svoje predpoklady pre výkon profesie a odhaľuje jej úskalia (Rohlíková a Vejvodová, 2012). Pre podniky cestovného ruchu praktikanti znamenajú potenciálnych zamestnancov, čo podnikom umožňuje priamo vplývať na výchovu budúcich manažérov podľa ich preferencií. Odborné praxe a stáže posilňujú vzťahy medzi podnikmi a vzdelávacími inštitúciami, ktoré môžu vyústiť až do vytvorenia partnerskej siete spolupracujúcich podnikov a pre vzdelávaciu inštitúciu takáto sieť môže znamenať aj šancu na spoluprácu pri aplikovanom výskume na objednávku odbornej praxe.

2. Cieľ, materiál a metodika

Cieľom state je preskúmať súčasný stav rozvíjania profesijných kompetencií študentov cestovného ruchu v rámci ich pregraduálnej prípravy (1. stupeň vysokoškolského vzdelávania) z hľadiska ich budúcej zamestnatel'nosti a uplatnenia sa na pracovnom trhu v sektore cestovného ruchu. Pilotný preiskum sme uskutočnili na príklade vybraného bakalárskeho študijného programu v odbore 8.1.1. cestovný ruch, pritom sme skúmali názory študentov a zamestnávateľov na dôležitosť jednotlivých profesijných kompetencií z hľadiska súčasných očakávaní a požiadaviek na kompetenčný profil zamestnancov v podnikoch a organizáciách cestovného ruchu.

Zber údajov prostredníctvom dvoch variantov online dotazníka sme uskutočnili v apríli 2016. Respondentmi dotazníka A boli študenti 1. až 3. ročníka študijného programu Regionálny cestovný ruch, vyučovanom na Fakulte stredoeurópskych štúdií Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre (FSS UKF); respondentmi z radov zamestnávateľov (dotazník B) boli manažéri 20-tich partnerských podnikov a organizácií cestovného ruchu, s ktorými Katedra cestovného ruchu UKF spolupracuje pri odbornom vzdelávaní a príprave študentov pre prax, a v ktorých študenti absolvujú súvislú 3-mesačnú odbornú prax v závere 3. roku štúdia. Získané údaje z prieskumu sme vyhodnotili vybranými metódami opisnej štatistiky (absolútna a relatívna početnosť, aritmetický priemer).

3. Výsledky skúmania a diskusia

3.1 Charakteristika výskumnej vzorky

Do prieskumu sa zapojilo a na zaslaný dotazník A odpovedalo 112 študentov z možných 168 študentov, čo je 66,6 % návratnosť vyplnených dotazníkov. Zastúpenie jednotlivých ročníkov v prieskume bolo viac menej rovnomerné. Z počtu 112 respondentov tvorili ženy 83 % (93 respondentiek) a muži 17 % (19 respondentov). Potvrdil sa trend preferovania štúdia cestovného ruchu na Slovensku zo strany žien, na ktorý poukazuje aj Gúčík a Pančíková (2016) prieskumom pracovných ambícií absolventov cestovného ruchu Ekonomickej fakulty UMB v Banskej Bystrici, kde až 90 % absolventov v roku 2015 tvorili ženy. Priemerný vek respondentov bol 20 rokov.

Respondentmi dotazníka B boli predstavitelia partnerských podnikov a organizácií cestovného ruchu, v ktorých študenti vykonávajú súvislú odbornú prax a absolvujú odborné prednášky. Oslovili sme dvadsať zmluvných partnerov z radov hotelov, cestovných kancelárií, kúpeľných podnikov, oblastných, resp. krajských organizácií cestovného ruchu. Na prieskum reagovalo a dotazník vyplnilo pätnásť respondentov z líniového, stredného a vrcholového manažmentu, z toho štyria muži (26,7 %) a jedenásť žien (73,3 %). Tretina respondentov patrí do vekového intervalu 25-35 rokov, druhá tretina je vo veku 46 až 55 rokov a štvrtina respondentov je vo veku 46 až 55 rokov, iba jeden respondent je v najvyššom vekovom intervale 55 - 65 rokov. Z hľadiska dosiahnutého vzdelania viac ako polovica respondentov (53,3 %) má vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa (Mgr./ Ing.), druhé najvyššie zastúpenie majú manažéri so stredným odborným vzdelaním s maturitou (20,0 %) a s iným vzdelaním (bez bližšej špecifikácie vzdelania). Jeden respondent má vysokoškolské vzdelanie 3. stupňa (PhD.). Ani jeden respondent neuviedol vysokoškolské vzdelanie 1. stupňa (Bc.), čo potvrdzuje konštatovanie Gúčíka et al. (2015, s. 74), že v praxi „absolvent bakalárskeho stupňa vzdelávania (bakalár) na Slovensku nie je uznávaný“. Z hľadiska dĺžky profesijného pôsobenia v odbore majú najpočetnejšie zastúpenie respondenti s praxou v cestovnom ruchu v rozpätí od 6 do 10 rokov (26,7 %) a v od 16 do 25 rokov (26,7 %). Najviac respondentov (7) zastáva pozíciu stredného manažéra (46,7 %), traja respondenti (20,0 %) pracujú v exekutive (výkonný riaditeľ, riaditeľ ľudských zdrojov) a päť respondentov (33,3 %) zastáva pozíciu v líniovom manažmente. Traja respondenti sú držiteľmi národných ocenení v odbore (napr. Hotelier roka), na základe čoho predpokladáme ich výborné poznanie profesijnej stránky pracovníkov v cestovnom ruchu.

3.2 Analýza rozvoja profesijných kompetencií študentov cestovného ruchu

Na základe záverov európskeho projektu Tuning Educational Structures in Europe (TUNING, 2010), ktorý riešil problematiku formovania kompetencií v terciárnom vzdelávaní v európskych krajinách v zmysle binárneho systému všeobecných a špecifických kompetencií sme zostavili súbor 28 vybraných kompetencií, ktoré sú typické pre všetky manažérske profesie v cestovnom ruchu na základnom a strednom stupni riadenia (napr. prevádzkar rekreačného strediska, vedúci recepcie, vedúci turistického informačného centra, vedúci pobočky cestovnej kancelárie, odborný referent pre cestovný ruch vo verejnej správe a pod.) a sú potrebné na získanie úplnej profesijnej kvalifikácie v odbore cestovný ruch pre 1. stupeň terciárneho vzdelávania.

Pri zostavení súboru kompetencií sme vychádzali jednak z kompetenčných modelov absolventov pregraduálneho štúdia cestovného ruchu (Akatieva et al., 2015); Wang a Tsai, 2014), jednak z opisu študijného odboru 8.1.1 Cestovný ruch pre 1. stupeň vysokoškolského vzdelávania, pričom sme brali do úvahy aj oficiálne deskriptory Národného aj Európskeho

kvalifikačného rámca pre 6. úroveň formálneho vzdelávania. Správnosť súboru sme konzultovali s predstaviteľmi vrcholového manažmentu dvoch významných podnikov cestovného ruchu.

Pre účely prieskumu za *všeobecné kompetencie v cestovnom ruchu* pokladáme: (1) interpersonálne zručnosti (schopnosť rešpektovať v komunikácii špecifiká iných osôb – sociálne, etnické, náboženské, kultúrne a pod., ďalej sociálne a etické povedomie), (2) riešenie problémov (schopnosť identifikovať, analyzovať a riešiť vzniknutý problém), (3) seba riadenie (schopnosť efektívne využívať čas, zvládanie stresu, schopnosť prispôbiť sa zmenám a konať v nových podmienkach neistoty), (4) tímová práca (schopnosť pracovať v tíme), (5) vedenie ľudí (schopnosť motivovať, mobilizovať ostatných, koordinovať aktivity, tím ľudí), (6) písomná a ústna komunikácia v úradnom a minimálne jednom svetovom jazyku (obchodná korešpondencia, schopnosť písať správy, zostavovať dokumenty), (7) koncepčné a analytické myslenie (schopnosť identifikovať nové príležitosti, prinášať nové nápady a riešenia), (8) práca s informáciami a informačnými zdrojmi (tzv. informačný manažment, schopnosť pracovať s IKT, s osobnými aj verejnými údajmi – vyhľadať, analyzovať a spracovať údaje z rôznych zdrojov), (9) schopnosť učiť sa a priebežne aktualizovať vedomosti, (10) schopnosť transferu vedomostí do praxe (schopnosť aplikovať nadobudnuté poznatky v praxi, mať základné vedomosti o profesii) a (11) ochota a vôľa uspieť.

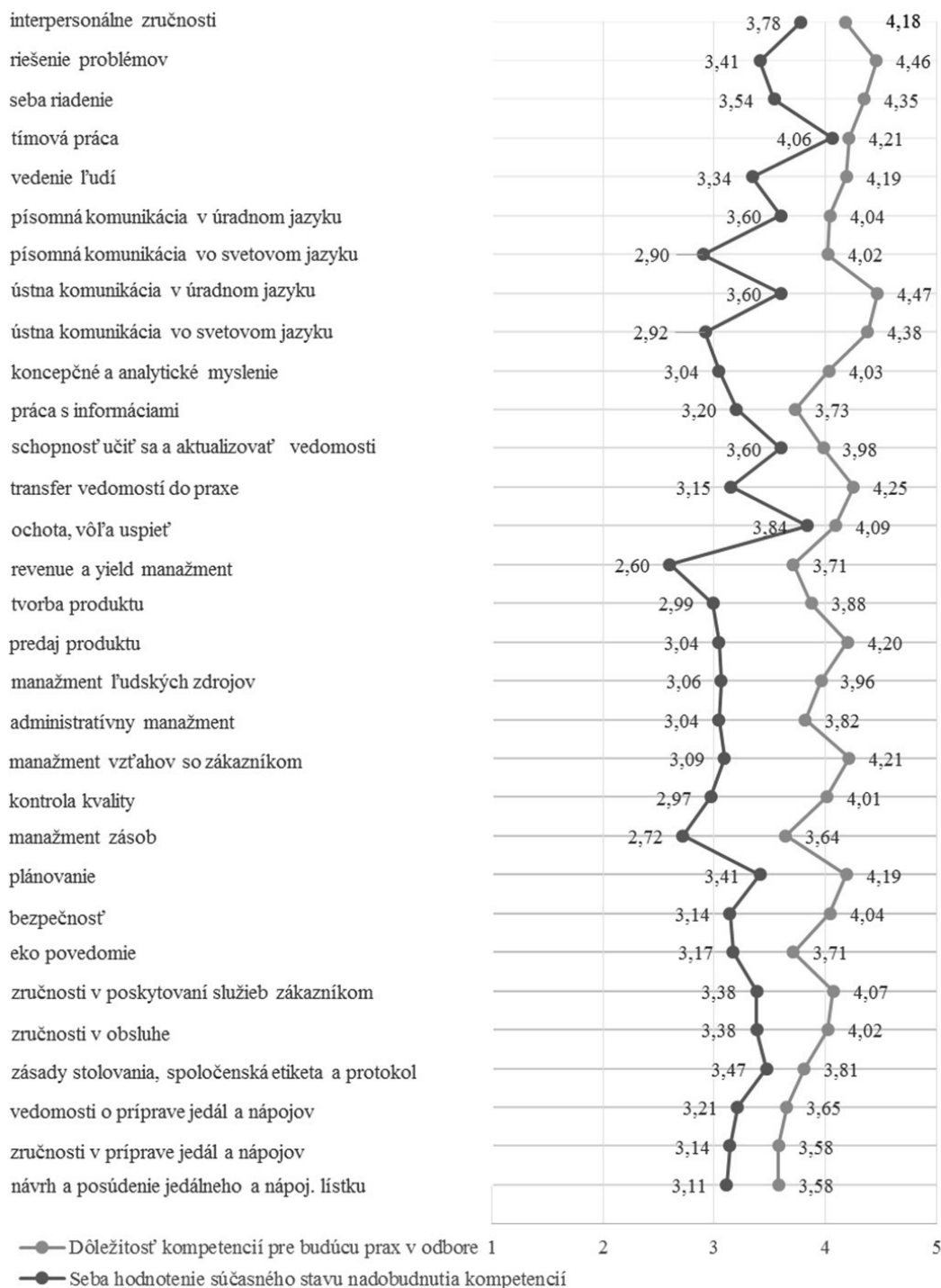
K špecifickým *kompetenciám v cestovnom ruchu*, ktoré tematicky súvisia so študijným odborom a sú iba čiastočne prenosné do iných odborov, zaradujeme: (12) revenue a yield manažment (schopnosť kalkulovať ceny s ohľadom na rozpočet, prognózy vývoja dopytu a ponuky a s ohľadom na náklady na jednotku produkcie), (13) tvorba produktu cestovného ruchu a jeho pozície na trhu (schopnosť realizovať marketingový prieskum trhu a navrhnúť marketingové opatrenia, zostaviť produkt), (14) predaj produktu (schopnosť umiestniť produkt na trh – propagácia a distribúcia produktu), (15) manažment ľudských zdrojov (schopnosť plánovať potrebu zamestnancov), (16) administratívny manažment (schopnosť pracovať s rôznymi dokumentmi, evidenciou, objednávkami, faktúrami, pokladňou a pod.), (17) manažment vzťahov so zákazníkom (schopnosť riešiť reklamácie, sťažnosti zákazníkov), (18) kontrola kvality (schopnosť posúdiť a zabezpečiť dodržiavanie princípov manažmentu kvality rôznych služieb a technológie ich poskytovania), (19) manažment zásob (schopnosť riadiť toky zásob v podniku cestovného ruchu), (20) plánovanie (schopnosť stanoviť si priority pracovných úloh), (21) bezpečnosť (chápať preventívne opatrenia z hľadiska ochrany zdravia a bezpečia hostí aj zamestnancov, poznať legislatívu v príslušnej oblasti), (22) ekologické povedomie (schopnosť uplatňovať zásady ekologického a spoločensky zodpovedného podnikania v cestovnom ruchu), (23) zručnosti v poskytovaní služieb zákazníkom (schopnosť obslúžiť hostí v jednotlivých typoch prevádzok), (24) zručnosti v obsluhu, (25) ovládanie zásad stolovania, spoločenskej etikety a protokolu, (26) schopnosť používať vedomosti o príprave jedál a nápojov, (27) zručnosti pri príprave jedál a nápojov, (28) schopnosť vypracovať návrh, resp. vedieť posúdiť menu, jedálny alebo nápojový lístok.

U respondentov dotazníka A (študenti) sme skúmali stupeň dôležitosti jednotlivých kompetencií pre ich budúce povolanie, študenti hodnotili kompetencie na škále od 1 do 5 (1 - minimálne dôležité, nepotrebné, 2 - okrajovo dôležité, málo potrebné, 3 - priemerne dôležité, štandardne potrebné, 4 - veľmi dôležité, často potrebné, 5 - maximálne dôležité, neustále potrebné). Následne sme sa študentov pýtali na sebahodnotenie dosiahnutej úrovne rozvoja kompetencií z hľadiska ich pripravenosti pre budúce povolanie a zamestnateľnosť v odbore, opäť sme uplatnili

hodnotenie s využitím 5-stupňovej škály (1 - som úplne nepripravený/á, 2 - som minimálne pripravený/á, 3 - som čiastočne pripravený/á, 4 - som dostatočne pripravený/á a 5 - som úplne pripravený/á). Z hľadiska dôležitosti pre budúcu prax a zamestnanie v odbore (graf 1, pravá spojnica) študenti najväčší význam pripisujú schopnosti správne a efektívne komunikovať so zákazníkmi a obchodnými partnermi v úradnom a svetovom jazyku, ďalej schopnosti riešiť problémy (identifikovať, analyzovať a riešiť problém), sebariadeniu (schopnosti efektívne využívať čas, zvládať stres, prispôbiť sa zmenám a konať v podmienkach neistoty) a schopnosti vedieť aplikovať poznatky v praxi (transfer vedomostí do praxe). Uvedené kompetencie patria z hľadiska komplexu profesijných kompetencií v cestovnom ruchu do skupiny všeobecných, plne prenositeľných kompetencií (tzv. mäkké zručnosti), čo svedčí o nespornom význame týchto kompetencií pre súčasnú vedomostnú spoločnosť a profesijný život v ktorejkoľvek oblasti ľudskej činnosti. Túto skutočnosť si zjavne uvedomujú aj opytovaní študenti, čo môže byť dôvod, prečo uvedeným kompetenciám prisúdili najvyššie hodnoty. Špecifické kompetencie, týkajúce sa odborných zručností v cestovnom ruchu (tzv. tvrdé zručnosti), študenti vnímajú v porovnaní so všeobecnými ako menej dôležité, pričom najvyššie hodnoty získali obchodné kompetencie súvisiace s predajom produktu (propagácia a distribúcia produktu), manažment vzťahov so zákazníkom (riešenie sťažností a reklamácií) a schopnosť plánovania a stanovovania priorít.

Uvedené špecifické kompetencie vo veľkej miere súvisia so všeobecnou spôsobilosťou efektívne komunikovať s ľuďmi, čím sa opäť potvrdzuje dominantný význam rozvoja komunikačných schopností študentov cestovného ruchu.

V rámci sebareflexie (graf 1, ľavá spojnica) študenti hodnotili svoju pripravenosť u väčšiny kompetencií na nižšej úrovni ako je vnímaný význam uvedených kompetencií pre ich budúce zamestnanie, pričom priemerné hodnoty pri väčšine kompetencií oscilujú okolo hodnoty 3 (som čiastočne pripravený/á). Najmenší rozdiel medzi vnímaním dôležitosti a sebahodnotením študentov je v prípade schopnosti pracovať v tíme, v ochote a vôle uspieť a v zásadách stolovania a spoločenského protokolu a etikety. Naopak, najväčší rozdiel sme zistili pri schopnosti ústne aj písomne komunikovať vo svetovom jazyku, zo špecifických kompetencií najmä v oblasti manažérskych kompetencií (revenue manažment, manažment vzťahov so zákazníkom, manažment zásob) a v oblasti tvorby a predaja produktu. Zistené odchýlky medzi vnímaním dôležitosti vybraných profesijných kompetencií a sebahodnotením pripravenosti pre tieto kompetencie poukazujú na medzeru u každej z uvedených kompetencií a indikujú oblasti, ktoré by pregraduálne vzdelávanie v cestovnom ruchu malo posilniť pre lepší rozvoj komplexu profesijných kompetencií študentov.



Graf 1 Dôležitosť a dosiahnutý stupeň rozvoja kompetencií z pohľadu študentov cestovného ruchu

Prameň: Vlastné spracovanie, 2016.

Dôležitosť jednotlivých kompetencií je zo strany podnikov a inštitúcií cestovného ruchu vnímaná mierne odlišne (graf 2). Na rozdiel od študentov ich potenciálni zamestnávateľia za najdôležitejšiu kompetenciu považujú schopnosť seba riadenia, t. j. vedieť efektívne využívať čas, zvládať stres, byť schopný prispôbiť sa zmenám a konať v nových podmienkach neistoty (priemerná hodnota 4,60), ďalej ústnu komunikáciu v úradnom jazyku, t. j. správne a efektívne komunikovať so zákazníkmi aj obchodnými partnermi (priemerná hodnota 4,53) a byť schopný predávať produkt, umiestniť produkt na trhu, vedieť ho propagovať a zabezpečiť jeho distribúciu (priemerná hodnota 4,40). Takmer zhodu výsledkov vo vnímaní dôležitosti vybraných kompetencií u študentov a zástupcov podnikov, nachádzame v nasledovnom: správne a efektívne komunikovať so zákazníkmi a obchodnými partnermi v úradnom jazyku (zamestnávateľia 4,53; študenti 4,47), transfer vedomostí do praxe (zamestnávateľia 4,20; študenti 4,25), manažment vzťahov so zákazníkom (zamestnávateľia 4,21; študenti 4,20), vedenie ľudí, schopnosť motivovať, mobilizovať a koordinovať ostatných (zamestnávateľia 4,20; študenti 4,19), interpersonálne zručnosti (zamestnávateľia 4,20; študenti 4,18), zručnosti v poskytovaní služieb zákazníkom (zamestnávateľia 4,13; študenti 4,07), ochota a vôľa uspieť (zamestnávateľia 4,13; študenti 4,09), kontrola kvality, schopnosť posúdiť a zabezpečiť dodržiavanie princípov manažérstva kvality (zamestnávateľia 4,07; študenti 4,01).

Diskusia

Profesijné kompetencie študentov cestovného ruchu tvorí súbor všeobecných a špecifických kompetencií, ktoré sa vzájomne dopĺňajú, prelínajú a utvárajú tak odborný profil absolventa štúdia cestovného ruchu. Zároveň sú základným predpokladom pre jeho zamestnateľnosť v odbore. V súlade s vymedzením komplexu všeobecných a špecifických profesijných kompetencií cestovného ruchu sme skúmali, ktoré považujú za dôležité študenti a ktoré zamestnávateľia v cestovnom ruchu. Z výsledkov prieskumu vyplynulo, že sú to najmä všeobecné profesijné kompetencie, ktoré súhlasne študenti aj podniky považujú za najdôležitejšie. Toto zistenie zodpovedá aj tvrdeniu Munar a Montaño (2009), podľa ktorých pracovný trh považuje všeobecné kompetencie za najvýznamnejšie.



Graf 2 Komparácia dôležitosti kompetencií cestovného ruchu z pohľadu študentov a zamestnávateľov v odbore
Prameň: Vlastné spracovanie, 2016.

Naše výsledky korešpondujú s výsledkami podobného prieskumu, zameraného na uplatniteľnosť študentov hotelierstva v taiwanských hoteloch (Wang a Tsai, 2014). Výsledky obidvoch prieskumov potvrdili, že kompetencie v oblasti komunikácie, sebariadenia, tímovej

práce a obchodných zručností študenti aj podniky vnímajú ako najdôležitejšie pre výkon povolania v cestovnom ruchu.

Pri kompetenciách, ktoré študenti v sebareflexii označili ako najmenej rozvinuté sme identifikovali zhodu s taiwanskými študentmi v oblasti obchodných zručností, kde taiwanskí študenti označili nízku pripravenosť pre tvorbu produktu, predaj produktu a jeho inováciu, ďalej v oblasti finančného manažmentu pri cenotvorbe a revenue manažmente, podobne ako naši slovenskí študenti. Rozdiel je vo vnímaní komunikačných kompetencií, ktoré taiwanskí študenti vnímajú ako rozvinuté, čo pravdepodobne súvisí jednak s mentalitou východoázijských etník (úcta k starším, úslužnosť k hosťom, pokora), jednak s internacionálnym prostredím a ekonomickým postavením súčasného Taiwanu (sídlo viacerých nadnárodných spoločností z oblasti high-tech).

Záver

Sebahodnotením súčasného stavu rozvoja profesijných kompetencií v cestovnom ruchu zo strany študentov vybraného bakalárskeho študijného programu sme odhalili, že študenti sa cítia najmenej pripravení do praxe paradoxne v rámci všeobecných kompetencií, ktoré sa v zmysle Európskeho kvalifikačného rámca označujú ako kľúčové pre život. Išlo najmä o kompetenciu komunikácie, riešenia problémov, sebariadenia a transferu vedomostí do praxe. Zo strany zamestnávateľov sú práve tieto kompetencie vnímané ako najdôležitejšie pre zamestnanie v odbore cestovný ruch, keďže ide o sektor osobných služieb, ktoré vyžadujú vysoko komunikatívnych, flexibilných a stresu odolných zamestnancov.

Na základe dosiahnutých výsledkov môžeme konštatovať, že študenti ako aj zamestnávatelia kladú najväčší dôraz na rozvoj tzv. „mäkkých“ profesijných kompetencií v oblasti sebariadenia, komunikácie, interpersonálnych vzťahov, koncepčného a analytického myslenia a transferu vedomostí do praxe. Sebareflexia študentov v porovnaní s požiadavkami zamestnávateľov na kompetenčnú vybavenosť absolventov štúdia cestovného ruchu poukázala na odchýlky aj v rozvoji špecifických kompetencií a zručností. Išlo najmä o obchodné a manažérske kompetencie, spojené s tvorbou a predajom produktu, plánovaním, revenue manažmentom a riadením vzťahov so zákazníkom. Nedostatočný rozvoj uvedených všeobecných aj špecifických kompetencií v rámci súčasného pregraduálneho vzdelávania indikuje potrebu inovácie a optimalizácie vyučovacích metód v teoretickej aj praktickej príprave, preto im budeme venovať pozornosť v ďalšom skúmaní.

Kľúčové slová: Cestovný ruch. Profesijné kompetencie. Rozvoj kompetencií. Študenti. Terciárne vzdelávanie.

Použitá literatúra

1. AKATIEVA, L., BATALOVA, L., MERZLYAKOVA, G., OKONNIKOVA, T. 2015. Developing Graduate Competency Model for Bachelors of Tourism In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 214, 2015, s. 375 – 384. Dostupné na internete: <www.sciencedirect.com>

2. BALCAR, J., KARÁSEK, Z., ŠIMEK, M., HODULÍK, M. 2014. *Metodika "Hodnocení výstupů ze vzdělávání a jiných aspektů vzdělávacího procesu absolventy a zaměstnavateli"*. Praha : Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 2014. 52 s. [online]. [cit. 2016-03-13]. Dostupné na internete: <<http://www.slideshare.net/ipnkvalita/ipn-kvalitahodnoceni-vystupu-ze-vzdelavani>>
3. DELAMARE LE DEIST, L., WINTERTON, J. 2005. What Is Competence? In *Human Resource Development International*, roč. 8 (2005), č. 1, s.27 – 46. ISSN 1367-8868. [online]. [cit. 2016-04-15]. Dostupné na internete: <<http://org8220renner.alliant.wikispaces.net/file/view/Delamare.pdf/32656391/Delamare.pdf>>
4. DeSeCo. 2005. *The Definition and Selection of Key Competencies. Executive Summary*. [online]. [cit. 2015-06-14]. Dostupné na internete: <http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/02.parsys.43469.downloadList.2296.DownloadFile.tmp/2005_dskcexecutivesummary.en.pdf>
5. DIMMOCK, K., BREEN, H., WALO, M. 2003. Management Competencies: An Australian Assessment of Tourism and Hospitality Students. In *Journal of the Australian and New Zealand Academy of Management*, roč. 9, 2003, č. 1, s. 12 - 26.
6. EPSTEIN, R. M., HUNDERT, E. M. 2002. Defining and Assessing Professional Competence. In *The Journal of American Medical Association*, roč. 287, č. 2, s. 226 - 235. [online]. [cit. 2016-03-31]. Dostupné na internete: <<http://jama.jamanetwork.com/Issue.aspx?journalid=67&issueID=4815&direction=P>>
7. EURÓPSKA KOMISIA, 2007. *Kľúčové kompetencie pre celoživotné vzdelávanie. Európsky referenčný rámec*. Brusel : Generálne riaditeľstvo pre vzdelávanie a kultúru, 2007. [online]. [cit. 2015-06-14] Dostupné na internete: <<http://nuczv.sk> >
8. EURÓPSKA KOMISIA, 2009. *Európsky kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie (EKR)*. Luxemburg : Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2009. ISBN 978-92-79-08489-8 [online]. [cit. 2015-06-14] Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/broch_sk.pdf>
9. GÚČIK, M., PANČÍKOVÁ, K. 2016. Pracovné ambície absolventov cestovného ruchu Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela z roku 2015. In *Ekonomická revue cestovného ruchu*, roč. 49, 2016, č. 1. ISSN 0139-8660, s. 41 – 53..
10. GÚČIK, M., VETRÁKOVÁ, M., KUČEROVÁ, J. 2015. Terciárne vzdelávanie v cestovnom ruchu vo svetle nových trendov. In *Aktuální problémy cestovního ruchu „cestovní ruch: vývoj - změny - perspektivy“*. Jihlava : Vysoká škola polytechnická, 2015. ISBN 978-80-88064-09-1, s. 71-81.
11. GUNN, C. A. 1998. Issues in Tourism Curricula. In *Journal of Travel Research*, roč. 36, 1998, č. 4. Online ISSN 1552-6763, s. 74 - 77.
12. HJALAGER, A. M. 2003. Global Tourism Careers: Opportunities and Dilemmas Facing Higher Education In *Tourism. Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, roč. 2, 2003, č. 2. ISSN 1473-8376, s. 26 - 38.
13. JAROLÍMKOVÁ, L. 2013. Case study as a useful tool. In *Application of Modern and Classical Teaching Methods in Professional Education and Training for Tourism*. Prague : Oeconomica Publ. House, 2013. ISBN 978-80-245-1990-6, s. 36 - 47.

14. MLEJNKOVÁ, L. 2013. University education and practice. In Application of Modern and Classical Teaching Methods In *Professional Education and Training for Tourism*. Prague : Oeconomica Publ. House, 2013. ISBN 978-80-245-1990-6, s. 4 - 12.
15. MUNAR, A. M., MONTAÑO. 2009. Generic competences and tourism graduates. In *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Education*, roč. 8, 2001. ISSN 1473-8376, s. 70 - 84.
16. ROHLÍKOVÁ, L., VEJVODOVÁ, J. 2012. *Vyučovací metody na vysoké škole. Praktický průvodce výukou v prezenční i distanční formě studia*. Praha : Grada Publishing, 2012. 288 s. ISBN 978-80-247-4152-9.
17. ROŤKOVÁ, H. 2013. Možnosti rozvoja profesijnej kompetencie v edukácii dospelých. In LUKÁČ, M (ed.). *Edukácia človeka – problémy a výzvy pre 21. storočie*. Prešov : Prešovská univerzita, 2013. ISBN 978-80-555-0825-2, s. 223 - 228.
18. ŠVEC, Š. 2002. *Základné pojmy v pedagogike a andragogike*. Bratislava : Iris, 2002. 318 s. ISBN 80-89018-31-9.
19. WANG, Y., TSAI, CH. 2014. Employability of Hospitality Graduates: Student and Industry Perspectives. In *Journal of Hospitality & Tourism Education*, roč. 26, 2014, č. 3, s. 125 - 135.
20. WOODRUFFE, CH. 1992. What is meant by competency? In *BOAM, R., SPARROW, P. (eds). Designing and achieving competency?* London : McGraw-Hill, 1992, s. 16 - 30.

Adresa autorky: PhDr. Zuzana Palenčíková, PhD., Fakulta stredoeurópskych štúdií Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre, Dražovská 4, 949 74 Nitra; e-mail: zpalencikova@ukf.sk

Students Migration from the Slovak Republic to the Czech Republic: Case study at University of Economics Prague
Migrácia študentov zo Slovenskej republiky do Českej republiky: Prípadová štúdia na Vysokej škole ekonomickej v Prahe

Šárka Prát

This aim of the article is to contribute to the understanding of student migration in order to better analyze its potential impacts on labour markets. Particularly, this research is focused on both the causes and effects of Slovakian students immigrating to the Czech Republic for educational purposes. Through the distribution of structured questionnaire and analysis of the data and migration theory of push and pull factors, the author sheds light on the decision Slovakian students face of whether or not to stay in the Czech Republic following their graduation. Based on the results of the research, it was found that these students primarily migrate to the Czech Republic with the purpose of obtaining an education from a prestigious university, and typically have little interest in returning. Those who remain tend to integrate well into Czech society, lifestyles, and culture. This article also serves as a methodological guide to determine whether educational migrants can and will successfully integrate into the labour market of their destination countries.

Key words: Migration. Education. Labour market. Prestigious. The Czech Republic, The Slovak Republic.

JEL Classification: F22, N3, J61.

Cieľom state je prispieť k pochopeniu migrácie študentov s cieľom analyzovať jeho potenciálne vplyvy na trh práce. Skúmanie sa zameriava na príčiny a dôsledky migrácie slovenských študentov, ktorí prichádzajú do Českej republiky so vzdelávacími cieľmi. Distribúciou štruktúrovaného dotazníka a analýzou získaných dát na základe migračnej teórie faktorov push and pull objasňuje rozhodnutie, ktorému čelia slovenskí študenti, či po pobyte zostanú v Českej republike alebo nie. Výsledky poukazujú na to, že študenti migrujú do Českej republiky s cieľom získať vzdelanie na prestížnej univerzite a zvyčajne majú malý záujem o návrat do vlasti. Tí, ktorí zostanú sa integrujú do českej spoločnosti, životného štýlu a kultúry. Stat' slúži aj ako metodická pomôcka na určenie toho, či sa môžu migranti za vzdelaním úspešne integrovať na trhu práce cieľových krajín.

Kľúčové slová: Česká republika. Migrácia. Pracovný trh. Prestíž. Slovenská republika. Vzdelávanie.

Introduction

When making investments in themselves, people tend to act according to the theory of human capital. This theory states that investments, such as education, will be repaid at some point in the future. Decisions relating to where people choose to work and which skills to focus on improving are done within a framework of maximizing future benefits (Massey et al., 1993). Skilled migrants with developed human capital are better able to access the labour market on equal footing with the native population of their host country (Becker, 1983). One element responsible for developing that human capital is the prestige of the academic institutions that migrants attended (Tuckman, 1970; Drehere, Poutvaara, 2006). Superior reputations, rankings and prestige are considered pull factors for highly skilled migration (Tuckman, 1970; Fossland, 2013; Ngoma, Ismail, 2013). As the need for skilled professionals increases, so to does the importance of qualifications, credentials, and skills from prestigious academic institutions. (Fossland, 2013). Research has repeatedly shown that academic prestige and migration networks help explain and account for the number of highly skilled immigrants. Migration, especially the migration of the highly skilled has become an issue of growing international importance in recent decades (Kazlauskiene, Rinkevicius, 2006). It has been analyzed and studied through several different perspectives including brain gain and brain drain (Kazlauskiene, Rinkevicius, 2006), knowledge workers migration and brain circulation.

1. Theoretical background of migration process for education

Despite some positive effects, emigration contributes to social and economic problems – including the loss of capable and talented young people – through a process known as “brain drain” (Kazkauskiene, Rinkevicius, 2006; Daugeliene, 2007; Le, 2008). The emigration of students who would go on to become part of the qualified labour force can herald an uncertain future for their countries of origin.

Emigration cannot be exclusively explained by the lack of vacancies at home. Factors such as low income, bureaucratic hindrances, weak law enforcement, “slimmed down” social policy, and other negative economic and social phenomena also play a large part in the decision to migrate. What is not known is exactly how large of a role each of these factors plays.

If these factors are abstracted, and the emigration of labour force (including brain drain) is evaluated only as a result of work opportunities on the domestic labour market, or respectively the lack of thereof, then it is possible to conclude that this phenomenon has long-term positive effects for both countries (Cekanavicius & Kasnauskiene 2017). This scenario assumes that the emigrating workers gain experience and new skills, and then eventually return to their home country.

Existing theories of migration indicate that young, educated and economically active residents are the most likely to migrate in part due to their high degree of mobility (Castles, Miller, 2003; Thaut, 2009; Liu-Farrer, 2009).

Higher wages, better working conditions, and self-realization have been shown as reasons why students seek employment abroad. These factors, broadly construed as “professional reasons,” indicate that emigration is more prevalent in the higher echelon of students: those

with higher achievement, power and high work centrality (Frieze et al., 2004). Taken together, all of these indicate that fewer burdens are taken on by the social group that is most likely to emigrate due to the long-term income increase they are likely to attain.

An individual's decision to move for education and attain knowledge, linguistic skills, and cultural competences required for international work reflects the need to be able to adjust to the changes of the labour market (King, Ruiz-Gelices, 2003; Findlay, 2011).

Students studying abroad give preference to developed countries with higher quality education systems, as perceived through universally acknowledged achievements. Other determinants in student exchange include the size of a country, its standard of living, distance, climate, education, language and the student's proficiency in the language (Kondakci, 2011).

It is difficult to evaluate the differences in credentials, interests, and motivations for migrating abroad as international education itself is related to employment emigration (Liu-Farrer, 2009). Mobility itself, global education mobility in particular, has become an indicator of success and social status.

Migration is easier between more similar countries, and especially since a shared language plays such an important role. The size and direction of youth emigration flows to countries with developed economies can be predicted based on their cultural, political, and historical links with the countries of origin (Bjarnason 2009). There is also extensive evidence on the importance of existing networks of previous migrants (Hatton, 2004; Mitchell, Nigel, 2003; Clark et al., 2004; Pedersen et al, 2004).

Ever since the split of Czechoslovakia, a considerable number of Slovak citizens have looked for employment in the Czech Republic. Free movement of labour force still applied even after Czechoslovakia was divided into two states. The substantial majority of all emigrants that left Slovakia for work found a job in the Czech Republic. According to the Statistical Office of the Slovak Republic, there were 106 400 Slovak citizens working in the Czech Republic and over twenty thousand Slovaks were studying at Czech public universities in 2016 (ČSÚ 2017).

The aforementioned trends in labour force emigration could be partially explained by the continuing process of liberalization of the labour markets in the EU. The second wave of emigration of Slovak workers and students is connected with the fact that Slovakia joined the European Union in 2004 and followed the liberalization of labour markets in other member states.

The highest number of Slovak employment-based immigrants are registered in the Czech Republic (153.5 thousand) followed by the United Kingdom (58 thousand), Ireland (40.9 thousand), Austria (42.3 thousand), and Germany (27.1 thousand) (Statistics, 2011).

The selective survey of the labour force (VZPS) conducted by the Statistical Office of the Slovak Republic concluded that the number of Slovak citizens leaving Slovakia for work is growing. In 2013, 28 % of men and women with higher education were working in Slovakia whereas in 2015 that percent reduced to 21.8 (Statistical Office of the Slovak Republic 2017).

The identified trends in the employment and migration of workers and students abroad did not change in any significant way - whether during economic recession or during the period of moderate economic growth that followed. Only a minor number of workers abroad came back to Slovakia during the crisis. The majority of Slovak's youth are dissatisfied with the wages in their nation. Emigration is perceived as a possibility, rather than a necessity, for students, which is reflected in the purposes for it: gaining experience and making money.

There are six main migration theories: neoclassical economic theory, dual labour market theory, migration network theory, migration systems theory, world systems theory, and behavioural theory. According to neoclassical theories, wages and unemployment are two of the most cited push and pull factors for migrants to or from a region. In this paper, we try to discover whether these pull factors are crucial for Slovaks students after studying in the Czech Republic.

Identified pull factors in the destination area include higher income, employment opportunity, family, and prestigious universities. Identified push factors for this research are lack of employment opportunities, lower salaries and less prestigious universities.

2. Aim, material and methods

The significance of this paper is in the analysis of an often neglected problem under the topic of migration: the attitude of students themselves towards migration. The aim of the article is to analyse students' attitudes towards the international migration process, concentrating specifically on Slovak students studying at the University of Economics in Prague, and what factors determine both their choice of host country and subsequent emigration. The research objectives are to determine reasons for migration and their consequences through summarizing the wide range of migration theories and investigating students' common approaches to international migration.

The research methods employed were an analysis of scientific literature, logical analysis, empirical research, and the formulation of conclusions. The paper consists of a theoretical section analyzing the scientific approach to migration and the underlying reasonings and motives to the decision, as well as an empirical section presenting the data on students' attitudes and plans regarding international migration. The methodological approach of this paper is based on a questionnaire, which was distributed among the Slovak students at the University of Economics in Prague. Information from databases such as the ISIS, VŠE and Czech Statistical Office were also used. The main indicators considered in this paper concern the reasons of Slovakian students to study at the University of Economics. The questionnaire was designed with reference to the previous research and published results of the authors of this article.

The research on the emigration experience of the students covers four diagnostic blocks: Personal Data, General Studies, Evaluation of Study at the University of Economics, and Plans for the Future - a crucial part of the questionnaire.

The data was gathered via an online survey and respondents could select from several options. The method used was probability sampling of a random selection so that each individual (or group) had an equal opportunity to be included in the sample. The target groups in the study were Slovakian students at University of Economics in Prague.

The survey was developed in autumn of 2016. In 2016 there were 1539 Slovak students studying at the University of Economics (57.2 % women and 42.8 % men). 115 students (31 males and 83 females) participated in the poll. 46.5 % of respondents study International Relations, 25.4 % study Accounting and Finance, 10.5 % study IT and Statistics, 10.5 % study Business Administration, 4.4 % study Economics and 1.8 % study Management. Most of the respondents were in the second year of study (43.9 %), while 22.8 % and 16.7 % were in the

third and first year, respectively. The respondents studying at the master's level accounted for 16.6 % (10.5 % fourth year and 6.1 % the last year).

The first block of the questionnaire, Personal Data, consists of three questions which analyze whether students were likely to migrate. The socio-demographic characteristics analyzed include: gender, region of origin and how long they are residing in the Czech Republic.

The second block, General Studies, includes seven criteria. It begins with education level (Bachelor 73.7 %, Master 24.6 % and Doctoral 1.8 %), class, and faculty. Almost all Slovak students (98.2 %) study in the same program as Czech students (other options were Erasmus and extra-semester programs). 96.5 % study in the Czech language due to the language proximity and because education is free in the Czech language (tuition is charged when studies are in English at the University of Economics in Prague). 71.1 % of respondents do not feel a language barrier during the studies.

3. Results and Discussion

Migration studies tend to focus on permanent migration, rather than temporary migration undertaken for education. Many countries have taken advantage of this internationalization by encouraging their students to study abroad in order to benefit from their cost-free education upon their return. At the same time, host countries are interested in educating foreign students in order to attract human capital, and thereby benefit their domestic economy.

The experience of studying abroad can be seen as the first step towards permanent migration. In 2000, several OECD countries changed their legislation allowing for a larger number of foreign students to stay. This measure was seen as a way to alleviate shortages of skilled labour.

While attempts to evaluate how many foreign students end up staying in their countries of study have been made, we are not aware of any empirical research incorporating student flows onto a more general model explaining permanent migration. This paper aims to fill the gap in the empirical literature on the effects of foreign student flows on subsequent migration flows. Understanding the reasons behind the success of the Czech Republic in attracting skilled migrants is valuable for European countries aiming to do the same.

Students must pay for studies in other languages, but thanks to language proximity the Slovaks use the opportunity to study in Czech at no cost. Since 2001, there has been an agreement between the Czech and Slovak Republics, which guarantees that Slovak students in the Czech Republic may speak their mother tongue during both oral and written exams. Teachers are also required to accept seminar work, bachelor and master's theses written in Slovak. These tempting conditions, along with the prestige of Czech higher education, has led to more and more young Slovaks who are applying for studies in the Czech Republic. The mentioned agreement is also valid for Czechs who want to study in Slovakia. However, in comparison, fewer Czech students immigrate to Slovakia. The last question in this block was focused on the reasons why the student decided to study at University of Economics in the Czech Republic. 71.9 % attended due to the prestige of the Czech universities.

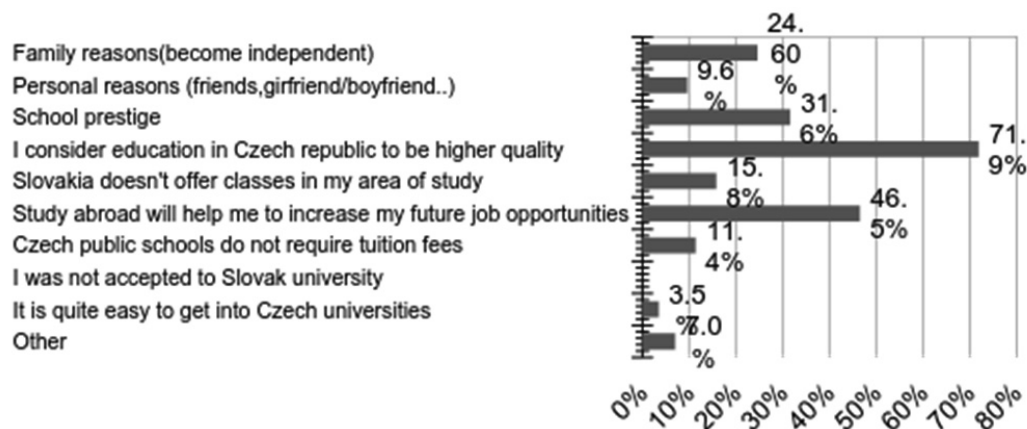


Figure 1: The decision to study at the University of Economics in Prague
Source: Own elaboration.

Students' initial motivations to leave were analyzed in order to identify push and pull factors, including impact on social relations. It was assumed that satisfaction acts as an emigration driving factor and thus work/study satisfaction in destination countries was analyzed. The third set of questions focused on the Evaluation of Studies at the University of Economics in Prague (VŠE). 64 % were satisfied and 25.4 % were very satisfied with their choice to study at VŠE, and 96.5 % of respondents would suggest that their friends study at VŠE. Only 25 % consider the studies at VŠE as very difficult, and 85 % of respondents do not think the teachers treat them differently than the Czech students. The last set of the questions focused on plans after finishing studies at VŠE. 70.2 % want to work in the same field they studied, which indicated that students were satisfied with the direction of their studies.

41.2 % of respondents want to stay in the Czech Republic after their studies while only 8.8 % plan to return to Slovakia, most commonly the Trnava region (50.9 %). The reasons for return were most often related to family (38.6 %). The reasons for staying in the Czech Republic include better salaries (56.1 %) and better career opportunities (40.4 %).

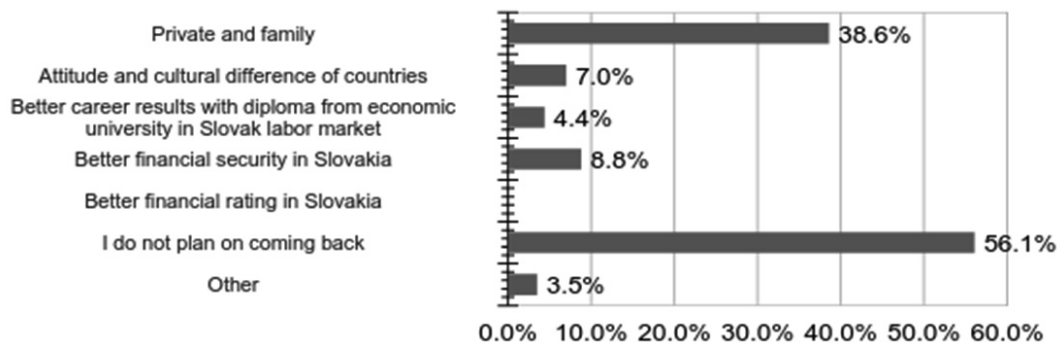


Figure 2: The reasons for planning the return to Slovakia
Source: Own elaboration.

Almost 10 % believe they will find an appropriate job, but not salary, which fits into the context of pay contrast that remains between the Czech Republic and Western Europe, particularly Germany. A quarter of respondents could not imagine a hypothetical situation. Generally, it can be said that the labour market in the Czech Republic has a good brand for the citizens of Slovakia, due to a stronger economy, tradition, language proximity and low unemployment rate (4.9 %, 31. 11 .2016, ČSÚ).

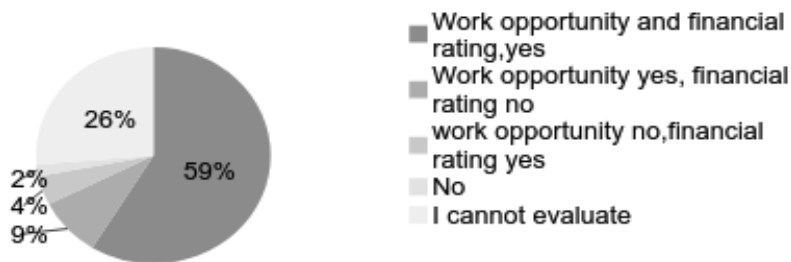


Figure 3: The evaluation of work opportunity and financial rating in the Czech Republic
Source: Own elaboration.

The last question (if students changed their plans for the future) was answered positively by 30 % of respondents. This may indicate the single-mindedness of those who managed to pass the entrance examination at the University, and their motivation to complete studies or satisfaction with the state of their studies. A change of plans was most often indicated when students expressed motivation to continue their studies elsewhere (master's degree at another school in the Czech Republic, study abroad).

Conclusion

The process of migration has been the subject of extensive debates throughout Europe, with migration patterns constantly changing in our current globalized economy. The Czech Republic has a long history of migration, including a large wave of Vietnamese migration in the 1960s (Prat, 2015). Consequently, the analysis of these patterns has become a matter of great importance for both the Czech Republic and greater European area. The problem we face today relates to a lack of capital and the inability to fill jobs through migration. People are coming for a short to medium term of stay, and without a final target destination.

This paper attempts to contribute to the understanding of migration, with a focus not only on Slovakian migration to the Czech Republic for education, but on any consequent migration back to Slovakia. Student-immigrants are, at first, bound to education training. However, upon the completion of university studies, many remain in the country of final destination, becoming a "real" migrant. The question is: do these immigrants stay and help strengthen the labour market, or are they just in transition?

The results showed that students from Slovakia are coming to the Czech Republic because of the prestigious universities and, consequently, are not planning to return to Slovakia after finishing their studies. The higher education level was considered as the main pull factor in the

Czech Republic. Despite the fact that Slovakia and Czech Republic are historically, culturally, and geographically close, the immigration pattern from Slovakia to the Czech Republic is much stronger than from Czech Republic to Slovakia. Over twenty thousand Slovaks were studying at Czech public universities in 2016 (ČSÚ) thanks to the convenient interstate agreement. Annually, it costs the Czech government at least half a billion crowns. In contrast, the Czechs studying at Slovak's universities were just over eight hundred (ČSÚ, 2016).

We present the reasons related to decisions about migration. A structured questionnaire was made in the autumn of 2016. 115 Slovak students participated in the poll. The analysis of empirical research showed that the main push and pull factor among surveyed Slovak students was the prestige of Czech universities. 71.9 % of respondents selected the prestige of the Czech universities as the main reason for migration. 41.2 % of respondents are persuaded to stay in the Czech Republic after finishing their studies, and only 8.8 % selected they want to return to Slovakia. Other choices included the following: migrate to another EU country (14.9 %); migrate to USA (0.9 %); migrate to somewhere else, but do not know where yet (14 %); and do not yet know yet what they will do (20.2 %).

It should be noted that the public university system is free in the Czech Republic. As such, Slovak students are often accused of exploitation when they enter the school system and subsequently do not contribute to the Czech labour market by choosing to either return to Slovakia or enter another country's workforce. This common opinion was proven to be false by presented research in this article. Due to the frequency with which Slovak students remain in the Czech Republic following graduation, it was found that it pays to accept foreign students, even under our generous educational system. Although this survey focused only on the University of Economics, the results support the premise that foreign students from Slovakia easily become integrated into the labor market. This is not always the case with Czech students studying at Czech universities (eg. Faculty of Medicine), who often leave the Czech Republic to go study and work in Germany. This article may then serve as a methodological guide on how to determine whether educational migrants can and will effectively adjust into the host country's labor market following graduation, as well as the factors which drive a successful integration.

References

1. BECKER, G. S. 1983. A Theory of Competition Among Pressure Groups for Political Influence. In *The Quarterly Journal of Economics*, 1983, vol. 98, no. 3, p. 371.
2. BJARNASON, T. 2009. London Calling? Preferred Emigration Destinations among Icelandic. In *Acta Sociologica*, 2009, vol. 52, no. 2, p. 149 - 161.
3. CASTLES, S., MILLER, M. J. 2003. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. New York : Guilford Press, 2003.
4. ČEKANA VIČIUS, L., KASNAUSKIENĖ, G. 2017. Too High or Just Right? Cost-Benefit Approach to Emigration Question. In *Inžinerinė Ekonomika-Engineering Economics*, 2017, vol. 61, no. 1, p. 28 - 36.
5. CLARK, X., HATTON, T. J., WILLIAMSON, J. G. 2004. Where do U.S. Immigrants Come From, and Why? National bureau of economic research, 2004.
6. ČSÚ. 2017. *Czso.cz* [online]

7. DAUGĖLIENĖ, R. A. 2007. The Peculiarities of Knowledge Workers Migration in Europe and the World. In *Inžinerinė Ekonomika-Engineering Economics*, 2007, vol. 53, no. 3, p. 57 - 64.
8. DREHER, A., POUTVAARA, P. 2006. Student Flows and Migration: An Empirical Analysis. In *Helsinki Center of Economic Research*, 2006.
9. FINDLAY, A. M. 2011. An Assessment of Supply and Demand-side Theorizations of International Student Mobility. In *International Migration*, 2011, vol. 49, no. 2, p. 162 – 190.
10. FOSSLAND, T. 2013. Negotiating future careers. A relational perspective on skilled migrants' labour market participation. In *Journal of Management Development*, 2013, vol. 32, no. 2, p. 193 - 203.
11. FRIEZE, I. H. Et al. 2004. Psychological Differences in Stayers and Leavers: Emigration Desires in Central and Eastern European University Students. In *European Psychologist*, 2004, vol. 9, no. 1, p. 15 - 23.
12. HATTON, T. J. 2004. Emigration from the UK, 1870 - 1913 and 1950 - 1998. In *European Review of Economic History*, 2004, vol. 8, no. 2, p. 149 - 171.
13. KAZLAUSKIENĖ, A., RINKEVIČIUS, L. 2006. Lithuanian “Brain Drain” Causes: Push and Pull Factors. In *Inžinerinė Ekonomika-Engineering Economics*, 2006, vol. 1, p. 27 - 37.
14. KONDAKC, Y. 2011. Student mobility reviewed: Attraction and satisfaction of international students in Turkey. Higher Education [online]. 2011, vol. 62, no. 5, p. 573. Available from: <<http://dx.doi.org/10.1007/s10734-0119406-2>>
15. LE, T. 2008. ‘Brain Drain’ or ‘Brain Circulation’: Evidence from OECD’s International Migration and R&D Spillovers. In *Scottish Journal of Political Economy*, 2008, vol. 55, no. 5, p. 618 - 636.
16. LIU-FARRER, G. 2009. Educationally channeled international labor mobility: Contemporary student migration from China to Japan. In *International Migration Review*, 2009, vol. 43, no. 1, p. 178 - 204.
17. MASSEY, D., ARRANGO, J., HUGO, G., KOUAOUCCI, A., PELLEGRINO, A., TAYLOR, J. 1993. Theories of international migration: A review and appraisal. In *Population and development review*, 1993, vol. 19, no. 3, p. 431 - 466.
18. MITCHELL, J., NIGEL, P. 2003. The determinants of international migration into the UK: A panel based modelling approach. London : National Institute of Economic and Social Research, 2003.
19. NGOMA, L. A., ISMAIL, N. W. 2013. The determinants of brain drain in developing countries. In *International Journal of Social Economics*, 2013, vol. 40, no. 8, p. 744 - 754.
20. PEDERSEN, P. J, PYTLIKOVA, M., SMITH, N. 2004. Selection or Network Effects? Migration Flows into 27 OECD Countries, 1990-2000. IZA, 2004, vol. 1104.
21. PRÁT, Š. 2015. Migration of Vietnamese to the Czech Republic and Their Position On The Labor Market. 18th International Colloquium on Regional Sciences. In *Conference Proceedings*, Brno : Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-7861-1, pp. 552 - 557.
22. Statistical Office of the Slovak Republic. 2017. [online]. [Accessed 28 February 2017]. Available from:< <https://slovak.statistics.sk/>>

23. THAUT, L. 2009. EU integration & emigration consequences: The case of Lithuania. In *International Migration*, 2009, vol. 47, no. 1, p. 191 - 233.

Author's Address: Ing. Šárka Prát, University of Economics, nám. Winstona Churchilla 1938/4, 130 67 Prague; e-mail: sarkaprat@seznam.cz

Z VEDECKÉHO ŽIVOTA / FROM SCIENTIFIC LIFE

Slávnostné uvedenie knihy „Neplatená práca na Slovensku“ do života

The Solemn Introduction of the Book „Unpaid Work in Slovakia“ to Life

Jedným z primárnych cieľov vysokých škôl je zabezpečovať výchovno-vzdelávací proces atraktívnymi a diverzifikovanými formami pedagogickej činnosti na čo najvyššej kvalitatívnej úrovni. Nemenej dôležitou oblasťou a súčasťou akademického života je paralelne vykonávaná vedecko-výskumná činnosť, ktorá je nielen finančne, materiálne a technologicky prínosná, ale významnou mierou prispieva aj ku skvalitneniu edukačného procesu. Je vždy potešiteľné, keď sa tieto ciele reálne naplňajú a dochádza k ich prirodzenému prelínaniu sa. Výsledkom je vzájomná plodná spolupráca, na ktorej participujú tak vedeckovýskumní pracovníci, ako aj študenti.

Príkladom takejto dobrej praxe je niekoľkoročný vedeckovýskumný projekt riešený na Ekonomickej fakulte UMB v Banskej Bystrici, do ktorého boli zapojení aj študenti druhého stupňa štúdia. Ide o dva na seba nadväzujúce projekty financované z grantových zdrojov, ktoré spája spoločná téma neplatennej práce. Na prvý projekt VEGA 11/1141/11 „Trh práce v kontexte špecifik neplatennej práce, meranie jej rozsahu a dopadu na domácnosti, podnikateľskú sféru a ekonomiku“, ktorý sa realizoval v rokoch 2011 a 2012 nadviazal výskumný projekt VEGA 1/0935/13 „Neplatená práca ako potenciálny zdroj sociálno-ekonomického rozvoja spoločnosti a determinant individuálneho blahobytu“ s obdobím riešenia 2013 - 2016.

Riešiteľský tím oboch projektov bol počas trvania výskumu relatívne stabilný a

tvorilo ho 10 – 15 kmeňových riešiteľov, ktorý sa podľa potreby dopĺňal o ďalších odborníkov v závislosti od zamerania jednotlivých fáz výskumu. Súčasťou riešenia bol dotazníkový prieskum na vzorke približne 1000 domácností a 4000 respondentov na Slovensku. Primárny zber dát zabezpečil požadovanú úroveň reprezentatívnosti podľa stanovených kritérií (vek, pohlavie, kraj, typ domácnosti) a dovoľoval zovšeobecňovať získané poznatky o neplatennej práci na Slovensku. Nezanedbateľný podiel na zbere dát majú študenti, ktorí ako vyškolení anketári mali možnosť overiť si v praxi teoretické vedomosti o fungovaní najmenších spoločenských ekonomických buniek, ktorými sú rodiny a domácnosti, sledovať systém ich hospodárenia a zabezpečovania činností, ktoré sa v ekonomickej teórii označujú ako neplatená práca. Študenti zároveň získali neoceniteľné skúsenosti s realizáciou celonárodného prieskumu a nadobudli dôležité výskumné zručnosti.

Špecifickou, a možno povedať, že nie vždy samozrejmou charakteristikou výskumného tímu, bolo jeho interdisciplinárne zameranie. Personálne a profesijné zostavenie tímu tak rešpektovalo historicky overený a potvrdený princíp, že úlohou vedy je nielen merať, ale aj poznávať. Nakoľko základný cieľ výskumu bol ekonomický, jadro výskumného tímu tvorili ekonómovia, ktorých zistenia vyhodnocovali a overovali štatistickí. Analýzu a interpretáciu mimoekonomických súvislostí neplatennej práce urobili a dopĺňali odborníci zo sociologického, etického či filozofického hľadiska. Výsledkom takejto spolupráce sú početné publikované štúdie a vystúpenia členov riešiteľského kolektívu na vedeckých podujatiach doma a v zahraničí. V tomto prípade sa opäť potvrdilo, že spolupráca viacerých vedných odborov prináša želaný efekt pre zúčastnených a treba jej byť otvorený.

Vyústením viacročného snaženia bolo vydanie monografie kolektívu autorov s názvom „Neplatená práca na Slovensku“, ktorej editorkami boli prof. Ing. Mária Uramová, PhD. a prof. Ing. Marta Orviská, PhD. Skutočnosť, že realizovaný výskum, a aj zostavená monografia svojím obsahom reflektujú aktuálny a nanajvýš praktický problém neplatennej práce v širších spoločenských súvislostiach. To podnietilo autorský kolektív k myšlienke ďalej šíriť a popularizovať získané poznatky a spracované výsledky aj mimo akademickej pôdy. Zrodil sa tak nápad uviesť knihu do života, aby sa o nej dozvedela aj širšia odborná a laická verejnosť.

Prezentácia monografie sa konala 25. apríla 2017 na pôde Ekonomickej fakulty UMB v Banskej Bystrici za účasti pozvaných hostí, ktorí svojou osobnou účasťou na podujatí podporili želaný zámer organizátorov aj takýmto spôsobom spájajú teóriu s praxou a vysokoškolské vzdelávanie s realitou každodenného života. Dôkazom toho bola účasť prorektorky UMB doc. PhDr. J. Klinckovej, PhD., dekana Ekonomickej fakulty UMB doc. Ing. P. Krištofika, PhD., ktorý privítal prítomných hostí, prodekanov fakulty, kolegov z ďalších fakúlt UMB, vedúcich katedier materskej fakulty, kolegov a študentov. Z mimoakademického prostredia sa prezentácie zúčastnili predstavitelia a zástupcovia ústredných orgánov štátnej správy, konkrétne štátny tajomník Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny Mgr. B. Ondruš, predstavitelia miestnych samospráv, primátori, starostovia a prednostovia miest Tisovec, Banská Štiavnica a Kynceľová, zástupca Vidieckeho parlamentu, Vidieckej organizácie pre komunitné aktivity, Mestského úradu v Banskej Bystrici a ďalší. Čestné miesto medzi pozvanými hosťami mala riaditeľka krajskej správy Štatistického úradu SR v Banskej Bystrici

Ing. Z. Jakubovie, ktorá ako dlhoročná externá expertka a konzultantka obidvoch výskumných projektov prijala úlohu „krstnej mamy“ monografie „Neplatená práca na Slovensku“.

Spolueditorka monografie prof. Ing. M. Uramová, PhD. vo svojom príhovore predstavila autorský kolektív, obsah monografie a jej jednotlivé kapitoly. Prvá kapitola je venovaná teoretickým východiskám skúmania neplatennej práce, v ktorej autorka Ing. Mariana Považanová, PhD. objasňuje súčasný stav problematiky a zároveň ponúka medzinárodnú komparáciu prístupov a konceptov riešenia fenoménu neplatennej práce v zahraničí. Druhá kapitola je venovaná metodológii skúmania neplatennej práce. Jej autorka Ing. Alena Kaščáková, PhD. v nej sumarizuje a popisuje metodiku realizovaného výskumu, od tvorby jednotlivých typov dotazníkov cez ich vyhodnocovanie až po spracovanie získaných údajov. V tretej kapitole o neplatennej práci ako tradičnom fenoméne slovenských domácností sa jej autori doc. PhDr. Miriam Martinkovičová, PhD. a PhDr. Mariána Kika, PhD. zamerali na mimoeconomické súvislosti neplatennej práce a poukazujú na ďalšiu významnú dimenziu tohto fenoménu, akou je jej nevyčísliteľná sociálna hodnota. Mikro- a makroekonomické aspekty neplatennej práce skúmali Ing. Ján Kollár, PhD. a doc. Ing. Martin Hronec, PhD vo štvrtej kapitole. Pozornosť venovali neplatennej práci vo vzťahu k ľudskému kapitálu a vzdelaniu, trhu práce a k hrubému domácejmu produktu. Vplyv neplatennej práce na regionálny rozvoj spracovali v piatej kapitole prof. Ing. Mária Uramová, PhD. a Ing. Mgr. Miroslava Knapková, PhD. Poukázali nielen na významný vplyv neplatennej práce na rozvoj regiónov, ale naznačili aj možnosti využitia jej potenciálu v tomto smere. Ing. Mariana Považanová, PhD., Ing. Anna Vallušová,

PhD. a RNDr. Gabriela Nedelová, PhD. v šiestej kapitole poukazujú na neplatenú prácu a dopyt slovenských domácností po službách a naznačujú možnosti substitúcie jednotlivých činností neplatennej práce vykonávanej v slovenských domácnostiach existujúcimi trhovými službami a zároveň odhaľujú rezervy a problémy na strane ich ponuky. Neplatennej práci a jej vplyv na individuálny blahobyt je venovaná siedma kapitola. Autori Ing. Ján Huňady, PhD. a prof. Ing. Marta Orviská, PhD. poukazujú na základný zmysel neplatennej práce a jej význam, aký vždy mala, má a podľa názoru respondentov aj naďalej bude mať pre rodiny a domácnosti na Slovensku.

Záverčná časť spoločensko-vedeckého podujatia patrila autogramiáde autorov, osobným stretnutiam, výmene názorov a skúseností. Toto podujatie je jedným z početných, ktoré sa konajú v roku 40. výročia vzniku Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici.

Miriam Martinkovičová

Dvadsaťpäť rokov prípravy absolventov v študijnom odbore ekonomika a manažment podniku na Ekonomickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

Twenty-five Years of Graduate Study in Business Economics and Management at the Faculty of Economics Matej Bel University in Banská Bystrica

Pri príležitosti 25. výročia štúdia v študijnom odbore ekonomika a manažment podniku na Ekonomickej fakulte UMB sa 2. júna 2017 konalo stretnutie absolventov. Program bol rozdelený do dvoch častí.

V prvej časti odzneli referáty venované (1) histórii, súčasnosti a budúcnosti študijného odboru ekonomika a manažment

podniku na Ekonomickej fakulte UMB, (2) prezentovaniu vedeckovýskumného profilu, publikačnej činnosti a výskumným projektom v študijnom odbore ekonomika a manažment podniku a (3) medzinárodnej spolupráci a spolupráci s hospodárskou praxou.

V druhej časti konferencie vystúpili absolventi odboru so zaujímavými a podnetnými príspevkami, ktoré sú pre nás inšpiráciou pri koncipovaní obsahu študijných plánov do budúcnosti.

Akú cestu prešiel študijný odbor ekonomika a manažment podniku za 25 rokov?

Vznik odboru je úzko spätý s konštituovaním Ekonomickej fakulty UMB. Základom jej vzniku bola Katedra cestovného ruchu a spoločného stravovania Vysokej školy ekonomickej v Bratislave. V akademickom roku 1973/74 sa v Banskej Bystrici vytvorilo detašované pracovisko Obchodnej fakulty, z ktorého v roku 1977 po personálnom a materiálo-technickom dobudovaní vznikla Fakulta ekonomiky služieb a cestovného ruchu VŠE (FESCR). Štrukturálne zmeny v našej ekonomike, prechod na trhové podmienky hospodárstva sa premietli aj do systému vzdelávania na fakulte. Okrem tradičného odboru cestovný ruch a spoločné stravovanie sa začali rozvíjať ďalšie študijné zamerania, zmenili sa učebné plány a obsahová náplň predmetov. Pri zakladaní Univerzity Mateja Bela 1. júla 1992 vtedy už Vysoká škola ekonomiky služieb a cestovného ruchu prijala názov Ekonomická fakulta. Tento názov charakterizuje jej súčasnú profilovú orientáciu.

Odbor ekonomika a manažment podniku gestoruje Katedra ekonomiky a manažmentu podniku. Genéza vzniku tejto katedry siaha do roku 1980, keď boli na Katedre ekonomiky služieb vytvorené dve oddelenia, a to oddelenie pre miestne hospodárstvo a výrobné družstevníctvo a oddelenie pre ekonomiku nevýrobnej sféry a sociálneho rozvoja.

V roku 1988 sa pristúpilo ku koncipovaniu novej sústavy študijných odborov, na základe čoho vznikol odbor ekonomika miestneho hospodárstva a výrobného družstevníctva a 1. októbra 1988 sa zriadila samostatná Katedra ekonomiky miestneho hospodárstva a výrobného družstevníctva, predchodkyňa Katedry drobného podnikania, ktorá vznikla v roku 1989. Pri jej zrode stáli prof. Martin Kontra a doc. Konrád Andrejko. Pri ďalšej obsahovej a organizačnej prestavbe štúdia sa v roku 1991 Katedra drobného podnikania pretransformovala na Katedru manažmentu a marketingu, v ktorej sa etablovali viaceré oddelenia. Z nich niektoré sa postupne transformovali do podoby nových katedrií. Takto sa z katedry oddelenie financií, ktoré sa transformovalo na Katedru financií a oddelenie podnikového hospodárstva, ktoré sa 15. decembra 1995 transformovalo na Katedru podnikového hospodárstva.

V roku 2005 sa Katedra manažmentu a marketingu spojila s Katedrou podnikového hospodárstva a vznikla Katedra ekonomiky a manažmentu podniku (KEMP), ktorá je gestorom študijného odboru ekonomika a manažment podniku (EMP). Na katedre sú v súčasnosti vytvorené dve oddelenia: oddelenie ekonomiky podniku a oddelenie manažmentu a marketingu. Katedra má v súčasnosti 23 vedecko-pedagogických zamestnancov.

Od roku 1992 začala fakulta organizovať denné i externé štúdium na detašovanom pracovisku v Poprade (so zameraním na ekonomiku a riadenie podniku), ktoré prerástlo do dnešnej podoby Inštitútu manažérskych systémov. Zamestnanci z bystrickej fakulty dochádzali každý týždeň do Popradu, aby zabezpečovali výučbu a pomohli budovať nové vysokoškolské pracovisko, ktoré je súčasťou nášho odboru. Pripomenutie tejto 25-ročnice by si iste vyžadovalo osobitné zhodnotenie.

Tak ako sa postupne vyvíjala katedra, dozrieval aj odbor ekonomika a riadenie podniku (podľa novej sústavy študijných odborov ekonomika a manažment podniku). Z pôvodného odboru ekonomika služieb a cestovného ruchu sa v roku 1992/93 vyčlenil odbor drobné a stredné podnikanie, ktorý sa postupne transformoval do podoby študijného odboru podnikový manažment (a v roku 1997 sa objavuje v ponuke študijných odborov na fakulte študijný odbor pod názvom ekonomika a riadenie podniku). Pri jeho budovaní významne pomohol v rokoch 1992 – 1998 prof. Milan Balážik. Svoju pečať budovaniu odboru vtlačili aj prof. Vojtech Kelemen a doc. Miroslav Abrahám, ktorí už, žiaľ, nie sú medzi na mi. Nemožno nespomenúť ani prof. Alexandra Mateidesa, ktorý sa rovnako významne podieľal na jeho konštituovaní. Vážime si ich prínos a pomoc pri budovaní odboru. Pri menách tých, ktorí sa skutočne zaslúžili o vznik odboru, osobitne študijnej špecializácie ekonomika a riadenie malých a stredných podnikov sa vyníma meno prof. Josefa Muglera, vtedajšieho vedúceho Ústavu ekonomiky a manažmentu malých a stredných podnikov na Wirtschafsuniversität vo Viedni, ktorý s tímom svojich spolupracovníkov nezištne dochádzal v rokoch 1992 - 1994 na našu fakultu a pravidelne počas piatkov a sobôt v 8-hodinových blokoch zabezpečoval výučbu predmetov z ekonomiky a manažmentu malých a stredných podnikov v nemeckom jazyku pre našich študentov i učiteľov.

Archívne materiály Ekonomickej fakulty UMB a publikácia Sprievodca štúdiom na Ekonomickej fakulte UMB dokumentujú za roky 1992 - 2017 množstvo zmien v obsahu, organizácii štúdia, v názvoch odborov, programov, špecializácií a gestorských pracoviskách študijného odboru EMP. K najvýznamnejším zmenám z hľadiska obsahu a organizácie štúdia patrili:

1. V roku 1992 sa na fakulte uskutočňovalo *riadne štúdium* formou denného a externého štúdia. Dĺžka štúdia bola *päť rokov*. Prvé tri roky štúdia tvorili spoločný základ, s možnosťou voľby predmetov špecializácie v treťom roku štúdia. Bloky voliteľných predmetov sa ponúkali študentom bez ohľadu na ročník. Podmienkou prijatia na 2. stupeň špecializačného (inžinierskeho) štúdia v štvrtom a piatom ročníku bolo úspešné splnenie študijných povinností v 1. stupni štúdia, vykonanie záverečnej skúšky z odborných predmetov a ekonómie, vykonanie štátnej záverečnej skúšky z cudzieho jazyka a aktívne ovládanie druhého cudzieho jazyka.

V druhom, špecializačnom inžinierskom stupni štúdia pripravovala fakulta absolventov v troch študijných odboroch: podnikateľský manažment, cestovný ruch a spoločné stravovanie, verejná ekonomika a správa. Vysokoškolské štúdium sa končilo štátnou záverečnou skúškou z vybraných predmetov odboru vrátane obhajoby diplomovej práce. Praktická príprava študentov bola zaradená do 10. semestra, v ktorom sa spracúvala diplomová práca. V čase prázdnin bolo povinnosťou vykonať za prvé tri roky štúdia minimálne štvortýždňovú prax a za päťročné štúdium dvanásťtýždňovú prax.

V akademickom roku 1995/96 sa v ponuke študijných plánov *prvého stupňa štúdia* objavujú dva študijné odbory, a to manažment a marketing (ktorého gestorským pracoviskom bola Katedra manažmentu a marketingu) a študijný odbor financie (s gestorským pracoviskom Katedra financií), ktoré boli predchodcami študijného odboru ekonomika a riadenie podniku. Počnúc akademickým rokom 1997/1998 to už bol študijný odbor ekonomika a riadenie podniku, ktorého gestorom bola Katedra manažmentu a marketingu a Katedra podnikového hospodárstva. V roku 2005 po vzniku KEMP

sa už v štruktúre študijných plánov objavuje študijný odbor ekonomika a manažment podniku a od akademického roku 2006/07 sa študijný program pod názvom Business Economics and Management začal vyučovať aj v anglickom jazyku.

Významný posun v profilácii študijného odboru EMP nastal po roku 2001, kedy bol zavedený kreditový systém štúdia. V plnej miere sa to prejavilo v štruktúre predmetov študijného odboru. Zatiaľ čo v prvých rokoch existencie odboru EMP mali programy v 1. stupni štúdia skôr charakter predmetov spoločného základu, postupne dochádza aj v 1. stupni ku koncipovaniu obsahu zohľadňujúceho profiláciu študijného odboru ERP.

Štúdium v súčasnom bakalárskom stupni štúdia umožňuje študentom študijného odboru EMP získať základné vedomosti v oblasti ekonómie, podnikovej ekonomiky, manažmentu, marketingu, práva, financií a kvantitatívnych metód, na ktoré nadväzujú odborné predmety rozvíjajúce vedomosti v jednotlivých funkčných oblastiach manažmentu, čím absolvent získava predpoklady pre výkon manažérskych funkcií na nižších stupňoch riadenia podniku, ako aj pre samostatné podnikanie. Študijný plán je doplnený predmetmi informatiky, cudzieho jazyka, odbornými predmetmi zahrňujúcimi finančno-ekonomickú analýzu podniku, kalkulácie a rozpočty či medzinárodný obchod. Študent má možnosť vybrať si z 15 povinne voliteľných predmetov a katalógu výberových predmetov.

2. V akademickom roku 1992/93 sa v *druhom stupni štúdia* (inžinierskom štúdiu), ponúkal študijný plán podnikový manažment s tromi špecializáciami, a to všeobecný manažment, marketing a finančný manažment. V rokoch 1995 – 1997 sa v študijnom programe fakulty objavili dva študijné odbory, a to manažment a marketing, financie, následne počnúc akademickým rokom 1997/98 sa

v inžinierskom štúdiu uvádza študijný odbor ekonomika a riadenie podniku a v rámci neho dve študijné špecializácie, a to ekonomika a riadenie malých a stredných podnikov, manažment a marketing. V rokoch 2006 a 2007 sa ponúkalo inžinierske štúdium aj v študijnej špecializácii manažérstvo kvality. Od akademického roku 2010/11 sa učebný plán marketingový manažment podniku (MMP) vyučuje aj v anglickom jazyku. V súčasnosti si môžu študenti inžinierskeho štúdia vybrať z troch študijných programov, a to ekonomika malých a stredných podnikov (EMSP); manažment a marketing podniku (MMP); manažment a marketing podniku v anglickom jazyku.

Jedinečnosť 2. stupňa štúdia v študijnom odbore EMP je v tom, že umožňuje študentom získať vedomosti zo strategického manažmentu a marketingu, medzinárodného podnikania, finančného riadenia alebo daňovej problematiky. Špecifikom študijného programu EMSP je prioritné zameranie na malé a stredné podniky, čo umožňuje istú špecializáciu po absolvovaní štúdia. Študenti tak majú možnosť osvojiť si vedomosti potrebné práve pre riadenie malých a stredných podnikov. Absolvent 2. stupňa štúdia tohto študijného programu má ovládať moderné metódy riadenia a rozhodovania, kontroľingu, komerčného práva, investičného riadenia a dokáže využívať moderné softvérové riešenia pre podporu manažérskeho rozhodovania. Študijný program dotvárajú dva špecializované bloky povinne voliteľných predmetov (ekonomika malých a stredných podnikov; manažment malých a stredných podnikov), ktorých štúdiom sa dokáže študent sám profilovať a meniť možnosti svojho ďalšieho uplatnenia.

Absolvent študijného programu MMP má možnosť získať počas 2-ročného štúdia širokú škálu poznatkov zo všetkých oblastí marketingového manažmentu v oblasti výroby,

obchodu a služieb. Počnúc akademickým rokom 2010/11 sa tento študijný program začal vyučovať aj v anglickom jazyku.

3. *Doktorandské štúdium* je tretím stupňom vysokoškolského štúdia. Na základe odporúčania akreditačnej komisie priznalo Ministerstvo školstva SR zo dňa 30. 9. 1994 bolo fakulte priznané právo na uskutočňovanie doktorandského štúdia v odbore *podnikovohospodárska teória a management* a rozhodnutím zo dňa 13. 6. 1996 doktorandské štúdium v odbore *ekonomika a riadenie podniku*. V súvislosti s novou klasifikáciou vedných odborov fakulta získala k 5. 11. 1997 právo na organizovanie doktorandského štúdia v dvoch vedných odboroch, a to *62-03-9 odvetvové a prierezové ekonomiky* a *62-70-9 riadenie a ekonomika podnikov*. Na základe výsledkov akreditácie potvrdilo Ministerstvo školstva SR fakulte právo organizovať doktorandské štúdium v odbore *ekonomika a manažment podniku* zo dňa 18.1.2006 a následne zo dňa 30.10. 2015.

Z počtu 180 kreditov v študijných plánoch tretieho stupňa štúdia pripadá 60 kreditov na študijnú časť a 120 kreditov na vedeckú časť. Vedecká časť štúdia obsahuje najdôležitejšie úlohy spojené s riešením dizertačnej práce (v súčasnosti ide o publikačné výstupy – vedecké a odborné príspevky a štúdie, aktívnu účasť na domácich i vedeckých konferenciách, seminároch a iných odborných podujatiach súvisiacich s témou dizertačnej práce, aktívnym zapojením doktoranda do riešenia výskumných projektov a pod.).

4. *Atraktivnosť odboru ekonomika a manažment podniku* vyplýva z profilu absolventa študijného odboru v 1., 2. a 3. stupni štúdia, z jeho zamerania na jednotlivé súčasti podnikovo hospodárskych predmetov, predmetov manažmentu, marketingu, financií, účtovníctva, medzinárodného obchodu, práva, ekonómie, ako aj kvantitatívnych metód

a odborných predmetov vyučovaných v cudzom jazyku. Takáto profilácia absolventa umožňuje jeho široké uplatnenie v hospodárskej praxi.

Záujem o študijný odbor EMP sa prejavuje v rastúcom počte uchádzačov o štúdium. Ak v začiatkoch existencie štúdia v tomto odbore boli v každom ročníku približne študijné skupiny so 17 - 22 študentmi, t. j. maximálne 65 študentov v ročníku, teraz je to dvakrát viac. V súčasnosti študuje v študijnom odbore EMP v bakalárskom stupni štúdia v dennej forme 357 študentov (z toho 35 študentov v anglickom študijný program Business Economics and Management) a v externej forme 77 študentov. V inžinierskom stupni študuje v odbore EMP v dennej forme 336 študentov, z toho 37 študentov v anglickom programe Marketing Management a v externej forme 115 študentov.

Pri tvorbe profilu absolventa študijného odboru ekonomika a manažment podniku a tvorbe študijných plánov vo všetkých stupňoch štúdia sa v maximálnej miere rešpektuje zameranie študijného odboru. Odporúčané študijné plány (v 1., 2., 3. stupni štúdia) sú zostavené tak, aby rešpektovali vzájomnú nadväznosť predmetov a rovnomerné zaťaženie študenta počas štúdia. Obsah študijných plánov je koncipovaný tak, aby zohľadňovali najnovšie poznatky vedeckého poznania, ako aj nároky a požiadavky praxe. Pri tvorbe študijných plánov sa berú do úvahy aj výsledky prieskumov, osobných stretnutí, najlepšie skúsenosti partnerských škôl doma i v zahraničí a zistenia zo spätnej väzby od absolventov.

Snaha prepojiť edukáciu s praxou viedla v posledných rokoch k hľadaniu nových foriem a metód výučby vo všetkých stupňoch štúdia. Prejavilo sa to vo zvýšení podielu vyučovacích hodín určených na aktívne formy výučby v podobe riešenia prípadových štúdií z praxe, povinnosťou ukončiť predmet spracovaním písomných

projektov, ktoré je nevyhnutné prezentovať a obhájiť, vo zvýšenom počte zapájania zástupcov podnikateľskej praxe na vybrané prednášky (môžeme konštatovať, že ich počet každoročne rastie), odbornými exkurziami do vybraných podnikov a pod. Oproti minulým rokom sa podiel aktívnych foriem výučby, či podielu seminárov a cvičení na celkovej výmere počtu vyučovacích hodín zvýšil. Cieľom je aktivizovať študentov tak, aby boli schopní komunikovať, vyjadriť a obhájiť svoj názor, analyzovať ekonomické procesy v podniku, navrhovať a aj zdôvodňovať manažérske rozhodnutia.

Štúdium odboru ekonomika a manažment podniku za obdobie svojej existencie absolvovali stovky absolventov, ktorí dnes zastávajú významné pozície v hospodárskom a spoločenskom živote. Meno fakulty a odboru rastie aj vďaka nim. Mnohí absolventi to potvrdzujú. Ohlasy praxe svedčia o ich šikovnosti, znalostiach, zodpovednosti v rôznych pracovných i riadiacich pozíciách. Sme radi, že naši absolventi dosahujú v praxi takmer 100 % uplatnenie. Sme hrdí na všetkých, ktorí úspešne reprezentujú náš odbor a fakultu.

A čo do budúcnosti? Odbor čaká niekoľkonásobná akreditácia, ktorá má zhodnotiť jeho pripravenosť a schopnosť byť plnohodnotným študijným odborom. Je to náročný proces. Študijný odbor nevytvárajú len vedecko-pedagogickí zamestnanci Katedry ekonomiky a manažmentu podniku, ktorá je gestorom študijného odboru, ale aj zamestnanci iných katedier (a nie je ich málo). Tí všetci sa spolupodieľajú na výsledkoch odboru. Odbor bude taký silný, akí silní v spomínaných činnostiach budú jednotliví členovia odboru. Želáme si, aby o 25 rokov, keď sa budú hodnotiť výsledky práce, mohli naši pokračovatelia konštatovať, že boli vytvorené dobré základy.

Lubica Lesáková

Študentská vedecká aktivita 2017

Student Scientific Activity 2017

Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici má štyridsať rokov pevné a významné postavenie v systéme ekonomického vysokoškolského vzdelávania na Slovensku. Jej cieľom je prispievať k budovaniu a rozvoju vzdelanostnej ekonomiky v rámci vzdelávania a vedeckého bádania v súlade so študijnými programami akreditovanými v študijných odboroch cestovný ruch; ekonomika a manažment podniku; financie, bankovníctvo a investovanie; verejná ekonomika a služby; regionálny rozvoj a verejná správa; manažment. Výsledky vedeckého bádania predstavujú prínos do rozvoja teórie ekonomických, spoločenských a prírodných vied.

Poslaním Ekonomickej fakulty UMB je pripravovať erudovaných a flexibilných ekonómov, ktorí nájdu uplatnenie na domacom a na medzinárodnom trhu práce a budú schopní formovať budúcnosť národnej ekonomiky a aktívne sa zúčastňovať formovania svetovej ekonomiky. Rozvíjať harmonickú osobnosť, vedomosti a zručnosti, múdrosť, dobro a tvorivosť, vzdelanosť a vedu, a tým prispievať k rozvoju vzdelanostnej spoločnosti.

Jednou z významných súčastí vedeckovýskumnej činnosti fakulty je aj študentská vedecká aktivita. Študenti tradične prezentujú výsledky svojho bádania na študentskej vedeckej konferencii. Dňa 6. apríla 2017 sa konala na Ekonomickej fakulte UMB v Banskej Bystrici už po dvadsiaty tretíkrát ako súčasť série podujatí k 40. výročiu založenia fakulty.

Prezentované práce boli rozdelené do 8 sekcií - cestovný ruch; ekonomika a manažment podniku; financie, bankovníctvo a investovanie; kvantitatívne metódy a informatika; verejná ekonomika

a regionálny rozvoj; spoločenské vedy; manažérske systémy a nová je sekcia určená pre študentov stredných škôl. Študenti na konferencii prezentovali 50 súťažných prác, z toho bolo 9 prác zahraničných študentov z Česka, Francúzska, Maďarska a Rumunska. Hodnotiace komisie zostavené z pedagógov a študentov posudzovali aktuálnosť tém, úroveň prác, v nich obsiahnutú pridanú hodnotu, využiteľnosť výsledkov pre rozvoj teórie i praxe a úroveň prezentácie. Sekcia manažérskych systémov sa konala v Poprade v priestoroch kina Tatra, tešila sa záujmu študentov nielen pracoviska v Poprade, ale aj stredoškôľakov z regiónu.

Dekan Ekonomickej fakulty UMB doc. Ing. Peter Krištofík, Ph.D. a prodekan pre medzinárodné vzťahy doc. Ing. Vanda Maráková, PhD. vyzdvihli význam tohto tradičného podujatia, ktoré podporuje rozvoj tvorivosti a kreativity študentov Ekonomickej fakulty UMB ako aj študentov partnerských univerzít i študentov stredných škôl a zdôraznili, že ide o prehliadku excelencie a výnimočnosti zúčastnených. V tejto súvislosti je potešiteľné, že každoročne mierne rastie nielen kvantita prihlásených prác z domova i zo zahraničia, ale ako sa zhodli predsedovia sekcií, aj ich kvalita. Poďakovali súťažiacim, ako aj učiteľom a študentom, ktorí sa podieľali na organizovaní študentskej vedeckej konferencie. Najlepšie práce v každej sekcii boli odmenené. V deň konania konferencie odovzdala prodekan pre rozvoj Ekonomickej fakulty UMB doc. Ing. Anna Vaňová, PhD. a prodekan pre pedagogickú činnosť Ekonomickej fakulty UMB doc. Ing. Hussam Musa, PhD. súťažiacim diplomy a vecné ceny.

Domnievame sa, že je užitočné vytvárať priestor pre kreatívne nápady a podnetné názory prezentované zahraničnými a domácimi účastníkmi konferencie. Zúčastnení prezentovali nielen mnoho

inovatívnych nápadov, ale aj odvahu riešiť aktuálne problémy ekonomického diania. Priestor pre vyjadrenie vlastného názoru a vzájomnú diskusiu umožní 24. ročník Študentskej vedeckej aktivity.

Vanda Maráková

Metódy rozvoja prierezových kompetencií prostredníctvom praktického tréningového procesu študentov

Methods of Development of Cross-sectional Competences through Practical Training of Students

Gestorom projektu je Technická Univerzita v Poznani v Poľsku pod záštitou programu Erasmus+. V projektovom konzorciu je zapojených osem partnerských univerzít zo štyroch krajín (Poľsko, Fínsko, Slovensko a Slovinsko). Úlohou medzinárodného tímu je pomocou inovatívnych metód praktického tréningu dosiahnuť rozvoj prierezových kompetencií študentov. Pri analýze vzdelávacích metód sa spolupracuje s podnikateľmi a organizáciami verejného sektora v zapojených krajinách. Vďaka tomu projektový výskumný tím získa potrebné údaje týkajúce sa reálnych potrieb pracovného trhu a navrhne metodiky rozvoja prierezových kompetencií študentov. Tieto metodiky implementované do vzdelávacieho procesu sa testujú na vybraných skupinách študentov v zapojených krajinách. Projekt trvá 35 mesiacov v období od 1. októbra 2015 do augusta 2018.

Do riešenia medzinárodného projektu sú zapojené tri pracoviská Ekonomickej fakulty UMB – Katedra cestovného ruchu a spoločného stravovania, Katedra verejnej ekonomiky a regionálneho rozvoja, Výskumné a inovačné centrum. Projekt a jeho riešenie je

mimoriadne dynamické a k dnešnému dňu už s početnými aktivitami a výstupmi. Dosiaľ sa uskutočnili štyri projektové stretnutia (v poľskej Poznani, dvakrát v slovinskom Maribore a vo fínskom Kalajoki). V prvom roku riešenia projektu sa realizoval rozsiahly empirický prieskum v zúčastnených štátoch. Sekundárny prieskum bol zameraný na aplikáciu metód vyučovania prierezových kompetencií a metód ich praktického tréningu. Primárny prieskum bol zameraný na dopyt po prierezových kompetenciách zo strany podnikateľských subjektov. Empirický prieskum je spracovaný vo forme výskumných správ a ich komparácia je spracovaná v odbornej monografii (The Acceleration of Development of Transversal Competencies). V súčasnosti sa v zapojených univerzitách testuje rozvíjanie prierezových kompetencií prostredníctvom praktických metód vyučovania. Na Ekonomickej fakulte UMB sa testovanie robí vo vyučovacom predmete manažment a marketing v cestovnom ruchu v študijnom odbore cestovný ruch pod vedením doc. V. Marákovvej a Ing. R. Marčekovej. K uvedenému testovaniu sa pozitívne vyjadrili zúčastnení odborníci z praxe.

Výstupy projektu sú dostupné na webovej stránke projektu: <http://www.atcerasmus.eu/>. Manažment projektu sa realizuje prostredníctvom aplikácie Todoist Business, ktorá je kombináciou on-line manažérskej aplikácie a zoznamu úloh (To-Do list). Využitie aplikácie značne uľahčuje komunikáciu členov projektového konzorcia, oznamovanie úloh, pridávanie pripomienok, nahrávanie súborov, výmenu názorov a diskusiu v reálnom čase, ako aj pripomínanie termínov dodania čiastkových úloh.

Kamila Borseková, Vanda Maráková

RECENZIA / BOOK REVIEW

Základy moderního managementu (10 nejlepších příspěvků z Harvard Business Review), Praha: Management Press, 2016. 287 s. ISBN 978-80-7261-449-3.

Teória a prax manažmentu prinášajú neustále nové prístupy a názory na riadenie organizácií. V tomto smere sú prestížni autori manažmentu známi svojimi inovatívnymi názormi. Okrem klasických vedeckých knižných a časopiseckých článkov prinášajú aj popularizačné štúdie s cieľom propagovať svoje názory nielen vedeckej komunite, ale aj širokému okruhu odborníkov a manažérov na rôznych stupňoch riadenia. Z anglického originálu, ktorý vyšiel v roku 2011, pripravilo české vydavateľstvo zaujímavú publikáciu s 10 vybranými príspevkami od renomovaných autorov a ponúklo ju čitateľskej verejnosti.

Popasujte sa s prevratnými zmenami (Clayton M. Christensen a Michael Overdorf). Autori konštatujú, že manažéri veľkých podnikov zažívajú nepokojné časy. Dobré chápu zmeny, ktoré prichádzajú, ale nezamýšľajú sa nad schopnosťami organizácií rovnako ako schopnosťami zamestnancov. K charakteristickým znakom vynikajúceho manažéra patrí schopnosť vybrať správnych jedincov pre dané pozície a vychovávať zamestnancov tak, aby boli úspešní. V tom je tajomstvo prípravy organizácie na prevratné zmeny. Čím viac je takýchto zamestnancov, tým je riziko neúspechu v zlých časoch menšie. K trom hlavným faktorom ovplyvňujúcim organizáciu patria zdroje, procesy a hodnoty. Najväčšiu pozornosť venujú autori hodnotám a na to nadväzujúcu migráciu schopností. Na príklade špičkových amerických podnikov poukazujú na to, že talenty do podnikov prichádzajú aj odchádzajú, podniky ale musia ostať v náročnej konkurencii dostatočne stabilné a výkonné. Venujú sa aj problematike

udržateľných a prevratných inovácií. Zdôrazňujú, že len talentovaní manažéri majú schopnosť porozumieť podstate problémov, ktoré prináša konkurencia.

Konkurujte vďaka analýzám (Thomas H. Davenport). Autor sa dlhodobo venuje podnikovým analýzám rôzneho druhu. Vo svojich výskumoch zistil, že na trhu prosperujú podniky, ktoré dokážu efektívne analyzovať kľúčové údaje o svojom predmete podnikania, predovšetkým o svojich zákazníkoch. Vďaka tomu na príklade úspešných amerických podnikov z rôznych oblastí podnikania poukazuje na strategické informácie, ktoré im priniesli zisk. Poukazuje na skutočnosť, že v mori informácií je potrebné odlišiť podstatné od vedľajších. V konkurenčnom boji je potrebné sa odlišiť sa nielen produktmi, ale aj kvalitnými informáciami a analýzami. Dôraz sa kladie na používanie analýz na všetkých stupňoch riadenia a analýzy sa tak majú stať súčasťou podnikovej kultúry. Ako jeden z najlepších príkladov uvádza hotelovú spoločnosť Marriott, ktorá vyvinula rozsiahly systém analýz, pričom pre špecifické prípady vyplývajúce z daností lokálnych trhov poskytla jednotlivým hotelom vysokú mieru nezávislosti v rozhodovaní. Poukazuje aj na potrebu zložitejších analytických nástrojov v nadväznosti na matematicko-štatistické metódy. V závere uvádza 10 bodov, ktoré je potrebné splniť na účinné konkurovanie vďaka analýzám.

Riadenie seba samého (Peter F. Drucker). Peter F. Drucker bol vynikajúci teoretik manažmentu, ktorého práce sú inšpirujúce už desaťročia. Efektívne dokázal predpovedať množstvo zmien, ktoré nastali a jeho diela sú dodnes bestsellermi na knižnom trhu. Autor poukazuje na skutočnosť, že väčšina ľudí sa domnieva, v čom sú dobrí, väčšina sa však mylí. Na základe vlastnej dlhoročnej skúsenosti autor poukazuje na fakt, že ak chcel niečo dosiahnuť, zapísal si to a vyhodnocoval o 9 až 12 mesiacov. Aplikovaním tejto metódy

je možné do 3 rokov zistiť, aké sú naše silné a slabé stránky. V dobe bezprecedentných možností je tak možné úspešne uspieť na pracovnom trhu. Podľa Druckera dnes neriadia našu kariéru podniky, ale my sami. Autor si kladie podstatné otázky. Aké sú moje silné stránky? Ako pracujem? Aké sú moje hodnoty? Kam patrím? Čím môžem prispieť? Ľudí delí z hľadiska schopnosti chápať a reagovať na okolie na čitateľov a poslucháčov. Na príklade významných osobností poukazuje na zásadné rozdiely medzi týmito dvomi typmi ľudí. Zaoberá sa aj otázkou, ako sa ľudia učia a aké sú ich hodnoty. Kritizuje systém školstva a uvádza rôzne príklady ako rozdielne sa ľudia učia a chápu realitu.

Ako sa stať lídrom? (Daniel Goleman). Existuje mnoho príkladov nadaných ľudí, ktorí po dosadení do vedúcej funkcie zlyhali. A existuje mnoho príkladov so solídnymi, ale nie výnimočnými schopnosťami, ktorí sa v riadiacej funkcii stali hviezdami. Najst' jedinca so správnymi schopnosťami pre riadiacu funkciu sa stáva viac umením ako vedou. Do popredia sa dostáva EQ a IQ zostáva základnou prahovou hodnotou, ktorá je len predpokladom úspechu. Veľké organizácie si najímajú kvalifikovaných psychológov, aby vyvinuli kompetenčné modely, našli a vyškolili špičkových lídrov. Ku schopnostiam špičkových lídrov podľa Golemana patrí sebauvedomenie, sebaregulácia, motivácia, empatia, sociálne schopnosti. Autor uskutočnil desiatky výskumov na tému EQ a patrí k uznávaným odborníkom. Sebareguláciu chápe ako umenie ovládať vlastné pocity a nestratiť úprimnosť. Pri motivácii zdôrazňuje, že je to spoločná charakterová črta vynikajúcich lídrov. Empatiu označuje ako najľahšie rozpoznateľnú vlastnosť, ktorá sa ťažko učí, ale je nevyhnutná na udržanie talentovaných jedincov. Sociálne schopnosti sú vrcholom emocionálnej inteligencie.

Nech za vás hovoria vyvážené výsledky (Robert S. Kaplan a David P. Norton). Verejnosti dobre známa autorská dvojica, ktorá vytvorila model Balanced Scorecard zdôrazňuje úlohu merania vyvážených výsledkov organizácií. Finančné ukazovatele podľa autorov hovoria o tom, čo sa odohralo v minulom období, BSC ale funguje ako základný kameň budúcich úspechov. Balanced Scorecard sa podľa autorov odlišuje od iných spôsobov merania výkonnosti štyrmi základnými charakteristikami. Hodnotí podnikovú stratégiu od najvyšších poschodí organizácie smerom dolu. Ponúka výhľad do budúcnosti. Kombinuje externé a interné ukazovatele. Pomáha lepšie sústrediť spôsoby merania. Na príklade úspešného podniku Rockwater poukazuje na kľúčové faktory úspechu pre vyvážené výsledky podniku. Ako ďalšie príklady používa firmu Apple a iné podniky vrátane rozhovorov s manažérmi. Poukazujú na vzťah zisku, trhovej hodnoty, ľudského kapitálu a ďalších faktorov.

Inovácie. Tradičné pasce. (Rosabeth Moss Kanterová). Inovácie sú stále v popredí agendy podnikov. Nikdy neboli prechodným módnym výstrelkom. Znova sa objavujú ako účinný zdroj rastu. Autorka sa problematike venuje 25 rokov vrátane poradenstva pre veľké podniky. Zdôrazňuje, že po bombastických vyhláseniach o inováciách zvyčajne prichádza na rad ich priemerná realizácia. Kanterová rozlišuje štyri inovačné vlny z hľadiska uplynulých rokov. Prvá bola na prelome 70. a 80. rokov a súvisí so začiatkami globálneho informačného veku. V tomto období mnohé firmy vyrástli na napodobňovanie úspešných veľkých korporácií bez toho, aby ich zväzovali pravidlá týchto veľkých organizačných celkov. Druhú vlnu predstavovali akvizície podnikov na konci 80. rokov. Silné firmy skupovali iné podniky, aby získali ich majetok a zdroje a umožnili tak vlastnú

expanziu, ktorú neboli schopní realizovať samostatne. Tretia vlna bola charakterizovaná digitálnou mágiou 90. rokov. Podniky pochopili, že svet sa definitívne globalizuje a častokrát sa namiesto zákazníkov začali venovať finančným trhom. Súčasná vlna inovácií po zmenšení internetovej bubliny a uťahovaní opaskov po kríze je omnoho skromnejšia a je potrebná značná dávka kreativity, aby bol podnik úspešný na trhu. Autorka sa venuje rôznym druhom chýb pri inováciách, napríklad strategickým, procesným a štrukturálnym a uvádza spôsoby ako sa im vyhnúť. Za jeden z podstatných faktorov na zlepšenie inovatívnosti pokladá prehĺbenie medziľudských vzťahov medzi inovátormi a členmi organizácie.

Riadenie zmien. Prečo snahy o transformáciu zlyhávajú (John P. Kotter). Autor za desaťročie uskutočnil výskum v 100 amerických podnikoch s cieľom ohodnotiť ich riadenie zmien. Spolu s manažérmi prežil sklamanie i úspechy podnikov. Za podstatné poučenie označuje Kotter potrebu rozdeliť proces zmien na jednotlivé fázy a úspešne zvládnuť a vyhodnotiť každú z nich. V procese zmien rozlišuje osem podstatných fáz. Ide o vytvorenie pocitu naliehavosti, sformovanie vplyvnej riadiacej koalície, vytvorenie vízie, sledovanie vízie, motiváciu ostatných, aby sa víziou riadili, plánovanie a dosahovanie krátkodobých úspechov, konsolidáciu jednotlivých zlepšení a prípravu ďalších zmien a inštitucionalizáciu nových postupov. Jednotlivé fázy zmien sa zároveň stávajú zdrojom chýb. Okrem uvedeného existujú aj ďalšie zdroje chýb pri riadení zmien. Autor čitateľovi sprostredkúva hodnotné výsledky výskumov transformované do konkrétnych odporúčaní.

Marketingová krátkozrakosť (Theodore Levitt). Trhy sa vyvíjajú turbulentne. Príklady rastu z minulosti inšpirovali mnohých a vstúpili tak na trhy, ktoré už v skutočnosti boli

v poklese. Každé významné odvetvie bývalo odvetvím rastu. Mnohí z tých, ktorí sa vezú na vlne nadšenia, sú v skutočnosti v poklese. Iní, ktorých pokladajú za výrazné príklady úspechu, už prestali rásť. Príčinou poklesu sú predovšetkým zlyhania manažmentu. Levitt na príklade rôznych odvetví poukazuje na skutočnosť, ako sa sústredili sami na seba namiesto na zákazníkov. Napríklad železnice sa sústredili namiesto prepravy na železničnú prevádzku, filmový priemysel namiesto zábavy na fungovanie v rámci filmovej branže. Za najhoršie mýty označuje predpoklad neustále sa rozrastajúcej a bohatnúcej populácie zabezpečujúcej rast alebo domnienku, že neexistuje žiadna konkurencieschopná náhrada za náš hlavný produkt. K ďalším mýtom patrí predstava záchrany prostredníctvom masovej produkcie alebo predstava, že technický výskum a vývoj zabezpečí rast. Podniky by teda nemali žiť v predstave, že marketingom prekryjú zastarávanie výrobkov a služieb a zákazníci prestanú mať nové potreby.

Čo je stratégia? (Michael E. Porter). Autor teórie konkurenčnej výhody a konkurenčnej stratégie je uznávaným odborníkom v manažmente. Na úvod zdôrazňuje, že prevádzková efektívnosť nie je stratégia. Teória a prax manažmentu sa stala svetom rôznych dogiem a zároveň poloprávd. V niektorých odvetviach označuje Porter pojem hyperkonkurencia za zranenie, ktoré si firmy spôsobujú samé, nie nevyhnutný dôsledok vývoja. Práve tu vzniká nesúlad medzi prevádzkovou efektívnosťou a stratégiou. V honbe za maximálnou krátkodobou efektívnosťou podniky prijímajú škálu opatrení a nástrojov, ktoré pohlcujú všetku tvorivú energiu podniku. Podnik dosahuje úspech pred konkurenciou ak vytvorí a udrží dlhodobu konkurenčnú výhodu. Na rozdiel od toho je prevádzková efektívnosť krátkodobým prejavom toho, že

podobné alebo totožné aktivity sa vykonávajú lepšie ako v prípade konkurencie. Rozdiely v prevádzkovej efektívnosti napríklad pomohli japonským podnikom na globálnom trhu. Neboli to zároveň aj zdroje dlhodobej konkurenčnej výhody? Porter formuluje mnoho cenných odporúčaní pre prax. Napríklad, že stratégia znamená vytváranie unikátnej a cennej pozície, ktorá sa týka odlišnej sady aktivít, alebo že stratégia znamená kompromisy, predovšetkým rozhodnutie o tom, čo nerobiť a napokon poznanie, že stratégia znamená zosúladenie rôznych organizačných aktivít.

Kľúčová schopnosť korporácie (C. K. Prahalad a Gary Hamel). Opäť známa dvojica autorov prichádza s výsledkami dlhoročných výskumov. V úvode poukazujú na zmeny hodnotenia manažérov podľa schopností viesť a reštrukturalizovať korporácie v jednotlivých dekádach. V globalizovanom svete sa za podstatnú

považuje diverzifikovaná štruktúra veľkých podnikov, aby dokázali prežiť čiastkové otrasy. Autori odporúčajú predovšetkým vyjasniť si kľúčové schopnosti v podniku, oznámiť strategický zámer, identifikovať kľúčové schopnosti, budovať ich, investovať do potrebných technológií, prekonávať rivalov vo vývoji nových produktov, posilňovať strategické aliancie a iné. V ďalšom venujú pozornosť koreňom konkurenčnej výhody a spôsobom, ako uvažovať o konkurencii.

Publikácia je koncentrovaným zdrojom poznania významných autorov manažmentu, ktorí ovplyvňujú teóriu manažmentu. Pre manažérov i teoretikov prináša cenné informácie, ktoré možno rozvíjať štúdiom základnej a inej literatúry manažmentu. V dnešnom globalizovanom svete by mala byť pomôckou pre všetkých, ktorí majú snahu byť úspešní a vyhnúť sa chybám.

Andrej Malachovský