

Ročník 19 – číslo 1 – 2018
Volume 19 – Number1 - 2018

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

<i>Silvia Lorincová, Mariana Sedliačiková, Milota Vetráková</i> Vývoj motivácie učiteľov vysokých škôl a univerzít na Slovensku5 <i>Motivation Level Development of University Teachers in Slovakia</i>	5
<i>Soňa Čapková, Adriana Kluchová</i> Malé a stredné podniky v zaostalom a rozvinutom regióne Slovenska19 <i>Small and Medium Sized Enterprises in Backward and Developed Region in Slovakia</i>	19
<i>Andrzej Rapacz, Małgorzata Januszevska</i> Štrukturálne zmeny produktu kúpeľných podnikov: Prípadová štúdia Dolného Sliezska28 <i>Structural Changes in Spa Products: Case Study of Lower Silesia</i>	28
<i>Michal Ištók, Kamil Ščerba, Jana Stašová</i> Analýza vybraných cestovných kancelárií a cestovných agentúr so zahraničnými vlastníkmi37 <i>Analysis of Selected Tour Operators and Travel Agencies with Foreign Owners</i>	37
<i>Ingrid Šabíková, Anton Čiernik</i> The Importance of the Environmental Kuznets Curve in the Period of Turbulent Economy47 <i>Význam environmentálnej Kuznecovej krivky v čase dynamických zmien</i>	47
<i>Martin Hudec</i> Homo economicus v kontexte spotrebiteľského správania domácností v krajinách Vyšehradskej skupiny58 <i>Homo Economicus in the Context of Consumer Behavior of Householders in the Visegrad Group</i>	58
<i>Dana Benčíková, Denisa Malá</i> Intercultural Competences in Slovak Enterprises – Perception and Reality67 <i>Interkultúrne kompetencie v slovanských podnikoch – vnímanie a realita</i>	67
<i>Małgorzata Zawartka</i> Terrorism in Tourism78 <i>Terorizmus v cestovnom ruchu</i>	78
Z vedeckého života/ From Scientific Life	
<i>Etika vedeckej práce doktoranda (Vladimír Úradníček)86</i> <i>Ethics of Scientific Work of Doctoral Students</i>	86

Medzinárodná vedecká konferencia Scientia Iuventa 2018 (Simona Budinská, Zuzana Huliaková, Michal Budinský)	87
<i>International Scientific Conference Scientia Iuventa 2018</i>	
Dvadsiatyštvrtý ročník medzinárodnej študentskej vedeckej konferencie na Ekonomickej fakulte UMB (Vanda Maráková)	89
<i>The twenty-fourth Year of the International Student Scientific Conference at the Faculty of Economics MBU</i>	
Recenzia/ Book Review	
Gastronomický cestovný ruch. Princípy a prax (Ľudmila Mazúchová)	90
<i>Food and Drink Tourism. Principles and Practice</i>	

Vývoj motivácie učiteľov vysokých škôl a univerzít na Slovensku

Motivation Level Development of University Teachers in Slovakia

Silvia Lorincová, Mariana Sedliačiková, Milota Vetráková

The aim of the article is to determine whether there exists statistically significant difference in the preferences of motivation factors from the point of view of university teachers in Slovakia. Primary data was obtained using the sociological survey method. The research was conducted between 2014 and 2017. Total of 453 respondents were surveyed. Overall, 30 motivational factors were investigated. Using the Student's t-test, at the level of significance $\alpha = 5\%$, the statistical significance of the mean values of the motivation factors was verified. Statistically significant difference was confirmed in the development of the preferences of university teachers in Slovakia. Following the outcomes of our research, we can state that the motivation program should be updated continuously depending on gender, development and changes in employee motivation.

Key words: Motivation. University teachers. Slovakia.

JEL Classification: J_{24} , J_{28} , O_{15}

Úvod

Motivácia zamestnancov predstavuje nevyhnutnú súčasť riadenia ľudských zdrojov (Dar et al., 2014). Ide o zložitý proces, pretože ľudia môžu byť motivovaní všetkým, čo ich mobilizuje k činnosti a ukazuje im smer a cieľ (Clark, 2003; Hitka et al., 2005). Doterajšie výskumy (Fakhrutdinova et al., 2013; Damij et al., 2015; Kamasheva et al., 2015; Hitka et al., 2016; Myint et al., 2016; Ližbetinová et al., 2017) poukazujú na existenciu početných faktorov, ktoré motivujú zamestnanca k výkonu. Za jeden z motivačných faktorov, ktorý najvýraznejšie ovplyvňuje pracovné zaťaženie považuje Andronicean (2011) mzdu. Okrem miezd sa na motivovanie využívajú aj výhody a odmeny prípadne povýšenie (Dobre, 2013). Zamestnancov možno motivovať nielen ponukou finančných odmien, ale aj poskytovaním nefinančných odmien alebo zmenou charakteru práce (Sturman, Ford, 2011). Podľa Zavadského et al. (2015) medzi najčastejšie používané nefinančné nástroje motivácie patria mimoriadne dovolenky a podnikové podujatia. Sherif et al. (2014) zastávajú názor, podľa ktorého je možné zamestnancov motivovať prostredníctvom dobre navrhnutého systému vzdelávania alebo odbornej prípravy. Sturman a Ford (2011) považujú stanovenie náročných ale dosiahnuteľných cieľov za kľúčový motivačný faktor, pretože práve tento motivačný

faktor vedie k vyšším výkonom. Anitha (2014) identifikoval faktory zvyšujúce motiváciu zamestnancov, a to pracovné prostredie, manažment, odbornú prípravu a profesionálny rozvoj, mzdy, pracovné miesto, tímovú prácu a vzťahy so spolupracovníkmi. Imhof (2003) za rozhodujúce faktory motivácie pokladá zdravé pracovné podmienky, kariérne možnosti, prístup nadriadeného, presne stanovené ciele, stabilné pracovisko, zaujímavú prácu, prestíž, dobré hodnotenie výkonnosti, príjemnú pracovnú atmosféru, pokojný súkromný život, kompetentné vedenie, ocenenie, účasť na rozhodovaní a ďalšie finančné ohodnotenie.

Štúdie uskutočnené vo verejnom sektore poukazujú na slabšiu vnútornú pracovnú motiváciu v porovnaní so zamestnancami súkromného sektora (Buelens, Van den Broeck, 2007). Podobný názor má aj Re'em (2011), podľa ktorého zamestnanci verejného sektora sú frustrovaní a len zriedka vidia výsledky svojej práce, ktoré využíva vrcholové vedenie a vysoká politická vrstva. Z výsledkov výskumu Urbancovej a Hudákovej (2015) vyplýva, že zamestnanci verejného sektora sú motivovaní najmä náplňou práce, vlastným rozvojom, uznaním, samostatnosťou, zaujímavou prácou a príležitosťou naučiť sa niečo nové.

Doterajšie výskumy prezentujú široké spektrum motivačných faktorov. Aby bolo možné vybrať tie motivačné faktory, ktoré vedú zamestnancov k požadovanému výkonu, musia sa odstrániť prekážky v podobe rodovej rozdielnosti, čo potvrdzujú doterajšie výskumy (Hitka, Balážová, 2015; Anastasiade, Tillé, 2017; Ji et al., 2017; Kim, Kim, 2017; Bosch et al., 2018; Teserna, Braeken, 2018). Keďže na pracovisku pracujú muži a ženy s rôznymi preferenciami či cieľmi, je ich motivácia odlišná. Potvrdzujú to aj výskumy Arnanía-Kepuladzeho (2010) a Meeceho et al. (2006), z ktorých vyplýva, že muži aj ženy majú rôzne ciele a potreby, a práve preto sú motivovaní inak. Pre mužov sú viac významné výkonnostné stimuly ako finančný príjem, sloboda, povýšenie, výzva a možnosť seberealizácie a pod., kým medzi dôležitejšie spôsoby motivácie žien možno zaradiť medziľudské vzťahy, pocit bezpečia, sociálne výhody, prostredie a pod. Optimálna situácia nastáva vtedy, keď sa zamestnanec cíti spokojný s podmienkami a pracovným prostredím a zároveň sa cíti dlhodobo motivovaný (Huang, 2010; Nadanyiová, 2014; Dolobac et al., 2016; Smolková et al., 2016).

1. Cieľ, materiál a metodika skúmania

Cieľom state je zistiť, či sa z časového hľadiska štatisticky významne menia preferencie učiteľov vysokých škôl a univerzít na Slovensku.

Stať prezentuje výsledky výskumu, ktoré sme získali metódou opytovania pomocou dotazníka. Dotazník pozostával z dvoch častí. Prvá časť skúmala socio-demografické charakteristiky respondentov. V druhej časti dotazníka respondenti vyjadrovali svoj názor na úroveň motivácie prostredníctvom 30 motivačných faktorov. Predmetom skúmania boli motivačné faktory: atmosféra na pracovisku, dobrý pracovný kolektív, ďalšie finančné ohodnotenie, fyzická náročnosť práce, istota pracovného miesta, komunikácia na pracovisku, meno organizácie, možnosť uplatnenia vlastných schopností, náplň a druh vykonávanej práce, oboznámenie sa s dosiahnutým pracovným výsledkom, pracovná doba, pracovné prostredie, pracovný výkon, pracovný postup, právomoci, prestíž, prístup nadriadeného, samostatné rozhodovanie, seberealizácia, sociálne výhody, spravodlivé hodnotenie zamestnanca, stres, psychická záťaž, vízia spoločnosti, vývoj regiónu, vzdelávanie a osobný rast, vzťah organizácie k životnému prostrediu, voľný čas, uznanie,

základný plat. Motivačné faktory sme zoradili v abecednom poradí, aby sa predišlo ovplyvňovaniu respondentov. Pri hodnotení skúmaných motivačných faktorov respondenti využívali Likertovu škálu podľa tabuľky 1.

Tabuľka 1 Likertova škála

5	4	3	2	1
veľmi dôležité	dôležité	neutrálne	málo podstatné	nepodstatné

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2017.

Metódou náhodného výberu sme v rokoch 2014 až 2017 oslovovali učiteľov vysokých škôl a univerzít na území Slovenska. Výskumnú vzorku tvorilo 453 respondentov. Do výskumu sa zapojili v prevažnej väčšine ženy (tabuľka 2).

Tabuľka 2 Zloženie výskumnej vzorky

Pohlavie/Rok	2014		2015		2016		2017	
	Počet	Podiel v %	Počet	Podiel v %	Počet	Podiel v %	Počet	Podiel v %
Muži	21	18,10	33	25,00	19	19,19	22	20,75
Ženy	95	81,90	99	75,00	80	80,81	84	79,25
Spolu	116	100,00	132	100,00	99	100,00	106	100,00

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2017.

Pri spracovaní údajov a ich vyhodnocovaní sme využili štatistický softvér Statistics 12.0. a opisnú štatistiku. Pomocou Studentovho dvojvýberového t-testu sme na hladine významnosti $\alpha = 5 \%$ zisťovali, či sa z časového hľadiska štatisticky významne menia preferencie učiteľov vysokých škôl a univerzít na Slovensku. Dosiahnuté výsledky sme spracovali do tabuliek a grafov.

2. Výsledky a diskusia

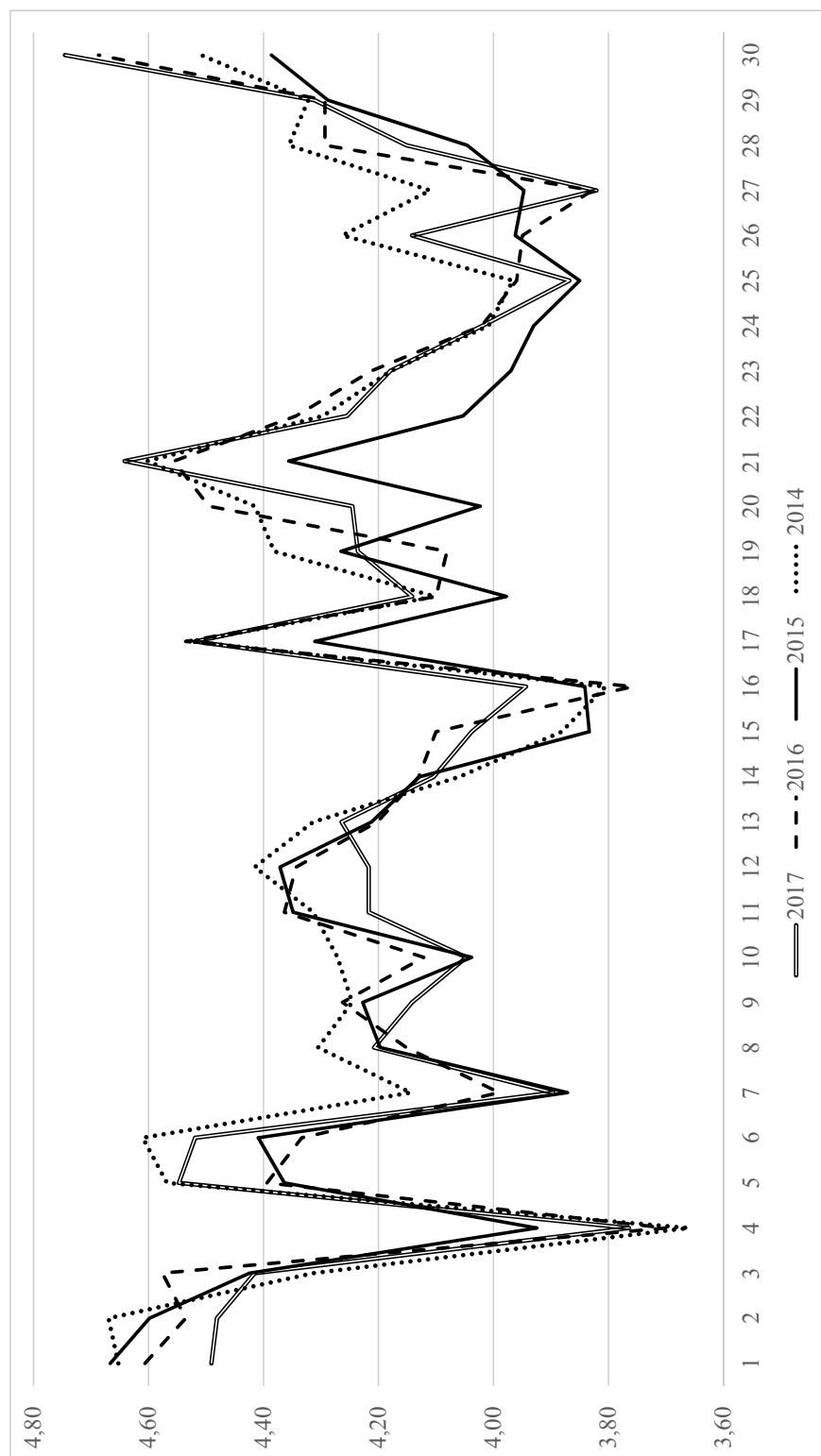
Priemerné hodnoty 30 motivačných faktorov podľa vnímania učiteľov vysokých škôl a univerzít na Slovensku v rokoch 2014 až 2017 zachytáva tabuľka 3 a graf 1.

Z údajov v tabuľke 3 sme zostavili tabuľku 4, z ktorej vyplýva, že v roku 2014 učitelia vysokých škôl a univerzít považovali za tri najdôležitejšie motivačné faktory dobrý pracovný kolektív, atmosféru na pracovisku a komunikáciu na pracovisku. V roku 2015 zaradili všetci respondenti medzi najdôležitejšie motivačné faktory atmosféru na pracovisku, dobrý pracovný kolektív a ďalšie finančné ohodnotenie. Základný plat, atmosféra na pracovisku a ďalšie finančné ohodnotenie patrili medzi tri najdôležitejšie motivačné faktory za rok 2016. Podľa názoru slovenských učiteľov vysokých škôl a univerzít v roku 2017 medzi tri najdôležitejšie motivačné faktory patrili základný plat, spravodlivé hodnotenie zamestnanca a istota pracovného miesta.

Tabuľka 3 Preferencie motivačných faktorov učiteľov vysokých škôl a univerzít na Slovensku v rokoch 2014 až 2017

P.č.	Motivačný faktor	2014	2015	2016	2017
1.	Atmosféra na pracovisku	4,65	4,67	4,61	4,49
2.	Dobrý pracovný kolektív	4,67	4,60	4,54	4,48
3.	Ďalšie finančné ohodnotenie	4,31	4,42	4,58	4,42
4.	Fyzická náročnosť práce	3,66	3,92	3,70	3,76
5.	Istota pracovného miesta	4,57	4,36	4,39	4,55
6.	Komunikácia na pracovisku	4,61	4,41	4,33	4,52
7.	Meno organizácie	4,14	3,87	3,99	3,90
8.	Možnosť uplatnenia vlastných schopností	4,31	4,20	4,15	4,21
9.	Náplň a druh vykonávanej práce	4,25	4,23	4,26	4,14
10.	Oboznámenie sa s dosiahnutým pracovným výsledkom	4,27	4,04	4,12	4,05
11.	Pracovná doba	4,31	4,35	4,36	4,22
12.	Pracovné prostredie	4,42	4,37	4,34	4,22
13.	Pracovný výkon	4,31	4,21	4,20	4,26
14.	Pracovný postup	4,06	4,13	4,13	4,10
15.	Právomoci	3,88	3,83	4,10	4,04
16.	Prestíž	3,81	3,84	3,76	3,94
17.	Prístup nadriadeného	4,53	4,31	4,54	4,52
18.	Samostatné rozhodovanie	4,10	3,98	4,10	4,14
19.	Sebarealizácia	4,38	4,27	4,08	4,24
20.	Sociálne výhody	4,42	4,02	4,49	4,25
21.	Spravodlivé hodnotenie zamestnanca	4,60	4,36	4,56	4,64
22.	Stres /eliminácia stresu na pracovisku/	4,30	4,05	4,34	4,25
23.	Psychická záťaž	4,18	3,97	4,21	4,18
24.	Vízia spoločnosti	4,01	3,93	4,02	4,02
25.	Vývoj regiónu	3,97	3,85	3,96	3,87
26.	Vzdelávanie a osobný rast	4,26	3,96	3,95	4,14
27.	Vzťah firmy k životnému prostrediu	4,11	3,95	3,83	3,82
28.	Voľný čas	4,36	4,05	4,29	4,15
29.	Uznanie	4,32	4,29	4,29	4,31
30.	Základný plat	4,51	4,39	4,69	4,75

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2017.



Graf 1 Preferencie motivačných faktorov učiteľov vysokých škôl a univerzít na Slovensku v rokoch 2014 až 2017
Zdroj: Vlastné spracovanie, 2017.

Z hľadiska dôležitosti sa šesť motivačných faktorov pravidelne umiestnilo na popredných miestach (tabuľka 4). Išlo o atmosféru na pracovisku, dobrý pracovný kolektív, istotu pracovného miesta, prístup nadriadeného, spravodlivé hodnotenie zamestnanca a základný plat. Naše zistenia čiastočne potvrdili výsledky Urbancovej a Hudákovej (2015) v oblasti pracovného uznania, samostatnosti a vlastného rozvoja, ale ich dôležitosť sa v našom výskume najdôležitejších faktorov nepotvrdila. Predpokladáme, že rozdiely vznikli z dôvodu rôzneho zloženia výskumných vzoriek.

Tabuľka 4 Poradie dôležitosti motivačných faktorov podľa názorov učiteľov vysokých škôl a univerzít v rokoch 2014 až 2017

Motivačný faktor	2014	Motivačný faktor	2015	Motivačný faktor	2016	Motivačný faktor	2017
<i>Dobrý pracovný kolektív</i>	4,67	<i>Atmosféra na pracovisku</i>	4,67	<i>Základný plat</i>	4,69	<i>Základný plat</i>	4,75
<i>Atmosféra na pracovisku</i>	4,65	<i>Dobrý pracovný kolektív</i>	4,60	<i>Atmosféra na pracovisku</i>	4,61	<i>Spravodlivé hodnotenie zamestnanca</i>	4,64
<i>Komunikácia na pracovisku</i>	4,61	<i>Ďalšie finančné ohodnotenie</i>	4,42	<i>Ďalšie finančné ohodnotenie</i>	4,58	<i>Istota pracovného miesta</i>	4,55
<i>Spravodlivé hodnotenie zamestnanca</i>	4,60	<i>Komunikácia na pracovisku</i>	4,41	<i>Spravodlivé hodnotenie zamestnanca</i>	4,56	<i>Komunikácia na pracovisku</i>	4,52
<i>Istota pracovného miesta</i>	4,57	<i>Základný plat</i>	4,39	<i>Dobrý pracovný kolektív</i>	4,54	<i>Prístup nadriadeného</i>	4,52
<i>Prístup nadriadeného</i>	4,53	<i>Pracovné prostredie</i>	4,37	<i>Prístup nadriadeného</i>	4,54	<i>Atmosféra na pracovisku</i>	4,49
<i>Základný plat</i>	4,51	<i>Istota pracovného miesta</i>	4,36	<i>Sociálne výhody</i>	4,49	<i>Dobrý pracovný kolektív</i>	4,48
<i>Pracovné prostredie</i>	4,42	<i>Spravodlivé hodnotenie zamestnanca</i>	4,36	<i>Istota pracovného miesta</i>	4,39	<i>Ďalšie finančné ohodnotenie</i>	4,42
<i>Sociálne výhody</i>	4,42	<i>Pracovná doba</i>	4,35	<i>Pracovná doba</i>	4,36	<i>Uznanie</i>	4,31
<i>Sebarealizácia</i>	4,38	<i>Prístup nadriadeného</i>	4,31	<i>Pracovné prostredie</i>	4,34	<i>Pracovný výkon</i>	4,26

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2017.

Z hľadiska pohlavia (tabuľka 5), v roku 2014 považovali muži za tri najdôležitejšie motivačné faktory atmosféru na pracovisku, spravodlivé hodnotenie zamestnanca a dobrý pracovný kolektív. Atmosféra na pracovisku, dobrý pracovný kolektív a komunikácia na pracovisku boli najpreferovanejšími faktormi v roku 2015. Najvyššie priemerné hodnoty dosiahli v roku 2016 základný plat, spravodlivé hodnotenie zamestnanca a pracovná doba. V roku 2017 preferovali muži základný plat, ďalšie finančné ohodnotenie a sebarealizáciu.

Tabuľka 5 Poradie dôležitosti desiatich motivačných faktorov podľa názorov mužov

Motivačný faktor	2014	Motivačný faktor	2015	Motivačný faktor	2016	Motivačný faktor	2017
Atmosféra na pracovisku	4,81	Atmosféra na pracovisku	4,55	Základný plat	4,79	Základný plat	4,82
Spravodlivé hodnotenie zamestnanca	4,76	Dobry pracovný kolektív	4,45	Spravodlivé hodnotenie zamestnanca	4,74	Ďalšie finančné ohodnotenie	4,45
Dobry pracovný kolektív	4,71	Komunikácia na pracovisku	4,39	Pracovná doba	4,68	Seberealizácia	4,45
Istota pracovného miesta	4,52	Ďalšie finančné ohodnotenie	4,33	Prístup nadriadeného	4,58	Istota pracovného miesta	4,41
Základný plat	4,52	Základný plat	4,30	Ďalšie finančné ohodnotenie	4,53	Spravodlivé hodnotenie zamestnanca	4,41
Komunikácia na pracovisku	4,48	Pracovná doba	4,27	Sociálne výhody	4,47	Stres	4,36
Stres	4,48	Istota pracovného miesta	4,24	Komunikácia na pracovisku	4,37	Prístup nadriadeného	4,32
Sociálne výhody	4,38	Uznanie	4,18	Dobry pracovný kolektív	4,32	Psychická záťaž	4,32
Náplň a druh vykonávanej práce	4,33	Pracovné prostredie	4,12	Istota pracovného miesta	4,32	Vzdelávanie a osobný rast	4,27
Oboznámenie sa s dosiahnutým pracovným výsledkom	4,33	Pracovný postup	4,09	Atmosféra na pracovisku	4,26	Voľný čas	4,27

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2017.

V roku 2014 uviedli ženy ako tri najdôležitejšie motivačné faktory dobrý pracovný kolektív, komunikáciu na pracovisku a atmosféru na pracovisku (tabuľka 6). Atmosféra na pracovisku, dobrý pracovný kolektív a ďalšie finančné ohodnotenia patrili medzi najpreferovanejšie faktory v roku 2015. Najvyššie priemerné hodnoty dosiahli v roku 2016 atmosféra na pracovisku, dobrý pracovný kolektív a komunikácia na pracovisku. V roku 2017 považovali ženy za najdôležitejšie motivačné faktory základný plat, spravodlivé hodnotenie zamestnanca a pracovnú dobu.

Tabuľka 6 Poradie dôležitosti desiatich motivačných faktorov podľa názorov žien

Motivačný faktor	2014	Motivačný faktor	2015	Motivačný faktor	2016	Motivačný faktor	2017
Dobry pracovný kolektív	4,71	Atmosféra na pracovisku	4,71	Atmosféra na pracovisku	4,55	Základný plat	4,79

Komunikácia na pracovisku	4,66	Dobry pracovny kolektív	4,65	Dobry pracovny kolektív	4,45	Spravodlivé hodnotenie zamestnanca	4,74
Atmosféra na pracovisku	4,64	Ďalšie finančné ohodnotenie	4,45	Komunikácia na pracovisku	4,39	Pracovná doba	4,68
Istota pracovného miesta	4,58	Pracovné prostredie	4,45	Ďalšie finančné ohodnotenie	4,33	Prístup nadriadeného	4,58
Prístup nadriadeného	4,58	Spravodlivé hodnotenie zamestnanca	4,45	Základný plat	4,30	Ďalšie finančné ohodnotenie	4,53
Spravodlivé hodnotenie zamestnanca	4,56	Komunikácia na pracovisku	4,41	Pracovná doba	4,27	Sociálne výhody	4,47
Základný plat	4,49	Základný plat	4,41	Istota pracovného miesta	4,24	Komunikácia na pracovisku	4,37
Pracovné prostredie	4,44	Istota pracovného miesta	4,40	Uznanie	4,18	Dobry pracovny kolektív	4,32
Pracovný výkon	4,43	Prístup nadriadeného	4,39	Pracovné prostredie	4,12	Istota pracovného miesta	4,32
Sociálne výhody	4,42	Pracovná doba	4,37	Pracovný postup	4,09	Atmosféra na pracovisku	4,26

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2017.

Zaujímalo nás, či došlo k štatisticky významným rozdielom vo vnímaní preferencií motivačných faktorov z hľadiska času a pohlavia respondentov (tabuľka 7).

Pri porovnaní rokov 2014 a 2015 sa zaznamenal rozdiel vo vnímaní sociálnych výhod, spravodlivého hodnotenia zamestnanca a stresu. Rozdiel sme potvrdili v porovnaní rokov 2015 a 2016 pri faktore pracovná doba, pracovný postup, právomoci, prístup nadriadeného, sociálne výhody, spravodlivé hodnotenie zamestnanca a základný plat. Významný rozdiel sa potvrdil pri porovnávaní rokov 2016 a 2017 vo faktoroch pracovná doba, pracovný postup, právomoci, samostatné rozhodovanie, seberealizácia, vzdelávanie a osobný rast.

K štatisticky významným rozdielom došlo v preferenciách motivačných faktorov z hľadiska vnímania žien (tabuľka 8). Na hladine významnosti $\alpha = 5\%$ Studentov t-test potvrdil zmenu názorov žien na vnímanie motivačných faktorov (komunikácia na pracovisku, meno organizácie, sociálne výhody, vzdelávanie a osobný rast, voľný čas) v roku 2014 a 2015. Signifikantný rozdiel sa potvrdil v porovnaní rokov 2015 a 2016 len pri jednom motivačnom faktore, ktorým bola komunikácia na pracovisku. Štatistický významný rozdiel názorov žien na vnímanie motivačných faktorov (pracovná doba, pracovný postup, právomoci, prístup nadriadeného, sociálne výhody, spravodlivé hodnotenie zamestnanca a základný plat) sa potvrdil pri porovnávaní názorov žien v roku 2016 a 2017.

Tabuľka 7 Štatisticky signifikantné rozdiely v preferenciách motivačných faktorov podľa mužov

		2014		2015		p	2015		2016		p	2016		2017		p
		$\bar{x}$	s_x	$\bar{x}$	s_x		$\bar{x}$	s_x	$\bar{x}$	s_x		$\bar{x}$	s_x	$\bar{x}$	s_x	
1.	Atmosféra na pracovisku	4,81	0,51	4,55	0,71	0,119	4,55	0,71	4,26	0,81	0,210	4,26	0,81	4,23	1,07	0,903
2.	Dobrá pracovná kolektív	4,71	0,56	4,45	0,83	0,177	4,45	0,83	4,32	0,89	0,581	4,32	0,89	4,14	1,04	0,554
3.	Ďalšie finančné ohodnotenie	4,24	0,94	4,33	0,89	0,713	4,33	0,89	4,53	0,77	0,416	4,53	0,77	4,45	0,86	0,780
4.	Fyzická náročnosť práce	3,71	0,90	4,03	0,85	0,205	4,03	0,85	3,32	1,70	0,093	3,32	1,70	3,95	0,84	0,145
5.	Istota pracovného miesta	4,52	0,68	4,24	0,71	0,151	4,24	0,71	4,32	0,89	0,759	4,32	0,89	4,41	0,85	0,734
6.	Komunikácia na pracovisku	4,48	0,68	4,39	0,75	0,678	4,39	0,75	4,37	0,83	0,912	4,37	0,83	4,18	1,18	0,558
7.	Meno organizácie	3,95	0,74	3,97	1,13	0,946	3,97	1,13	3,84	0,90	0,656	3,84	0,90	3,68	1,09	0,608
8.	Možnosť uplatnenia vlastných schopností	4,24	0,62	4,00	0,97	0,277	4,00	0,97	3,89	0,94	0,702	3,89	0,94	4,09	0,81	0,481
9.	Náplň a druh vykonávanej práce	4,33	0,86	4,03	0,88	0,216	4,03	0,88	3,95	1,03	0,769	3,95	1,03	4,05	0,65	0,722
10.	Oboznámenie sa s dosiahnutým pracovným výsledkom	4,33	0,91	3,82	1,01	0,058	3,82	1,01	4,05	0,91	0,396	4,05	0,91	3,95	0,90	0,731
11.	Pracovná doba	4,29	1,01	4,27	0,88	0,961	4,27	0,88	4,68	0,58	0,048	4,68	0,58	4,14	0,99	0,034
12.	Pracovné prostredie	4,24	0,83	4,12	0,86	0,621	4,12	0,86	4,05	1,13	0,819	4,05	1,13	3,95	1,17	0,787
13.	Pracovný výkon	3,95	0,86	3,97	0,95	0,945	3,97	0,95	3,53	0,96	0,115	3,53	0,96	4,05	1,09	0,114
14.	Pracovný postup	3,76	1,09	4,09	0,80	0,239	4,09	0,80	3,21	1,23	0,007	3,21	1,23	4,05	1,17	0,033
15.	Právomoci	3,71	0,78	3,85	0,94	0,573	3,85	0,94	2,74	1,33	0,002	2,74	1,33	3,91	1,02	0,003
16.	Prestíž	4,05	0,80	3,94	1,22	0,697	3,94	1,22	3,37	1,34	0,134	3,37	1,34	4,00	0,98	0,097
17.	Pristup nadriadeného	4,29	0,78	4,06	1,00	0,360	4,06	1,00	4,58	0,51	0,017	4,58	0,51	4,32	0,95	0,269
18.	Samostatné rozhodovanie	4,05	0,92	3,85	1,09	0,475	3,85	1,09	3,32	0,82	0,052	3,32	0,82	4,18	0,96	0,003
19.	Sebarealizácia	4,29	0,72	4,03	0,95	0,267	4,03	0,95	3,79	1,03	0,408	3,79	1,03	4,45	0,74	0,025
20.	Sociálne výhody	4,38	0,80	3,79	1,05	0,023	3,79	1,05	4,47	1,02	0,025	4,47	1,02	4,05	1,21	0,227
21.	Spravodlivé hodnotenie zamestnanca	4,76	0,62	4,06	1,06	0,004	4,06	1,06	4,74	0,65	0,006	4,74	0,65	4,41	0,96	0,204
22.	Stres	4,48	0,87	3,85	1,18	0,029	3,85	1,18	4,16	1,21	0,375	4,16	1,21	4,36	1,09	0,574
23.	Psychická záťaž	4,33	0,86	3,79	1,17	0,053	3,79	1,17	4,05	1,08	0,412	4,05	1,08	4,32	0,95	0,411
24.	Vízia spoločnosti	3,90	0,89	3,55	1,09	0,192	3,55	1,09	3,79	0,85	0,376	3,79	0,85	3,91	0,92	0,669
25.	Vývoj regiónu	3,90	0,83	3,61	1,20	0,285	3,61	1,20	3,68	0,75	0,774	3,68	0,75	3,77	1,11	0,764
26.	Vzdelávanie a osobný rast	4,14	0,85	3,79	1,32	0,235	3,79	1,32	3,53	1,22	0,473	3,53	1,22	4,27	0,70	0,024
27.	Vzťah firmy k životnému prostrediu	4,00	1,14	4,00	1,06	1,000	4,00	1,06	3,58	1,02	0,163	3,58	1,02	4,09	0,87	0,094
28.	Voľný čas	4,33	0,80	3,91	1,10	0,107	3,91	1,10	4,26	0,99	0,239	4,26	0,99	4,27	0,70	0,972
29.	Uznanie	4,24	0,77	4,18	0,88	0,806	4,18	0,88	4,05	1,03	0,648	4,05	1,03	4,23	0,75	0,543
30.	Základný plat	4,52	0,87	4,30	0,81	0,356	4,30	0,81	4,79	0,71	0,029	4,79	0,71	4,82	0,50	0,884

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2017.

Tabuľka 8 Štatisticky signifikantné rozdiely v preferenciách motivačných faktorov podľa žien

		2014		2015		p	2015		2016		p	2016		2017		p
		$\bar{x}$	s_x	$\bar{x}$	s_x		$\bar{x}$	s_x	$\bar{x}$	s_x		$\bar{x}$	s_x	$\bar{x}$	s_x	
1.	Atmosféra na pracovisku	4,64	0,58	4,71	0,54	0,421	4,69	0,52	4,56	0,78	0,216	4,55	0,71	4,26	0,81	0,210
2.	Dobrá pracovná kolektív	4,71	0,50	4,65	0,56	0,442	4,59	0,59	4,57	0,75	0,878	4,45	0,83	4,32	0,89	0,581
3.	Ďalšie finančné ohodnotenie	4,33	0,94	4,45	0,69	0,281	4,59	0,67	4,40	0,79	0,112	4,33	0,89	4,53	0,77	0,416
4.	Fyzická náročnosť práce	3,69	1,00	3,89	0,94	0,165	3,61	1,10	3,71	0,87	0,513	4,03	0,85	3,32	1,70	0,093
5.	Istota pracovného miesta	4,58	0,61	4,40	0,77	0,080	4,41	0,79	4,58	0,76	0,162	4,24	0,71	4,32	0,89	0,759
6.	Komunikácia na pracovisku	4,66	0,56	4,41	0,74	0,009	4,33	0,69	4,61	0,64	0,007	4,39	0,75	4,37	0,83	0,912
7.	Meno organizácie	4,20	0,96	3,84	1,00	0,011	4,03	0,93	3,95	0,83	0,599	3,97	1,13	3,84	0,90	0,656
8.	Možnosť uplatnenia vlastných schopností	4,36	0,73	4,26	0,86	0,407	4,21	0,82	4,24	0,84	0,844	4,00	0,97	3,89	0,94	0,702
9.	Náplň a druh vykonávanej práce	4,26	0,72	4,29	0,77	0,781	4,34	0,67	4,17	0,99	0,197	4,03	0,88	3,95	1,03	0,769
10.	Oboznámenie sa s dosiahnutým pracovným výsledkom	4,31	0,72	4,11	0,92	0,103	4,14	0,81	4,07	0,94	0,630	3,82	1,01	4,05	0,91	0,396
11.	Pracovná doba	4,33	0,80	4,37	0,68	0,658	4,29	0,86	4,24	0,99	0,733	4,27	0,88	4,68	0,58	0,048
12.	Pracovné prostredie	4,44	0,71	4,45	0,75	0,905	4,41	0,69	4,29	0,87	0,302	4,12	0,86	4,05	1,13	0,819
13.	Pracovný výkon	4,43	0,74	4,29	0,79	0,207	4,36	0,75	4,32	0,70	0,717	3,97	0,95	3,53	0,96	0,115
14.	Pracovný postup	4,16	0,90	4,14	0,83	0,895	3,86	0,94	4,12	0,94	0,082	4,09	0,80	3,21	1,23	0,007
15.	Právomoci	3,96	0,82	3,83	0,98	0,319	3,81	0,99	4,07	0,94	0,089	3,85	0,94	2,74	1,33	0,002
16.	Prestíž	3,74	0,98	3,81	0,99	0,615	3,85	0,93	3,93	0,86	0,576	3,94	1,22	3,37	1,34	0,134
17.	Prístup nadriadeného	4,58	0,63	4,39	0,87	0,089	4,53	0,64	4,57	0,84	0,690	4,06	1,00	4,58	0,51	0,017
18.	Samostatné rozhodovanie	4,13	0,85	4,02	0,87	0,392	3,96	0,92	4,13	0,76	0,203	3,85	1,09	3,32	0,82	0,052
19.	Sebarealizácia	4,40	0,74	4,34	0,80	0,608	4,15	0,75	4,18	0,82	0,816	4,03	0,95	3,79	1,03	0,408
20.	Sociálne výhody	4,42	0,77	4,10	0,86	0,007	4,50	0,71	4,30	0,74	0,076	3,79	1,05	4,47	1,02	0,025
21.	Spravodlivé hodnotenie zamestnanca	4,56	0,66	4,45	0,79	0,323	4,51	0,83	4,70	0,49	0,077	4,06	1,06	4,74	0,65	0,006
22.	Stres	4,26	0,96	4,12	1,02	0,320	4,39	0,77	4,23	1,02	0,254	3,85	1,18	4,16	1,21	0,375
23.	Psychická záťaž	4,15	0,93	4,03	1,00	0,401	4,25	0,72	4,14	1,00	0,429	3,79	1,17	4,05	1,08	0,412
24.	Vízia spoločnosti	4,07	0,82	3,93	0,95	0,257	4,08	0,78	4,05	0,77	0,821	3,55	1,09	3,79	0,85	0,376
25.	Vývoj regiónu	3,98	0,87	3,77	1,03	0,124	4,03	0,87	3,89	0,97	0,359	3,61	1,20	3,68	0,75	0,774
26.	Vzdelávanie a osobný rast	4,31	0,70	4,02	0,97	0,020	4,05	0,84	4,11	0,76	0,649	3,79	1,32	3,53	1,22	0,473
27.	Vzťah firmy k životnému prostrediu	4,15	0,82	3,93	0,92	0,083	3,89	0,94	3,75	1,06	0,381	4,00	1,06	3,58	1,02	0,163
28.	Voľný čas	4,38	0,73	4,09	1,01	0,024	4,30	0,80	4,12	0,92	0,182	3,91	1,10	4,26	0,99	0,239
29.	Uznanie	4,34	0,78	4,32	0,87	0,909	4,35	0,68	4,33	0,92	0,895	4,18	0,88	4,05	1,03	0,648
30.	Základný plat	4,49	0,82	4,41	0,87	0,508	4,66	0,59	4,73	0,63	0,505	4,30	0,81	4,79	0,71	0,029

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2017.

Záver

Výskum zameraný na zistenie štatisticky významných zmien preferencií vo vnímaní motivácie sme uskutočnili na Slovensku v rokoch 2014 až 2017. Zúčastnilo sa ho 453 učiteľov vysokých škôl a univerzít na Slovensku. Vo výskume sme predpokladali, že existujú štatisticky významné rozdiely v motivácii učiteľov vysokých škôl a univerzít na Slovensku v závislosti od pohlavia a času.

Štatistickou analýzou pomocou Studentovho t-testu na hladine významnosti $\alpha = 5\%$ sme potvrdili, že došlo k zmene názorov mužov na vybrané motivačné faktory z hľadiska času. Pri porovnaní rokov 2014 a 2015 bol zaznamenaný signifikantný rozdiel vo vnímaní sociálnych výhod, spravodlivého hodnotenia zamestnanca a stresu. V porovnaní rokov 2015 a 2016 sa potvrdil štatisticky významný rozdiel pri motivačnom faktore pracovná doba, pracovný postup, právomoci, prístup nadriadeného, sociálne výhody, spravodlivé hodnotenie zamestnanca a základný plat. Pri porovnávaní názorov mužov v roku 2016 a 2017 došlo k zmene názorov na pracovnú dobu, pracovný postup, právomoci, samostatné rozhodovanie, sebarealizáciu, vzdelávanie a osobný rast ako motivačné faktory.

Z výsledkov štatistického skúmania názorov žien vyplýva, že pri porovnaní rokov 2014 a 2015 došlo k významným rozdielom vo vnímaní komunikácie na pracovisku, mena organizácie, sociálnych výhod, vzdelávania a osobného rastu a voľného času ako motivačných faktorov. Pri porovnaní rokov 2015 a 2016 sa potvrdil signifikantný rozdiel len pri jednom motivačnom faktore, a to pri komunikácii na pracovisku. V rokoch 2016 a 2017 sa potvrdil štatisticky významný rozdiel názorov žien na vnímanie pracovnej doby, pracovného postupu, právomoci, prístupu nadriadeného, sociálnych výhod, spravodlivého hodnotenia zamestnanca a základného platu ako motivačných faktorov.

Z výsledkov výskumu vyplýva, že z hľadiska pohlavia muži preferujú iné motivačné faktory ako ženy. Preto so zreteľom na výsledky skúmania odporúčame, aby boli vytvorené motivačné programy osobitne pre mužov a pre ženy. Konštatujeme, že aj z hľadiska času sa menia názory mužov a žien na motiváciu. V budúcnosti je možné, že sa motivačné požiadavky zamestnancov po naplnení ich potrieb môžu opätovne zmeniť. Z tohto dôvodu je žiaduce motivačný program priebežne aktualizovať.

Kľúčové slová: Motivácia. Učitelia vysokých škôl a univerzít. Slovensko.

Grantová podpora: Stať je súčasťou riešenia výskumného projektu VEGA č. 1/0024/17 Matematický model motivácie a projektu APVV-16-0297 Aktualizácia antropometrickej databázy slovenskej populácie.

Použitá literatúra

- [1] ANASTASIADÉ, M. C. - TILLÉ, Y. 2017. Decomposition of gender wage inequalities through calibration: Application to the swiss structure of earnings survey. In *Survey Methodology*, vol. 43, 2017, no. 2. ISSN 1492-0921, pp. 211 - 234.

- [2] ANDRONICEANU, A. 2011. Motivation of the Human Resources for a Sustainable Organizational Development. In *Economia. Seria Management*, vol. 14, 2011, no. 2. ISSN 1454-0320, pp. 425 - 438.
- [3] ANITHA, J. 2014. Determinants of employee engagement and the impact on employee performance. In *International Journal of Productivity and Performance Management*, vol. 63, 2014, no. 3. ISSN 1741-0401, pp. 308 - 323.
- [4] ARNANIA-KEPULADZE, T. 2010. Gender stereotypes and gender feature of job motivation: differences or similarity? In *Problems and Perspectives in Management*, vol. 8, 2010, no. 2. ISSN 1727-7051, pp. 84 - 93.
- [5] BOSCH, M. J. - HERAS, M. L. - RUSSO, M. - ROFCANIN, Y. - GRAU I GRAU, M. 2018. How context matters: The relationship between family supportive supervisor behaviours and motivation to work moderated by gender inequality. In *Journal of Business Research*, vol. 82, 2018. ISSN 0148-2963, pp. 46 - 55.
- [6] BUELENS, M. - VAN DEN BROECK, H. 2007. An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations. In *Public Administration Review*, vol. 67, 2007. ISSN 1540-6210, pp. 65 - 74.
- [7] CLARK, R. E. 2003. Fostering the work motivation of individuals and teams. In *Performance Improvement*, vol. 42, 2003, no. 3, pp. 21 - 29.
- [8] DAMIJ, N. - LEVNAJIĆ, Z. - SKRT, V. - SUKLAN, J. 2015. What Motivates Us for Work? Intricate Web of Factors beyond Money and Prestige. In *PloS one*, vol. 10, 2015, no. 7, pp. 15 -26.
- [9] DAR, A. T. - BASHIR, M. - GHAZANFAR, F. - ABRAR, M. 2014. Mediating role of employee motivation in relationship to post-selection HRM practices and organizational performance. In *International Review of Management and Marketing*, vol. 4, 2014, no. 3. ISSN 2146-4405, pp. 224 - 238.
- [10] DOBRE, O. I. 2013. Employee motivation and organizational performance. In *Review of Applied Socio-Economic Research*, vol. 5, 2013 ISSN 2247-6172, no. 1, pp. 53 - 60.
- [11] DOLOBAC, M. - MURA, L. - SVEC, M. 2016. Personnel management and the new system of dual education in Slovak Republic. In *Actual Problems of Economics*, vol. 181, 2016, no. 7. ISSN 1993-6788, pp. 282 - 289.
- [12] FAKHRUTDINOVA, E. - KOLESNIKOVA, J. - YURIEVA, O. - KAMASHEVA, A. 2013. The commercialization of intangible assets in the information society. In *World Applied Sciences Journal*, vol. 27, 2013. ISSN 1818-4952, pp. 82 - 86.
- [13] HITKA, M. - BALÁŽOVÁ, Ž. 2015. The impact of age, education and seniority on motivation of employees. In *Business: Theory and practice*, vol. 16, 2015. ISSN 1822-4202, pp. 113 - 120.
- [14] HITKA, M. - LIŽBETINOVÁ, L. - CAHA, Z. - XU, Y. 2016. Facility management - Instrument for the management of support processes for hrn outsourcing. In *Communications - Scientific Letters of the University of Zilina*, vol. 18, 2016, no. 2. ISSN 1335-4205, pp. 38 - 44.
- [15] HITKA, M. - SEDMÁK, R. - ALÁC, P. - GRLADINOVIC, T. 2005. Establishment of motivation programs for workers in manufacturing companies using the cluster analysis. In *Drvna industria*, vol. 56, 2005, no. 1. ISSN 0012-6772, pp. 21- 28.

- [16] HUANG, W.H.D., HAN, S.H., PARK, U.Y., SEO, J.J. 2010. Managing employees' motivation, cognition, and performance in virtual workplaces: the blueprint of a game-based adaptive performance platform (GAPP). In *Advances in Developing Human Resources*, vol. 12, 2010, no. 6. ISSN 1523-4223.
- [17] IMHOF, E. 2003. Comparing occupational and gender differences on motivational structure. In *Periodica Polytechnica, Social and Management Sciences*, vol. 11, 2003, no. 2, pp. 237 - 247.
- [18] JI, Y. - WU, X. - SUN, S. - HE, G. 2017. Unequal Care, Unequal Work: Toward a more Comprehensive Understanding of Gender Inequality in Post-Reform Urban China. In *Sex Roles*, vol. 77, 2017, no. 11 – 12. ISSN 0360-0025, pp. 765 - 778.
- [19] KAMASHEVA, A. V. - VALEEV E. R. - YAGUDIN, R. K. H. - MAKSIMOVA, K. R. 2015. Usage of Gamification Theory for Increase Motivation of Employees. In *Mediterranean Journal of Social Sciences*, vol. 6, 2015. ISSN 2039-9340, pp. 77 - 80.
- [20] KIM, J. I., KIM, G. 2017. Socio-ecological perspective of older age life expectancy: Income, gender inequality, and financial crisis in Europe. In *Globalization and Health*, vol. 13, 2017, no. 1. ISSN 1744-8603.
- [21] LIŽBETINOVÁ, L. - HITKA, M. - LI, C. - CAHA, Z. 2017. Motivation of employees of transport and logistics companies in the Czech Republic and in a Selected Region of the PRC. In *MATEC Web of Conference*, vol. 134, 2017. ISBN 81-3-3349-8506.
- [22] MEECE, J. L. - GLIENKE, B. B. - BURG, S. 2006. Gender and motivation. In *Journal of School Psychology*, vol. 44, 2006. ISBN 0022-4405, pp. 351 - 373.
- [23] MYINT, S. S. - LEAMPRECHA, N. - POONCHAROEN, N. - RURKWARARUK, W. 2016. An Analysis of Employee Satisfaction of Private Banks in Myanmar. In *International Business Management*, vol. 10, 2016. ISSN 1993-5250, pp. 101 - 114.
- [24] NADANYIOVÁ, M. 2014. The customer satisfaction with services railway company cargo Slovakia as a factor of competitiveness. In *Transport means – Proceedings of the international conference* Kaunas: UofT 2014, CD-ROM, pp. 120-124.
- [25] RE'EM, Y. 2011. Motivating public sector employees. In *Heitie school of government-working papers*, vol. 60, 2011, pp. 1 - 59.
- [26] SHERIF, M. Z. M. - NIMRAN, U. - PRASETYA, A. 2014. The Role of Motivation in Human Resources Management: The Importance of Motivation Factors among Future Business Professionals in Libya. In *IOSR Journal of Business and Management*, vol. 16, 2014, no. 8. ISSN 2319-7668, pp. 27 - 36.
- [27] SMOLKOVÁ, E. - ŠTARCHOŇ, P. - WEBEROVÁ, D. 2016. Country-of-origin brands from the point of view of the Slovak and Czech consumers. In *Proceedings of the 27th international business information management association conference – Innovation management and education excellence vision 2020: from regional development sustainability to global economic growth*, IBIMA 2016, pp. 2119 - 2130.
- [28] STURMAN, M. C. - FORD, R. 2011. Motivating your staff to provide outstanding service. Hoboken, NJ : Wiley, 2011.
- [29] TESERNA, M. T. - BRAEKEN, J. 2018. Regional Inequalities and Gender Differences in Academic Achievement as a Function of Educational Opportunities: Evidence from Ethiopia. In *International Journal of Educational Development*, vol. 60, 2018. ISSN 0738-0593, pp. 51 - 59.

- [30] URBANCOVÁ, H. - HUDÁKOVÁ, M. 2015. Employee development in small and medium enterprises in the light of demographic evolution. In *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, vol. 63. ISSN 1211-8516, pp. 1043 - 1050.
- [31] ZÁVADSKÝ, J. - HITKA, M. - POTKÁNY, M. 2015. Changes of employee motivation of Slovak enterprises due to global economic crisis. In *Ekonomie a management*, vol. 18, 2015, no. 1. ISSN 1212-3609, pp. 57 - 66.

Adresa autorov: Ing. Silvia Lorincová, PhD., doc. Ing. Mariana Sedliačiková, PhD., Drevárska fakulta, Technická univerzita vo Zvolene, T. G. Masaryka 24, 960 53 Zvolen; e-mail: silvia.lorincova@tuzvo.sk; mariana.sedliacikova@tuzvo.sk; prof. Ing. Milota Vetráková, PhD., Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica; e-mail: milota.vetrakova@umb.sk

Malé a stredné podniky v zaostalom a rozvinutom regióne Slovenska *Small and Medium Sized Enterprises in Backward and Developed Regions in Slovakia*

Soňa Čapková, Adriana Kluchová

Small and medium sized enterprises are considered to be one of the important factors of regional development. This fact can be observed also in the regional policy of the Slovak republic, where endogenous concepts of regional development prevail and the emphasis is mainly laid on internal regional resources to which SMEs belong. The paper examines and compares differences in quantitative and qualitative characteristics of SMEs in underdeveloped and developed regions of the Slovak republic at NUTS 3 level. By applying the statistical method of ranking, the Prešov region was categorised as an underdeveloped region and the Trnava region as a developed region. The result of analysis defines the qualitative characteristics in the backward and the developed regions that differ especially in the percentage of innovative components.

Key words: *Small and medium sized enterprise. Microenterprise. Regional development. Backward and developed region.*

JEL Classification: D₂₂, O₁₈, R₁₂.

Úvod

Regionálnemu rozvoju a malým a stredným podnikom sa začali venovať rôzne teórie regionálneho rozvoja v 70. rokoch a na začiatku 80. rokov 20. storočia, keď sa v hospodárstve vyspelých krajín sveta prejavila kríza. Empirické výskumy dokázali, že v niektorých regiónoch dochádzalo k ekonomickému rastu a prekonávaniu dôsledkov krízy rýchlejšie ako v niektorých priemyselných oblastiach (Južný Paríž, Rómske Alpy vo Francúzsku, Silicon Valley a Boston v USA, Murcia a Valencia v Španielsku, Tretie Taliansko či Bádensko – Württembersko v Nemecku). Charakteristickou vlastnosťou týchto regiónov bola prevaha malých a stredných podnikov a zdravý podnikateľský duch. Od 50. rokov 20. storočia až do krízy fordizmu, základ modelov regionálneho rozvoja predstavovali kapitálové stimuly a veľké štátne projekty v centrách rastu (verejná infraštruktúra, tvorba pracovných miest pomocou investícií ostatných regiónov). Práve v období prekonávania krízy, označovanej v odbornej literatúre aj ako kríza fordizmu, v ktorom významnú

rolu zohrali aj malé a stredné podniky, MSP, začala sa im venovať zvýšená pozornosť (Hadjimichalis, 2011, s. 381).

Regiónom a regionálnemu rozvoju v súčasnosti venujú veľkú pozornosť aj ekonómovia na Slovensku, kde sa dôsledky globálnej hospodárskej krízy pokladajú za jednou z príčin pretrvávania rozdielov v úrovni rozvoja regiónov a následne aj v životnej úrovni obyvateľstva. Korec a Polonyová (2011, s. 186) hovoria, že na Slovensku „rozdiely medzi rozvinutými a zaostávajúcimi regiónmi už dosiahli také rozmery, že je namieste pre tento stav použiť prívlastky regionálna polarizácia a regionálne disparity“. Kríza z roku 2008 negatívne ovplyvnila aj malé a stredné podniky, ktoré sa z hľadiska hlavne endogénnych prístupov k regionálnemu rozvoju, považujú za významnú zložku ekonomiky regiónu. Na Slovensku v roku 2015 predstavovali malé a stredné podniky 99,9 % podiel na počte podnikateľských subjektov. Pri porovnaní malých a stredných podnikov - právnických osôb v roku 2015 s rokom 2008 podľa jednotlivých veľkostných kategórií bolo na Slovensku o 83 085 viac mikropodnikov, ale o 9 505 menej malých podnikov a o 244 menej stredných podnikov (SBA, 2009, s. 93; 2016a s. 20). Vzhľadom na túto skutočnosť Slovak Business Agency (2016b, s. 4) konštatuje v roku 2015 zaostávanie malých a stredných podnikov na tvorbe pracovných miest oproti predkrízovému obdobiu.

1. Cieľ a materiál

Úroveň rozvoja slovenských regiónov na úrovni štatistických jednotiek NUTS 3 je rozdielna a za jeden z dôležitých faktorov sa pokladá podnikateľská činnosť malých a stredných podnikov. Cieľom state je identifikovať rozdiely vo vybraných charakteristikách malých a stredných podnikov v zaostalom a rozvinutom regióne Slovenska na úrovni územných štatistických jednotiek NUTS 3 (krajov).

Pri meraní úrovne rozvoja regiónov sa používajú rôzne metódy, ich výber závisí od dostupnosti dát a obsahového zamerania skúmania. V analýzach, ktoré skúmajú úroveň rozvoja regiónu, najjednoduchšími kvantitatívnymi metódami sú nepriame metódy založené na škálovacích technikách a bodových metódach (Michálek, 2012, s. 220). Pri výbere reprezentanta zaostaleho a rozvinutého regiónu NUTS 3 v našom prieskume sme sa rozhodli pre kritéria, ktoré sa vďaka ich dostupnosti často používajú pri národných alebo medzinárodných analýzach (napr. EÚ, OECD), a to HDP na obyvateľa, miera evidovanej nezamestnanosti, čisté peňažné príjmy domácností, miera rizika chudoby.

Sekundárne údaje sme získali z dostupných databáz Štatistického úradu SR. Pri meraní úrovne rozvoja regiónov sme použili štatistickú metódu poradia a vybrali sme Prešovský kraj ako reprezentanta zaostalých regiónov a Trnavský kraj ako reprezentanta rozvinutých regiónov SR.

Pre analýzu malých a stredných podnikov v zaostalom a rozvinutom regióne sme získali primárne údaje dotazníkovým prieskumom. V dotazníku sme sa zamerali na podnikanie nielen v sídle kraja, ale aj v inom regióne, na podiel exportu tovaru a služieb do zahraničia, uplatňované metódy spätnej väzby do zákazníkov, vzdelanie zamestnancov a jeho podporu, používané softvérové zabezpečenie podnikateľskej činnosti, reakcie na zmeny na trhoch a v ekonomike štátu a na spoluprácu v podnikateľskej činnosti s inými subjektmi v regióne.

Dotazník sme rozposlali v písomnej podobe s využitím služieb Slovenskej pošty vo februári 2017. Pri spracovaní dát a skúmaní rozdielov v charakteristikách malých a stredných podnikov v zaostalom a rozvinutom regióne sme použili vybrané metódy opisnej štatistiky.

Základný súbor tvorilo 4 673 domácich súkromných malých a stredných podnikov v Trnavskom a Prešovskom kraji s 5 a viac zamestnancami a zároveň menej ako 250 zamestnancami. Z tohto počtu stredné podniky predstavovali 6,8 % (318), malé podniky 42,6 % (1 992) a mikropodniky s 5 až 9 zamestnancami 50,6 % (2 363). Výberový súbor tvorilo 8 % podnikov - právnických osôb zo základného súboru, t. j. 374 podnikov. Z 374 podnikov výberového súboru bolo 26 stredných podnikov (6,95 %), 160 malých podnikov (42,8 %) a 188 mikropodnikov (50,3 %). Malé a stredné podniky v jednotlivých kategóriách sú zastúpené v rovnakom počte v Trnavskom aj Prešovskom kraji.

2. Výsledky a diskusia

Vo výberovom súbore majú najpočetnejšie zastúpenie podniky s ručením obmedzeným. V Prešovskom kraji oproti Trnavskému kraju bolo menšie zastúpenie podnikov v odvetví priemyslu o 3,2 %, obchodu, pohostinstva a ubytovania o 1,6 %, dopravy a skladovania o 1,1 % a predovšetkým vo vybraných trhových službách o 2,1 %. K tomuto odvetviu patria podniky poskytujúce rôzne služby podnikateľom ako je vzdelávanie, administratívne a podporné služby, právne a účtovnícke činnosti. Tieto služby podporujú rozvoj podnikania v regióne. V Prešovskom kraji majú väčšie zastúpenie podniky pôsobiace v odvetví stavebníctva o takmer 7 %.

Pre rozvoj malých a stredných podnikov je dôležitá ich schopnosť presadzovať sa na trhoch aj v iných regiónoch, nielen v sídle kraja. Podiel činnosti malých a stredných podnikov, realizovaný v inom kraji ako je ich sídlo, zobrazuje tabuľka 1.

Tabuľka 1 Podnikateľská činnosť MSP v inom regióne ako je sídlo kraja v %

Veľkosť podnikov	Mikropodniky		Malé podniky		Stredné podniky	
Podiel/Kraj	TK	PK	TK	PK	TK	PK
0	21,28	29,79	21,25	16,25	7,69	23,10
1 - 10	10,64	24,47	7,50	13,75	0,00	7,69
11 - 20	19,15	9,57	6,25	10,00	15,38	15,38
21 - 30	21,28	0,00	6,25	7,50	7,69	7,69
31 - 40	0,00	5,32	5,00	3,75	7,69	7,69
41 - 50	7,44	5,32	3,75	5,00	15,38	15,38
51 - 60	3,19	0,00	13,75	6,25	7,69	0,00
61 - 70	0,00	3,19	16,25	7,50	15,38	7,69
71 a viac	17,02	22,34	20,00	30,00	23,10	15,38
Spolu	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Prameň: Vlastné spracovanie.

Poznámka: TK – Trnavský kraj, PK – Prešovský kraj.

Rozdielne výsledky pri porovnávaní Prešovského a Trnavského kraja pozorujeme v jednotlivých veľkostných kategóriách podnikov. V Prešovskom kraji väčší podiel mikropodnikov a stredných podnikov realizuje svoje aktivity len na území vlastného regiónu. Iná situácia (aj keď menej výrazná) je v prípade malých podnikov.

Konkurencieschopnosť malých a stredných podnikov možno posudzovať aj z hľadiska ich schopnosti presadzovať sa nielen na domácich, ale aj na zahraničných trhoch. Podiel podnikov podieľajúcich sa na exporte podľa veľkostných kategórií z hľadiska obratu zobrazuje tabuľka 2.

Tabuľka 2 Podiel podnikateľskej činnosti na exporte v % z obratu

Veľkosť podnikov	Mikropodniky		Malé podniky		Stredné podniky	
Podiel/Kraj	TK	PK	TK	PK	TK	PK
0	64,89	61,7	37,5	42,5	30,77	30,77
1 - 10	21,28	28,73	31,25	16,25	15,39	38,47
11 - 20	9,57	3,19	8,75	1,25	7,69	0,00
21 - 30	0,00	3,19	1,25	6,25	0,00	0,00
31 - 40	0,00	0,00	0,00	8,75	0,00	7,69
41 - 50	0,00	0,00	1,25	1,25	7,69	0,00
51 - 60	4,26	0,00	1,25	5,00	7,69	7,69
61 - 70	0,00	3,19	6,25	5,00	0,00	7,69
71 a viac %	0,00	0,00	12,5	13,75	30,77	7,69
Spolu	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Prameň: Vlastné spracovanie.

Výsledky poukazujú na nízky export podnikov. Až 191 podnikov (51,1 %) uvádza, že do zahraničia vôbec neexportuje. V Prešovskom kraji o 3,2 % menej mikropodnikov ako v Trnavskom kraji nevykazuje export do zahraničia a maximálnu hodnotu neuvádza žiadny z mikropodnikov v oboch krajoch. Lepšia situácia je v prípade malých podnikov. V Prešovskom kraji o 5 % viac malých podnikov svoju produkciu vôbec neexportuje a o 23,1 % menej stredných podnikov uskutočňuje 71 % a viac svojej činnosti do zahraničia ako v Trnavskom kraji.

K uskutočňovaniu inovácií v podniku prispieva trh preferenciami na strane dopytu, preto by malé a stredné podniky mali získavať spätnú väzbu od zákazníkov z hľadiska spokojnosti ako aj prípadných pripomienok a návrhov. Aké metódy na to využívajú, zobrazuje tabuľka 3.

Prieskum ukázal, že podnikatelia tejto problematike neprpisujú veľký význam. Tento postoj sa prejavuje v odpovediach podnikov v oboch regiónoch v prípade mikropodnikov a malých podnikov. V Trnavskom kraji o 11,7 % viac mikropodnikov a o 15,4 % viac stredných podnikov ako v Prešovskom kraji nevenuje pozornosť reakciám a pripomienkam svojich zákazníkov. V prípade malých podnikov je situácia priaznivejšia v Trnavskom kraji, aj keď rozdiel nie je veľký. Najčastejšie používanou metódou získavania návrhov a spätnej väzby je cez vlastnú webovú stránku.

Tabuľka 3 Metódy používané na získanie spätnej väzby a návrhov od zákazníkov

Veľkosť podnikov Metódy/kraje	Mikropodniky		Malé podniky		Stredné podniky	
	TK	PK	TK	PK	TK	PK
Anketa	0,00	5,32	7,50	6,25	0,00	0,00
Dotazník	6,38	0,00	11,25	16,25	15,38	38,46
Kniha prianí a sťažností	8,51	12,77	7,50	6,25	0,00	7,69
Cez internet na podnikovej webovej stránke	14,89	23,40	32,50	23,75	46,15	30,77
Nezískavam	70,22	58,51	41,25	47,50	38,47	23,08
Spolu	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Prameň: Vlastné spracovanie.

Osobitnú úlohou v rozvoji podniku má vzdelávanie zamestnancov. Vzdelávanie je kľúčovým faktorom nielen riadiacich zamestnancov, ale aj tých, ktorí sa musia prispôbovať zmenám v podnikoch. Kým v minulosti sa za konkurenčnú výhodu podniku považovali hmotné zložky podniku, dnes na základe zavádzania moderných technológií, za zdroj bohatstva a konkurenčnú výhodu podniku sa považujú vedomosti (Seková, Pešič, 2014, s. 134). Využívanie formálneho vzdelania v malých a stredných podnikoch nie je také časté ako v prípade veľkých podnikov (tabuľky 4 a 5).

Tabuľka 4 Podniky realizujúce vzdelávanie manažérov

Veľkosť podnikov Kraje	Mikropodniky		Malé podniky		Stredné podniky	
	TK	PK	TK	PK	TK	PK
Podiel v %	27,66	24,47	61,25	52,5	53,85	84,62

Prameň: Vlastné spracovanie.

V mikropodnikoch sa vzdelávaniu manažérov venuje pomerne malá pozornosť, podstatne lepšia situácia je v malých podnikoch. V obidvoch veľkostných kategóriách majú väčšie zastúpenie podniky v Trnavskom kraji. Pritom v Prešovskom kraji o 30,8 % viac stredných podnikov podporuje vzdelávanie manažérov ako v Trnavskom kraji. Podobnú situáciu sme pozorovali aj pri podpore vzdelávania zamestnancov. Najčastejšie sa podpore vzdelávania zamestnancov nevenujú mikropodniky, pritom v Prešovskom kraji sa ich vyskytovalo o 7,5 % viac. Naopak, všetky stredné podniky z Prešovského kraja uviedli niektorú z foriem podpory vzdelávania zamestnancov.

Tabuľka 5 Spôsoby podpory vzdelávania zamestnancov

Veľkosť podnikov	Mikropodniky		Malé podniky		Stredné podniky	
Spôsob podpory/Kraje	TK	PK	TK	PK	TK	PK
Pravidelné odborné školenia v podniku	52,13	29,79	58,75	67,50	53,85	76,92
Pravidelné odborné školenia a kurzy vo vzdelávacích inštitúciách	30,85	36,17	42,50	42,5	69,23	61,54
Podpora pri zvyšovaní vzdelania	14,89	19,15	18,75	16,25	7,69	38,46
Podpora zdokonaľovania sa v cudzích jazykoch	9,57	0,00	10,00	3,75	7,69	7,69
Nepodporujeme	23,4	30,85	8,75	6,25	7,69	0,00

Prameň: Vlastné spracovanie.

Počítače a počítačové softvéry sú neodmysliteľnou súčasťou, ktorá dokáže podnikanie značne zjednodušiť a zefektívniť. Od podnikateľa závisí, na akú činnosť bude využívať počítač. Najčastejšie sa využíva v riadení skladového hospodárstva, v účtovníctve alebo pri spracovaní pokladničných operácií. Počítačové softvéry sa stále viac uplatňujú aj v riadení podniku (tabuľka 6).

Tabuľka 6 Počítačové softvéry používané v podnikateľskej činnosti

Veľkosť podnikov	Mikropodniky		Malé podniky		Stredné podniky	
Počítačové softvéry/Kraje	TK	PK	TK	PK	TK	PK
Manažérsky informačný systém podniku	17,02	13,83	36,25	25,00	61,54	61,54
Pre skladové hospodárstvo	42,55	39,36	45,00	38,75	38,46	38,46
Pre personalistiku	45,74	43,62	42,5	42,50	38,46	38,46
Pre vedenie účtovníctva	68,09	67,02	52,5	71,25	38,46	38,46
Pokladničný software	19,15	38,30	28,75	26,25	38,46	30,77
Nepoužívam	0,00	6,38	1,25	0,00	0,00	0,00

Prameň: Vlastné spracovanie.

Zisťujeme, že s veľkostnou kategóriou podniku rastie aj používanie manažérskych programov. V prípade stredných podnikov hodnoty sú rovnaké. Rozdiel medzi Trnavským a Prešovským krajom pozorujeme rozdiely medzi mikropodnikmi a malými podnikmi. V oboch prípadoch vo väčšej miere používajú manažérske programy podnikatelia v Trnavskom kraji. Používanie manažérkeho programu súvisí aj so vzdelávaním manažérov, ktoré sa vo väčšej miere podporuje v prípade mikropodnikov a malých podnikov v Trnavskom kraji.

K presadzovaniu sa na trhoch a k zvyšovaniu konkurencieschopnosti MSP prispieva schopnosť podniku flexibilne reagovať na zmeny na trhoch a v ekonomike štátu. Zároveň uskutočňovanie zmien v podnikateľskej činnosti je súčasťou inovácií v malých a stredných podnikoch (tabuľka 7).

Tabuľka 7 Početnosť zmien uskutočnených v podnikateľskej činnosti počas troch rokov

Veľkosť podnikov	Mikropodniky		Malé podniky		Stredné podniky	
Počet zmien/Kraj	TK	PK	TK	PK	TK	PK
1-krát	21,28	20,21	31,25	18,75	7,69	15,38
2-krát	3,19	12,77	12,50	15,00	23,08	23,08
3-krát a viac	10,64	0,00	10,00	11,25	30,77	23,08
Nemeníme	64,89	67,02	46,25	55,00	38,46	38,46
Spolu	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Prameň: Vlastné spracovanie.

Výsledky ukazujú na nízke inovačné aktivity v malých a stredných podnikoch a vysoký podiel podnikov, ktoré neuskutočnili žiadnu zmenu počas troch rokov. Stredné podniky v obidvoch krajoch v rovnakom počte neuskutočnili žiadnu zmenu. V mikropodnikoch a malých podnikoch k žiadnym zmenám nedošlo vo väčšej miere v Prešovskom kraji. V Trnavskom kraji dochádza v mikropodnikoch a stredných podnikoch k častejším zmenám ako v Prešovskom kraji.

Predpokladom inovácií v podnikateľskej činnosti malých a stredných podnikov je ich spolupráca s inými domácimi a zahraničnými subjektmi. Formy spolupráce podnikov zobrazuje tabuľka 8 (s výberom viac možností).

Tabuľka 8 Formy spolupráce MSP s inými subjektmi v podnikateľskej činnosti v %

Veľkosť podnikov	Mikropodniky		Malé podniky		Stredné podniky	
Forma spolupráce/Kraje	TK	PK	TK	PK	TK	PK
Členstvo v klastri	0,00	5,32	6,25	12,5	23,08	7,69
S VŠ/Univerzitou	6,38	3,19	6,25	2,5	15,38	38,46
S verejnou správou - verejné zákazky	3,19	6,38	17,5	16,25	15,38	30,77
Cezhraničná spolupráca	38,3	3,19	22,5	15,00	7,69	15,38
So zahraničným partnerom mimo cezhraničnej spolupráce	15,96	7,45	27,5	23,75	7,69	23,08
Úzka naviazanosť na veľký podnik	15,96	25,53	21,25	22,5	23,08	30,77
S inými MSP	27,66	25,53	18,75	7,50	46,15	23,08
Nespolupracujeme	36,17	34,04	18,75	31,25	15,38	15,38

Prameň: Vlastné spracovanie.

Najnižšiu mieru spolupráce uvádzajú mikropodniky, pričom rozdiely v mikropodnikoch, ktoré nespolupracujú s inými subjektmi sú medzi obidvoma regiónmi minimálne. Pritom v Prešovskom kraji o 12,5 % viac malých podnikov neuvádza žiadnu formu spolupráce. V Prešovskom kraji sa prejavila početnejšia naviazanosť malých a stredných podnikov všetkých veľkostných kategórii na veľké podniky. Naproti tomu mikropodniky a malé podniky z Trnavského kraja najčastejšie uviedli spoluprácu so zahraničným partnerom či už formou cezhraničnej spolupráce alebo mimo nej. Stredné podniky v Trnavskom kraji najčastejšie spolupracujú s inými malými a strednými podnikmi a v klastri.

Záver

Cieľom state bolo identifikovať rozdiely vo vybraných charakteristikách malých a stredných podnikoch v zaostalom a rozvinutom regióne Slovenska na úrovni územných štatistických jednotiek NUTS 3. Prieskum sme uskutočnili v Trnavskom a Prešovskom kraji.

Pri skúmaní rozdielov v charakteristikách malých a stredných podnikov sme analyzovali jednotlivé veľkostné kategórie podnikov samostatne, s cieľom zistiť, či sa vyskytujú rozdiely nielen medzi regiónmi, a v rámci nich aj medzi veľkostnými kategóriami podnikov. Vo všeobecnosti možno konštatovať, že medzi strednými podnikmi sa neprejavili výrazné rozdiely medzi skúmanými kraji vo väčšine charakteristík podnikov. Väčšie rozdiely sme pozorovali v prípade mikropodnikov a malých podnikov.

V Trnavskom kraji je v porovnaní s Prešovským krajom menší počet mikropodnikov, ktoré nepodporujú vzdelávanie manažérov a zamestnancov a vo väčšom počte používajú manažérsky program. Tieto charakteristiky malých a stredných podnikov považujeme za dôležité pre inovačné činnosti. Prejavilo sa to aj pri uvádzaní zmien v podnikateľskej činnosti. Mikropodniky v Trnavskom kraji uskutočňujú častejšie zmeny, viac využívajú počítačové softvéry, viac spolupracujú s univerzitami a zahraničnými partnermi. Podobnú situáciu vo vzdelávaní manažérov môžeme pozorovať aj v prípade malých podnikov v Trnavskom kraji. Rozdiel oproti mikropodnikom sa však prejavil v prípade podpory vzdelávania zamestnancov. V tomto prípade malé podniky v Prešovskom kraji vo väčšej miere podporujú vzdelávanie zamestnancov. Rozvinutejšie je aj spektrum foriem a miera spolupráce s inými subjektmi. Kým mikropodniky a malé podniky z Trnavského kraja najčastejšie spolupracujú so zahraničnými partnermi, v Prešovskom kraji mikropodniky a malé podniky sú vo väčšom počte úzko naviazané na veľký podnik oproti Trnavskému kraju.

Kľúčové slová: Malý a stredný podnik. Mikropodnik. Zaostalý a rozvinutý región. Regionálny rozvoj.

Použitá literatúra

- [1] HADJIMICHALIS, C. 2011. SMEs, entrepreneurship and local/regional development. In PIKE, A, RODRÍGUEZ-POSE, A, TOMANEY, J (eds.) *Handbook of Local and Regional Development*. Abingdon : Routledge, 2011, s. 381-393

- [2] KOREC, P. - POLONYOVÁ, E. 2011. Zaostávajúce regióny Slovenska – pokus o identifikáciu a poukázanie na príčiny. In *Acta Geographica Universitatis Comenianae*, roč. 55. 2011, č. 2. ISSN 1338-6034, s. 165-190
- [3] MICHÁLEK, A. 2012. Vybrané metódy merania regionálnych disparít. In *Geografický časopis*, roč. 64, 2012, č. 3. ISSN 0016-7193, s. 219-235
- [4] SEKOVÁ, M. - PEŠIČ, T. 2014. Faktory rozvoja intelektuálneho kapitálu podniku. In *Ekonomika a spoločnosť*, roč. 15, 2014, č. 2. ISSN 1335-7069, s. 134-143
- [5] SLOVAK BUSINESS AGENCY 2016a. *Malé a stredné podnikanie v číslach v roku 2015*. Dostupné na internete: <<http://www.sbagency.sk.pdf>>
- [6] SLOVAK BUSINESS AGENCY 2016b. *Správa o stave malého a stredného podnikania v Slovenskej republike v roku 2015*. Dostupné na internete: <<http://www.sbagency.sk.pdf>>
- [7] SLOVAK BUSINESS AGENCY 2009. *Správa o stave malého a stredného podnikania v Slovenskej republike v roku 2008*. Dostupné na internete: <<http://www.sbagency.sk.pdf>>

Adresa autoriek: doc. Ing. Soňa Čapková, PhD., Ing. Adriana Kluchová, Ekonomická fakulta UMB, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica; e-mail: sona.capkova@umb.sk; adriana.kluchova2@studenti.umb.sk

Štrukturálne zmeny produktu kúpeľných podnikov: Prípadová štúdia Dolného Sliezska *Structural Changes in Spa Products: Case Study of Lower Silesia*

Andrzej Rapacz, Malgorzata Januszevska

Nowadays, the growing need to regenerate the physical, mental and spiritual forces, which one consumes by actively contributing to the socio-economic development of civilization, can be observed. An important role in improving and enhancing the health of individuals and societies are spas, which by means of preventive and curative treatment meet the health needs of visitors. The aim of the article is to identify changes in the structure of products offered by spa companies in Lower Silesia (Poland) and to identify the underlying factors influencing these changes. The article is based on primary data collected by the means of structured interview with representatives of selected spa companies.

Key words: Lower Silesia. Poland. Spa business. Spa product.

JEL Classification: L₈₃, Z₃₂.

Úvod

Odborníci uvádzajú, že náš život bude ovplyvňovaný neustálymi zmenami vyplývajúcimi z demografického vývoja, zmien v prírodnom prostredí, vedeckého a technického rozvoja a rastu požiadaviek na zamestnanca. Tieto procesy vyžadujú zmenu v tradičnom chápaní zdravia z holistického hľadiska, ktorého cieľom nie je len obnova zdravia ako vysokej kvality života spájanej s prosperitou a blahobytom, ale musí dôjsť aj k zmenám v ponuke produktov kúpeľného cestovného ruchu. Kvalita života je stav spokojnosti, šťastia, uspokojenia vyplývajúceho z celkovej existencie, a to využívania prírodného prostredia, dobrého zdravia, prosperity v živote, spoločenského postavenia, bohatstva a spotreby (Bywalec, Rudnicki, 1999, s. 27 - 29). V súčasnosti pozorujeme rastúcu potrebu regenerácie fyzických, psychických a duchovných síl, ktoré človek spotrebúva tým, že sa aktívne podieľa na sociálno-ekonomickom rozvoji civilizácie. Dôležitú úlohu pri zlepšovaní a posilňovaní zdravia jednotlivcov aj spoločnosti plnia liečebné kúpele, ktoré svojim produktom preventívnou a liečebnou činnosťou uspokojujú zdravotné potreby návštevníkov.

1. Produkt kúpeľného podniku

V užšom zmysle kúpeľným produktom rozumieme čokoľvek, čo možno ponúknuť kupujúcim (turistom, pacientom) na spotrebu, použitie alebo ďalšie spracovanie (Mruk,

Rutkowski, 1999, s. 34) a v dôsledku toho prispieť k zlepšeniu alebo posilneniu ich zdravia. Tento prístup k vymedzeniu produktu sa často označuje ako štrukturálny alebo zložkový. V odbornej literatúre k tejto téme existuje veľa definícií produktu cestovného ruchu. Je to spôsobené jeho zložitosťou a rozmanitosťou, ako aj širokým pohľadom na jeho podstatu. G. Gołembski (1998, s. 89) za produkt cestovného ruchu (vrátane kúpeľného) pokladá všetky tovary a služby vytvorené a zakúpené v súvislosti s cestovaním mimo miesta trvalého pobytu, tak pred začiatkom cesty, počas cestovania, ako aj počas pobytu v cieľovom mieste. J. Ch. Holloway (2004, s. 26) definuje produkt cestovného ruchu ako súbor tovarov a služieb umožňujúci turistom prísť do miesta výskytu atraktivít cestovného ruchu, zostať v nich a používať ich. Produkt cestovného ruchu zahŕňa cieľové miesto (v tomto prípade liečebné kúpele), služby (jednotlivé alebo balík služieb pozostávajúci z viacerých služieb) a materiálne statky. Z hľadiska marketingu ide o súbor očakávaní a úžitku. V produkte vidí kupujúci úžitok, ktorý získa v procese spotreby, t. j. produkt cestovného ruchu v užšom zmysle je všetko, čo turista kupuje, a v širšom zmysle všetko, čo turista zažije (Medlik, Middleton, 1973, s. 243). Produkt kúpeľného podniku (kúpeľný produkt) je preto súhrnom liečebného účinku, ktorý uspokojuje potreby kúpeľných pacientov a iných skupín klientov, ako aj produktu kúpeľného cestovného ruchu, ktorý uspokojuje potreby turistov.

Na základe literárnych prameňov, vlastného výskumu a použitia heuristických metód bol vypracovaný koncept *threats a wellbeing* (Januszewska, Nawrocka, Oparka, 2010, s. 56 - 58), ktorý vyjadruje zmeny v produkte zdravotného cestovného ruchu vyplývajúce:

- zo zmeny v chápania zdravia,
- z prechodu od tradičného chápania miesta zdravotného cestovného ruchu (ako privilegovaného miesta z hľadiska krajiny a prírodných liečivých zdrojov) z holistického hľadiska, ako miesta vhodného na vykonávanie liečebnej terapie založenej na využívaní prírodných zdrojov, ktoré sa nachádzajú v priestore, ako aj času stráveného na upevnenie zdravia v spojení s cestovným ruchom,
- zo zmeny kúpeľno-liečebného produktu na produkt zdravotného cestovného ruchu,
- zo zmeny očakávaní ľudí využívajúcich produkt zdravotného cestovného ruchu vyplývajúci zo sociálno-ekonomických, politických, prírodných, technologických a právnych trendov.

Koncept threats objasňuje význam zdravia a tradičného chápania produktu kúpeľného cestovného ruchu. Jeho podstatu tvorí charakteristika siedmich prvkov: liečenie chorôb (treatment), produkt určený pre chorých, obnovenie zdravia (health), pasívne relaxovanie (relax), zamestnávanie profesionálnych zdravotníckych pracovníkov (employment), cieľové miesto cestovného ruchu (areál kúpeľov) (area, place), technický pokrok v zdravotníckych procedúrach (technology), štandardy zdravotníckych služieb (standards).

Uvedený model sa v posledných rokoch zmenil, čo má za následok koncept *wellbeing*, ktorý vyjadruje široké chápanie zdravia a holistický charakter produktu zdravotného cestovného ruchu. Tento koncept určuje: celková kvalita - cestovný ruch prispievajúci k minimalizácii negatívneho vplyvu na prírodné a sociálno-kultúrne prostredie, zvýšenie úrovne zdravotnej bezpečnosti (whole quality), vzdelávanie - poskytovanie informácií turistom o pro-zdravotnom správaní (education), voľný čas - aktívny oddych, pohyb a relaxácia (leisure), ďalej lokalizácia - umiestnenie v oblasti s čistým prostredím, v atmosfére ticha a pokoja, mimo obvyklého prostredia turistu (location), krása - hlavným

motívom je dosiahnutie stavu krásy alebo harmónie zdravého tela, mysle a ducha, ale bez použitia prvkov invazívnej medicíny a pobytu v nemocnici (beauty), vyhodnotenie - posudzovanie zdravotných potrieb, ako aj vplyv zdravotného cestovného ruchu na širšie chápané prostredie (evaluate), investície - investície potrebné na uplatňovanie nových technológií, budovanie novej infraštruktúry, nových služieb, dodržiavanie princípov udržateľného rozvoja (investment), nie miesto, ale čas venovaný službám cestovného ruchu zlepšujúcim a upevňujúcim zdravie (no place, only time), rozvoj zdravotníckych, relaxačných a iných technológií a terapií (growth). V praxi sa uvedené modely len zriedka objavujú v čistej forme, ale skôr ako zmiešané prvky obidvoch koncepcií.

2. Cieľ a materiál

Cieľom state je identifikovať zmeny v štruktúre produktov ponúkaných kúpeľnými podnikmi v Dolnosliezskom vojvodstve (Poľsko) a zistiť základné faktory ovplyvňujúce tieto zmeny. Za hlavné faktory ovplyvňujúce zmenu produktu pokladáme privatizáciu kúpeľných podnikov, meniace sa potreby a očakávania turistov (vrátane pacientov) a túžbu zlepšiť konkurenčné postavenie. Uvedené tri faktory vyplývajú z prehľadu literatúry a vlastných výskumov autorov.

Kúpeľný cestovný ruch má v Dolnom Sliezsku stáročnú tradíciu. Jeho korene siahajú do 13. storočia. V Dolnom Sliezsku je najväčšia koncentrácia kúpeľov v Poľsku, ktoré sa vyznačujú bohatosťou a rozmanitosťou minerálnych vôd, liečivého bahna a liečivej klímy. Potenciál kúpeľov tvorí aj rozvinutá liečebná infraštruktúra a infraštruktúra cestovného ruchu. V regióne je 11 zákonom uznaných kúpeľných miest, ktoré sú sústredené v oblasti Kłodska (Kudowa Zdrój, Duszniki Zdrój, Polanica Zdrój vrátane Łądek Zdrój a Długopole Zdrój), Jelonej Hory (Cieplice Zdrój a Świeradów - Czerniawa Zdrój) a Wałbrzychu (Szczawno Zdrój, Jedlina Zdrój a Przerzeczyn Zdrój). Pôsobí v nich 15 kúpeľných podnikov. Pri analýze sme využili pozorovanie kúpeľného trhu, preskúmali webové stránky kúpeľných podnikov a uskutočnili neformálne rozhovory so zástupcami týchto podnikov.

3. Výsledky a diskusia

Do prieskumu sme zaradili 7 podnikov v zákonom uznaných kúpeľoch (tabuľka 1), ktoré existujú najmenej 50 rokov a patria do skupiny veľkých a stredných podnikov (zamestnávajú aspoň 200 ľudí).

Tabuľka 1 Základné znaky kúpeľných podnikov v dolnosliezskom vojvodstve zaradené do prieskumu

Kúpeľný podnik	Lokalizácia (okres)	Vlasníctvo	Počet kúpeľných zariadení	Počet lôžok	Ekonomická situácia
Kłodzkie kąpiele PGU, a. s.	Powiat kłodzki	Súkromný investičný fond KGHM	14	1450	Veľmi dobrá
Kąpiele Łądek – Długopole, a. s.	Powiat kłodzki	Verejné – Dolnosliezске vojvodstvo	14	723	Stabilizovaná

Kúpele Szczawno-Jedlina, a. s.	Powiat wałbrzyski	Verejné – Dolnosliezske vojvodstvo	12	770	Zlá
Kúpele Ciepłowodny Przerzeczyn, s r. o.	Powiat dzierzoniowski	Súkromné – Poľský zdravotnícky holding PCZ	3	-	V konkurze
Sanatoria Dolnośląskie	Powiat kłodzki, wałbrzyski, dzierzoniowski	Verejné – Dolnosliezske vojvodstvo	6	327	Stabilizovaná
Kúpele Cieplice PGU, s r. o.	Powiat Jelenia Góra	Investičný fond KGHM	8	622	Veľmi dobrá
Kúpele Świeradów-Czarniawa PGU, s r. o.	Powiat lubański	Investičný fond KGHM	6	613	Veľmi dobrá

Prameň: Webové stránky kúpeľných podnikov.

Vzhľadom na skutočnosť, že kúpeľný podnik v meste Przerzeczynie Zdrój je v konkurze, vylúčili sme ho z ďalšej analýzy.

Rozvoj produktu dolnosliezskych kúpeľov je potrebné posudzovať v širšom kontexte reštrukturalizačných zmien. Možno určiť dve základné obdobia transformácie, t. j. roky 1998 - 2008 a 2009 - 2018. Prvé obdobie bolo charakterizované procesom prispôsobovania sa kúpeľných podnikov podmienkam trhu, druhé obdobie bolo reakciou na zmeny v očakávaníach turistov a snahou o zlepšenie konkurenčnej pozície cestou produktových zmien.

V rokoch 1998 - 2008 išlo o nápravu reštrukturalizácie, ktorá mala za cieľ zmenu veľkosti a štruktúry zamestnanosti, zmenu organizačno-právnej formy a programov, ktorých cieľom bolo zlepšenie kvality produktov kúpeľných podnikov a diverzifikácia zdrojov príjmov. Pre kúpeľné podniky to bolo náročné obdobie spojené s reformou zdravotnej starostlivosti a zmenami v podmienkach prístupu k verejnému financovaniu zdravotníckych služieb. Vývoj zásad financovania systému zdravotnej starostlivosti mal za následok 50 % zníženie výdavkov na kúpeľnú liečbu. Zmeny produktu predpokladali investičnú činnosť umožňujúcu modernizáciu existujúcej liečebnej a hotelovej infraštruktúry. Finančné zdroje na tento účel pochádzali najmä z verejných zdrojov, zisku podnikov alebo z bankových úverov. Dolnosliezske kúpele nedostali pomoc z fondu na reštrukturalizáciu podnikov v rokoch 2002 - 2003, ako to bolo v prípade malopolských a kujawsko-pomorských kúpeľov. Ale v rokoch 2005 - 2007 boli tieto podniky podporené zo Štátneho daňového fondu, a to Kúpele Przerzeczyn Sp. z o.o., UK S. A., Kúpele Świeradów – Czarniawa, s r. o., Kúpele Szczawno-Jedlina, a. s. a Kúpele Cieplice, s r. o. (www.msp.gov.pl). Z týchto zdrojov sa modernizovali fyzioterapeutické centrá, ktoré sa vybavili modernou zdravotníckou technikou, diagnostickými laboratóriami, zdokonalili sa hotelové objekty a balneologické zariadenia sa prispôbili potrebám zdravotne znevýhodnených osôb. Zmeny ovplyvnili kvalitu ponúkaných služieb a tvorili základ pre budovanie značky produktov. Všetky dolnosliezske kúpele na začiatku roka 2000 získali certifikát kvality podľa noriem radu ISO 9001. Niektoré napríklad UK S. A. zaviedli systém potravinovej bezpečnosti HACCP a systém environmentálneho manažmentu podľa normy ISO 14001. V dôsledku starostlivosti o kvalitu získali rad ocenení, napr. znak „Poľsko teraz“, certifikát „Sanatórium

roka“, ocenenie v súťaži „Skvelé kúpele“, ocenenie „Líder poľského cestovného ruchu“, ocenenie za vynikajúcu propagáciu v Nemecku. Kúpele Cieplice, s r. o. sa stali laureátom súťaže „Gazele Biznisu“ a boli nominované na cenu „Dolnosliezsky kľúč úspechu“. Rozlišujúcim znakom dobrej značky kúpeľov Cieplice bolo osvedčenie „Vynaliezaví“. Pritom kúpele Szczawno-Jedlina, a. s. sa mohli pochváliť piatimi cenami v ekonomickej súťaži „Muflóny“.

V uplynulých rokoch spotrebiteľia služieb kúpeľného cestovného ruchu mali čoraz väčšie očakávania týkajúce sa zakúpeného produktu. Podľa výskumu uskutočneného Stanfordským výskumným ústavom do roku 2020 očakávajú turisti splnenie ich potrieb z hľadiska (Spas, 2010) zdravého životného prostredia, špičkovej infraštruktúry, ľahkého prístupu k službám zdravotného cestovného ruchu, správnych programov spa, merateľných účinkov na zdravie a kondíciu, lekárskej pomoci, individuálneho poradenstva, medzinárodne porovnateľného štandardu služieb, systému hodnotenia kvality (podobne ako hviezdičky v hotelierstve), využívania miestnych liečebných zdrojov, programov, v ktorých možno pokračovať doma, kvality služieb v porovnaní s množstvom a bezpečnosti vo všetkých aspektoch.

Zmeny podnikateľského prostredia kúpeľov a privatizácia kúpeľných podnikov vyvolali potrebu rozvojovej reštrukturalizácie, ktorá sa prejavila hlavne v diverzifikácii produktu. Transformácia sortimentu sa začala v roku 2009 a trvá do súčasnosti. Je založená na nahradení produktu kúpeľného cestovného ruchu produktom zdravotného cestovného ruchu, ktorý pozostáva z balíkov charakteristických pre ponuku medicínskeho, spa a wellness cestovného ruchu.¹

Kúpeľné podniky, v snahe zbaviť sa konkurencie tvorenej inými podnikmi cestovného ruchu vrátane rastúceho počtu zariadení typu spa a wellness v kúpeľoch², začali obohacovať tradičný liečebný produkt o prvky v súlade s filozofiou wellness a infraštruktúrou, ktorá predtým nebola v kúpeľoch, ako sú bazény, fitness vybavenie, zariadenie pre regeneračné procedúry. Niektoré kúpele si vybrali inú cestu a rozšírili ponuku so službami charakteristickými pre medicínsky cestovný ruch. Je potrebné poznamenať, že prvá cesta je typická pre súkromné kúpele patriace do Skupiny poľských kúpeľov (PGU). Verejné kúpele, konajúce pod tlakom nástrojov štátnej zdravotnej politiky sa zameriavajú na podporu liečenia civilizačných chorôb poľskej spoločnosti. Prvky produktu dolnosliezskych kúpeľov zachytáva tabuľka 2.

¹ Kúpeľný cestovný ruch je jednou z foriem zdravotného cestovného ruchu, do ktorého patrí aj medicínsky, spa a wellness cestovný ruch. Táto klasifikácia je založená na motivácii cestovania, pričom motívom účasti na zdravotnom cestovnom ruchu sú aktivity, ktorých cieľom je zlepšenie zdravia a zlepšenie kvality života (Niezgoda, Kowalska, 2015, s. 126).

² Napríklad nové hotely spa a wellness v kúpeľoch, o. i. St. George i Verde Montana v Kudowie Zdrój, Vitla & Spa Resort Szarotka v Dusznich Zdrój, Park w Świeradowie Zdrój i Malinowy Zdrój w Czarniowie Zdrój.

Tabuľka 2. Rozvoj produktu s novými prvkami

Kúpeľný podnik	Kłodzkie kúpele PGU S.A.	Kúpele Łądek – Długopole S.A.	Kúpele Szczawno-Jedlina S.A.	Dolnosliezske sanatória	Kúpele Cieplice PGU Sp. z o.o.	Kúpele Świeradów-Czerniawa PGU Sp. z o.o.
Infraštruktúra „Svet vody”	3 rekreačné strediská s bazénmi a saunami	termálny bazén	sauny	-	termálny bazén, prístup do akvaparku, vodné centrum v budove	bazén, sauny, jacuzzi
Liečebná infraštruktúra	3 centrá v štýle rímskych kúpeľov	typická pre kúpele	masážna miestnosť	typická pre kúpele	centrum v regionálnom štýle	centrum v japonskom štýle
Infraštruktúra aktívneho a pasívneho odpočinku	tepidárium, hudobný salónik, „zelené terasy”, 3 fitness centrá	-	fitness centrum	-	tepidárium, posilňovňa	tepidárium, posilňovňa
Zriadenie zdravej kuchyne		-	-	-		
Počet denných regeneračných procedúr	denné spa 12, pre deti 5, pre dospelých 82	-	5	-	30	34
Počet balíkov spa & wellness	5	-	1	typická kúpeľná liečba	-	2
Počet balíkov medical spa	5	7	5		2	5
Doplňková ponuka	školiace stredisko, centrum liečby obezity, podujatia, prázdniny, letné tábory	zábava pre voľný čas, široká ponuka medicínskych služieb	široká ponuka medicínskych služieb, podujatia	zábava pre voľný čas, ponuka širokej škály zdravotníckych služieb	zábava, organizovanie výletov	organizovanie výletov a terénnych podujatí

Prameň: Vlastné spracovanie.

Zmeny sortimentu v kúpeľoch sú dôležité pre efektívnosť ich fungovania, pretože je stále ťažšie sa spoliehať na verejné finančné prostriedky od inštitucionálnych platiteľov. Takmer každý kúpeľný podnik má investičné projekty vplyvajúce na zmenu produktu. Napríklad nový majiteľ podniku Kúpele Cieplice, s r. o. investoval do modernizácie historickej budovy Długi Dom. Budova, ktorá bola doteraz administratívnu, bola zrekonštruovaná na hotel -sanatórium. Vďaka tejto investícii kúpele získali ďalších 92 lôžok. Kłodzkie kúpele investujú do detskej medicíny. Veľkým investičným projektom je modernizácia a zvýšenie štandardu a počtu poskytovaných služieb v detskej kúpeľnej nemocnici „Jagusia“ v Kudowie Zdrój. Nové iniciatívy sa v kúpeľoch zameriavajú na vytváranie podmienok spa a wellness cestovného ruchu. Kúpeľné podniky a samospráva kúpeľných miest obohacujú ponuku o rekreačné služby. Napríklad v kúpeľoch Cieplice boli vybudované bazény s liečivou vodou „Cieplické Termy“, v Polanici Zdrój „Slnečné termálne kúpele Wielka Pieniawa“, „Slnečné termálne kúpele Jan Kazimierz“ v Dusznikach Zdrój, akvapark „Vodný svet“ v Kudowie Zdrój. Ponuka kúpeľov bola obohatená o regeneračné procedúry, napr.

orientálne masáže, kozmetické procedúry, relaxáciu a aktívny odpočinok. V kúpeľoch sa zmenila aj strava, napríklad v Polanici Zdrój je výživa založená na regionálnych produktoch a nových stravovacích trendoch. Kúpele ponúkajú aj krátke kurzy zdravého varenia. Rozvoj ponuky spa a wellness prispieva k vytvoreniu novej hodnoty pre klienta. Podnik, ktorý najviac obohatil produkt založený na filozofii wellness, sú kúpele Kłodzko, a. s. patriace do Skupiny poľských kúpeľov PGU (tabuľka 2).

Na základe analýzy možno rozlíšiť dva typy produktov v kúpeľných miestach, ktoré prijímajú zdravotne zameraných turistov (tabuľka 3).

Tabuľka 3 Charakteristika liečebného produktu a liečebno-rekreačného produktu v kúpeľoch

Kritérium	Liečebný produkt	Liečebno-rekreačný produkt
Kupujúci	Pacient	Zdravotne zameraný turista
Základná infraštruktúra produktu	Sanatórium, prírodný liečivý zdroj, kúpeľná klinika, kúpeľný park, pavilón na pitné kúry ap.	Objekty hromadného ubytovania, bazén, relaxačné zariadenie, kúpeľné prarky, pavilón na pitné kúry ap.
Doplnková infraštruktúra	Kúpeľné bazény, relaxačné zariadenia, lekáreň, gastronomické zariadenia	Kasíno, športovo-rekreačná infraštruktúra, kultúrno-spoločenská infraštruktúra gastronomické zariadenia
Zariadenia ponúkajúce produkt	Kúpeľný podnik a iné liečebné zariadenia	Kúpeľný podnik a strediská spa a wellness
Charakter služieb	Hlavné odborné služby	Hlavné služby bývania a odborné služby
Základné služby	Liečebno-zdravotné služby	Služby cestovného ruchu, relaxačné služby
Doplnkové služby	Služby cestovného ruchu	Kúpeľné služby
Úžitok pre klienta	Zlepšenie zdravia	Podpora zdravia, prevencia chorôb
Kultúrne prvky	Tradícia založená na modeli liečebných kúpeľov (siahajúca do XIII. storočia, kde bolo cieľom vzniku a rozvoja kúpeľov liečenie chorôb)	Tradícia založená na modeli rímskych kúpeľov (obdobie staroveku, hlavnou myšlienkou rozvoja je hygiena, zábava, miesto stretnutia, relaxovanie)
Sociálny aspekt produktu	Je založený na sociálnom rozvoji, lebo len zdravá spoločnosť je schopná ďalšieho rozvoja	Produkt zdravotného cestovného ruchu umožňujúci sociálny rozvoj s cieľom zlepšenia zdravia, obohatenia poznania sveta, udržateľnej spotreby, rozvoja prostredníctvom kultúrneho obohatenia
Základná hodnota	Prírodné liečivé zdroje a klíma	Prírodné liečivé zdroje a klíma ako aj ďalšie atraktivity cestovného ruchu
Základný prvok produktu	Odborné znalosti, relaxovanie	Atmosféra, relaxovanie, skúsenosti, odborné znalosti

Prameň: Vlastné spracovanie.

Záver

Význam zmien kúpeľného produktu súvisí s jeho životným cyklom. Napriek kritike tejto koncepcie (Lancaster a Massingham, 1993, s. 190 - 196) je skutočnosťou, že každý produkt prechádza fázou prípravy, zavedenia, zrelosti a potom fázou nasýtenia, kedy dochádza k výraznému poklesu predaja, čo môže viesť k jeho vylúčeniu z ponuky podniku. Pokles predaja ovplyvňuje zníženie rentability a núti podnik inovovať súčasné produkty a zaviesť nové. Podmienkou realizácie trhových cieľov podniku je ponúkať produkty v rôznych fázach ich životného cyklu. Preto proces zmeny produktov v kúpeľných podnikoch má strategický a rozvojový význam.

Práce na transformácii existujúcej ponuky a nových produktoch prispievajú k vytvoreniu atmosféry spolupráce, spúšťajú motiváciu a kreativitu niektorých zamestnancov. Zamestnanci vnímajú podnik na jednej strane ako modernú organizáciu, ktorá je schopná reagovať na podnety trhu, na druhej strane, ktorá uspokojuje potreby kreatívneho využívania ich vedomostí a skúseností. Nové produkty kúpeľného podniku pomáhajú nielen posilňovať kontakty s pacientmi, ale aj vytvárať nové väzby v dôsledku vyvolávania nových potrieb a preferencií. Týmto spôsobom sa stávajú spoluautormi novej ponuky podniku.

Zmeny v produktoch pomáhajú kúpeľom pri formovaní imidžu. Už niekoľko rokov rastie záujem existujúcich pacientov o ponuku súkromných kúpeľov, ktorí doteraz využívali kúpeľnú liečbu v rámci verejného systému zdravotnej starostlivosti. Príčinou je vyššia kvalita produktu a jeho diverzifikácia. To má za následok zlepšenie rentability, lepšie konkurenčné postavenie na trhu a umožňuje financovať ďalší rozvoj produktu podniku.

Pozorované zmeny v súkromných kúpeľoch pôsobiach v Dolnom Sliezsku môžu byť dobrým príkladom pre ostatné kúpeľné podniky pôsobiace v iných regiónoch. Tie by mali nasledovať súkromné kúpeľné podniky a čerpať z myšlienok a projektov realizovaných súkromným sektorom v kúpeľoch. Pozorovanie činnosti kúpeľných podnikov v Dolnom Sliezsku, a to najmä stratégie Skupiny poľských kúpeľov PGU naznačujú, že v blízkej budúcnosti sa bude rozhodovať o ďalších zmenách v rozsahu a štruktúre ponuky týchto podnikov, okrem iného o procese konsolidácie odvetvia a vytváraní siete kúpeľov. V dôsledku toho sa môžu produkty ponúkané podnikmi nielen lepšie prepojiť s miestnymi atraktivitami, ale sa aj vzájomne dopĺňať. To by sa malo považovať za správny prístup podniku k zmenám potrieb a očakávaní čoraz viac vzdelaných a náročných klientov.

Kľúčové slová: Dolné Sliezsko. Kúpeľný podnik. Kúpeľný produkt. Poľsko.

Použitá literatúra

- [1] MRUK, H. - RUTKOWSKI, I. P. 1999. *Strategia produktu*. Warszawa : PWE, 1999. 230 s. ISBN 83-208-1165-1.
- [2] GOLEMBSKI, G. 1998. *Przedsiębiorstwo turystyczne w gospodarce wolnorynkowej*. Poznań : Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, 1998. 173 s. ISBN 83-87152-07-2.
- [3] HOLLOWAY, J. CH. 2004. *Marketing for Tourism*. Harlow : FT Prentice Hall, 2004. 510 s. ISBN 978-027368229.

- [4] MEDLIK, S. - MIDDLETON, V.T.C. 1973. Product formulation in tourism. In *Tourism and Marketing*, Aiest Publication, Berne, 1973.
- [5] BYWALEC, CZ. - RUDNICKI, L. 1999. *Podstawy ekonomiki konsumpcji*. Kraków : AE, 1999. 167 s. ISBN 83-872-3998-4.
- [6] JANUSZEWSKA, M. - NAWROCKA, E. – OPARKA, S. 2010. Turystyka uzdrowiskowa, turystyka w uzdrowiskach – problemy definicyjne. In *A. R. Szromek (Ed.). Uzdrowiska i ich znaczenie w gospodarce turystycznej*. Kraków : Proksenia, 2010, s. 89 – 113. ISBN 978-83-607-8927-8.
- [7] Údaje Ministerstva daní. Dostupné na internete: <www.msp.gov.pl>
- [8] NIEZGODA, A. - KOWALSKA, K. 2015. *Turystyka medyczna – istota, zakres i konsekwencje rozwoju zjawiska*. Wrocław : Rozprawy Naukowe AWF, 2015, s. 126 - 134. ISSN 0239-4375.
- [9] LANCASTER, G. - MASSINGHAM, L. 1993. *Essential of Marketing: Text and Cases*. London : McGraw-Hill, 1993. 512 s. ISBN 978-0077077280.
- [10] SPAS, 2010.

Adresa autorov: prof. dr. hab. Andrzej Rapacz, dr. Małgorzata Januszevska, Uniwersitet Ekonomiczny, Wydział Ekonomii, Zarządzania i Turystyki, Ul. Nowowiejska 3, 58-500 Jelenia Góra, Polska; e- mail: andrzej.rapacz@ue.wroc.pl; malgorzata.januszevska@ue.wroc.pl

Analýza vybraných cestovných kancelárií a cestovných agentúr so zahraničnými vlastními *Analysis of Selected Tour Operators and Travel Agencies with Foreign Owners*

Michal Ištók, Kamil Ščerba, Jana Stašová

The aim of this paper is to analyse selected Slovak companies moving their official residencies to the selected jurisdictions. Based on the available data from the company Bisnode, Slovensko, s. r. o., we compare the selected financial indicators before and after involvement of the foreign owners. In this paper, we have focused on the Slovak companies operating as tour operators and travel agencies and having the owners in marked jurisdictions by the company Bisnode, s. r. o. (the USA, Seychelles and the Netherlands). The Bisnode database is created based on the available data in the Slovak Commercial Register. Due to the data availability limitations, we had to opt for the methodology in selecting the jurisdictions of new owners.

Key words: Financial analysis. Foreign owner. Tour operator. Travel agency.

JEL Classification: F₂₃, H₂₆, K₃₃, K₃₄.

Úvod

Od roku 2005 postupne dochádza k rastu počtu slovenských podnikov¹, ktoré majú sídlo vo vybraných štátoch (označované ako daňové raje), t. j. majú vlastníka vo vybraných jurisdikciách. Daňové raje poskytujú nielen podmienky vhodné na optimalizáciu dane z príjmu právnických osôb, ale medzi výhody patrí aj anonymita skutočného vlastníka, flexibilné usporiadanie vlastníckych vzťahov a bezpečná správa majetku (Ištók, Al Khouri, 2015). Kým v roku 2005 to bolo 1 510 slovenských podnikov, ku koncu roku 2017 už 4 796 podnikov (Bisnode, 2018). Daňové raje nemajú všeobecne akceptovanú definíciu, existujú len zoznamy vybraných inštitúcií, ktoré kategorizujú štáty na základe vybraných kritérií. Podľa Tax Justice Network (2018) sa USA umiestnili na 2. mieste, Nizozemsko na 14. a Seychely na 77. mieste. Financial Secrecy Index hodnotí 20 ukazovateľov od bankového tajomstva cez podnikovú transparentnosť až po automatickú výmenu daňových a bankových informácií. Podľa Kubicovej a Záhumenskej (2017) sú slovenské spoločnosti pri cezhraničnej reštrukturalizácii daňovo motivované hlavne možnosťami medzinárodného daňového plánovania. Z hľadiska napojenia spoločností na daňové raje sa výskumy venujú hlavne makro oblasti. Výnimkou vo výskume sú Durnev a Li a Magnan (2016), ktorí

¹ V tejto stati používame pojmy podnik a spoločnosť za rovnocenné.

identifikovali, že spoločnosti, registrované v offshore jurisdikciách majú o 14 % nižšiu trhovú hodnotu ako tie, ktoré sú registrované v onshore jurisdikciách. Pritom spoločnosti, ktoré majú dcérske spoločnosti v offshore jurisdikciách vykazujú o 11 % vyššiu trhovú hodnotu. Za offshore jurisdikcie sa považujú hlavne malé ostrovné štáty, ktoré majú nulové zdanenie príjmov a poskytujú vlastníkom výraznú mieru anonymity skutočného vlastníka. Za onshore štáty sa považujú štáty s dobre vyvinutým daňovým systémom a verejne prístupné obchodné registre (USA, Nizozemsko, Cyprus, Luxembursko, Spojené kráľovstvo atď.).

Cestovné kancelárie a cestovné agentúry zabezpečujú sprostredkovanie medzi ponukou a dopytom. Medzi činnosti cestovných kancelárií patrí organizovanie, ponuka a predaj zájazdov konečnému spotrebiteľovi. Rozdiel medzi cestovnou kanceláriou a cestovnou agentúrou je hlavne ten, že cestovná agentúra plní funkciu sprostredkovateľa pri predaji zájazdov. Cestovná kancelária sa označuje aj ako organizátor a sprostredkúva služby jednotlivých producentov, kombinuje ich a tvorí zájazdy (Gúčík, 2010). Zákon č. 282/2001 Z. z. o zájazdoch a podmienkach podnikania cestovných kancelárií a cestovných agentúr (v znení neskorších predpisov) upravuje rozsah činnosti cestovných kancelárií na Slovensku.

1. Formulovanie problému

Kým vo viacerých štátoch (napr. Česko) postupne dochádza k poklesu presunu sídel podnikov do vybraných daňových rajov, na Slovensku stále prevláda opačný trend. Slovenské podniky presúvajú sídlo hlavne z dôvodov zachovania anonymity skutočného vlastníka (UBO – ultimate beneficial owner), flexibilného usporiadania vlastníckych vzťahov, správy majetku a daňovej optimalizácie (Krištofik, Ištók, Nedelová, 2017). Medzi teoretikmi a praktikmi v súčasnosti (podobne aj v minulosti) nedochádza k zhode názorov, aký vplyv má využívanie daňových rajov z mikro pohľadu na výkonnosť zapojených podnikov a ich okolie (zamestnanci, obchodní partneri atď.) a makro pohľadu hlavne z hľadiska vplyvu na výšku daňových príjmov, resp. presunu ziskov do jurisdikcií (tzv. profit shifting). Kým makro pohľadu sa venujú viacerí, hlavne zahraniční autori, výskum z hľadiska mikro pohľadu chýba.

2. Cieľ, materiál a metodika

Cieľom state je podrobiť finančnej analýze na základe pomerových ukazovateľov vybrané slovenské podniky, ktoré majú zahraničných vlastníkov. Vzhľadom na to, že našim zámerom je dlhodobo sa venovať analýze podnikov, ktoré presunuli svoje sídlo do vybraných jurisdikcií, táto stať je predvýskumom a testuje dostupné údaje. Základným súborom je databáza Bisnode Slovensko, a. s., obsahujúca zoznam slovenských podnikov, ktoré presunuli sídlo do vybraných štátov v rokoch 2005 – 2015 a došlo k ich priamemu kapitálovému prepojeniu. Výberový súbor tvoria slovenské podniky z uvedenej databázy so zaradením v NACE 5A v kategórii - činnosti cestovných kancelárií a činnosti cestovných agentúr. Po zostavení výberového súboru, do ktorého sme zaradili 8 podnikov s uvedeným predmetom činnosti, sme v databáze CRIBIS vyhľadávali informácie o ich finančnom zdraví za dostupné obdobia vzhľadom na dátum presunu sídla (zmeny vlastníkov). Podniky,

ktoré tvoria výberový súbor, sú hodnotené štatistickou metódou Bisnode Skóringu, ktorá sa používa na odhad pravdepodobnosti schopnosti splácať svoje záväzky na škále od 1 do 10.

Výber a použitie vybraných finančných a pomerových ukazovateľov je limitované dostupnosťou ukazovateľov v predplatenom prístupe do databázy CRIBIS. Absolútne ukazovatele výsledku hospodárenia (VH) pred a po zdanení nám poskytnú pohľad na vykazované zisky pred a po presune sídla. Na posúdenie sme vybrali ukazovatele likvidity 2. a 3. stupňa. Odporúčané hodnoty bežnej likvidity (likvidita 2. stupňa) sa majú pohybovať v intervale 1 až 1,5. Pri bežnej likvidite sa predpokladá, že na krytie krátkodobých dlhov možno použiť okrem existujúcej hotovosti aj peňažné prostriedky plynúce z inkasa zatiaľ neuhradených krátkodobých pohľadávok. Bežná likvidita sa vypočíta dosadením do vzťahu (1):

$$\text{Bežná likvidita (L2)} = \frac{\text{krátkodobý fin. majetok} + \text{krátkodobé pohľadávky}}{\text{krátkodobé záväzky celkom}} \quad (1)$$

Celková likvidita (likvidita 3. stupňa) berie do úvahy celkové obežné aktíva, a ich vierohodnosť závisí od štruktúry. Štandardne je potrebné preverovať zásoby, vylúčiť dubioznejšie a zrealizovať stav tých, ktoré sa neúmerne pomaly obracajú (odporúčané hodnoty sú v intervale 2 až 2,5) (Zalai et al., 2007). Celkovú likviditu vypočítame dosadením do vzťahu (2):

$$\text{Celková likvidita (L3)} = \frac{\text{krátk. finančný majetok} + \text{krátk. pohl. + zásoby}}{\text{krátkodobé záväzky celkom}} \quad (2)$$

Z ukazovateľov aktivity sme vybrali ukazovatele obratu aktív (koef.) a doby splatnosti pohľadávok a záväzkov (dni). Obrat celkových aktív vyjadruje počet obrátok (t. j. koľkokrát sa aktíva obrátia) za daný časový interval (za rok). Pokiaľ je intenzita využívania aktív podniku nižšia ako počet obrátok celkových aktív zistený ako odborový priemer, mali by sa zvýšiť tržby, alebo odpredať niektoré aktíva (Sedláček, 2007, s. 61).

Celková zadlženosť aktív vyjadruje pomer dlhu k aktívam. Dôležité je sledovať tento ukazovateľ s odvetvovým priemerom. Podniky, ktoré majú vysoký ukazovateľ zadlženosti aktív môžu mať problém získať dodatočné zdroje bez toho, aby najskôr zvýšili svoj vlastný kapitál (Synek et al., 2000). Celkovú zadlženosť aktív vypočítame dosadením do vzťahu (3):

$$\text{Celková zadlženosť} = \frac{\text{celkový dlh}}{\text{celkové aktíva}} \quad (3)$$

Za oblasť rentability sme vybrali nasledovné ukazovatele. Cez rentabilitu vlastného imania (VI) (return on equity) sledujú mieru ziskovosti vlastného kapitálu hlavne vlastníci a zisťujú, či ich kapitál prináša dodatočný výnos a s akou intenzitou sa využíva (vzhľadom na investičné riziko). Hodnota tohto ukazovateľa má byť vyššia ako miera výnosnosti bezrizikových cenných papierov (Sedláček, 2007). Rentabilitu vlastného imania určíme dosadením do vzťahu (4):

$$ROE = \frac{\text{čistý zisk}}{\text{vlastný kapitál}} \quad (4)$$

Rentabilita aktív (return on assets) dáva do pomeru zisk s celkovými aktívami investovanými do podnikania bez ohľadu na to, z akých zdrojov sa financujú (vlastné, cudzie, krátkodobé, dlhodobé) (Růčková, 2011). Rentabilitu aktív vypočítame dosadením do vzťahu (5):

$$ROA = \frac{\text{zisk}}{\text{celkový vložený kapitál}} \quad (5)$$

Podiel pridanej hodnoty v tržbách (v %) sa vypočíta ako podiel pridanej hodnoty a tržieb. Informuje o schopnosti podniku vytvoriť vyššiu hodnotu výkonov ako je hodnota nakupovaných vstupov (ak sa vykazuje v %, potom sa ukazovateľ násobí 100).

Prevádzková rentabilita tržieb (v %) (Return on sales) vyjadruje podiel zisku na jednu menovú hodnotu tržieb (napr. euro). Tento ukazovateľ sa považuje za základné kritérium umiestnenia kapitálu investormi (Mrkvička a Kolář, 2006) a vypočítame ho dosadením do vzťahu (6):

$$ROS = \frac{\text{zisk}}{\text{tržby}} \quad (6)$$

3. Výsledky a diskusia

Porovnávanie vybraných pomerových ukazovateľov sme uskutočnili na vzorke 8 podnikov (tabuľka 1). Vybrané informácie a údaje sme získali z databáz Bisnode Slovensko, s. r. o. a CRIBIS.

Tabuľka 1 Prehľad analyzovaných podnikov

Názov podniku	Vlastník - štát	Dátum vzniku (presunu sídla)	Základné imanie v EUR	NACE 5A
376 A.D., s. r. o.	50 % USA; 50 % VB	2004 (2014)	6 640,-	CK
AB - Centrum Safari, spol. s r.o.	100 % Seychely	1998 (2014)	8 000,-	CK
Hydrotour - S, s. r. o.	75 % USA; 25 % SR	2011 (2013)	5 000,-	CK
Koala Tours, s. r. o.	100 % Nizozemsko	2001 (2014)	33 200,-	CA
Mendoza, s. r. o.	100 % USA	2007 (2014)	výmaz z OR	CK
Nikal Travel, s. r. o.	100 % Nizozemsko	2013 (2013)	5 000,-	CA
Seneca Tours, s. r. o.	89,54 % Nizozemsko; 10,46 % SR	1991 (2016)	7 170,-	CA
Tip Travel, s. r. o.	100 % Nizozemsko	2002 (2016)	34 000,-	CA

Zdroj: Vlastné spracovanie, 2018.

Poznámka: CK – činnosť cestovných kancelárií, CA – činnosť cestovných agentúr. Vlastník - štát – štát sídla vlastníka podľa Databázy Cribis, filtrované dňa 22. 3. 2017.

V databáze Bisnode Slovensko k 07/2015 bolo zaradených pôvodne 9 podnikov cestovného ruchu. Pri analyzovaní podniku CK Ruefa CS, spol. s. r. o. sme zistili, že v roku 2017 nastala zmena zahraničného vlastníka a 100 % vlastníkom sa stala slovenská spoločnosť Satur Travel, a. s. Koala Tours, s. r. o. je od roku 2016 vo vlastníctve

spoločnosti Slovakia Travel 2, B.V. (štatutárny orgán aj dozornú radu tvoria tri fyzické osoby - občania Slovenskej republiky). Spoločnosť Travel 2, B.V. je vlastníkom ďalších dvoch skúmaných spoločností – 100 % vlastníkom spoločnosti Tip Travel, a. s. a 89,54 % vlastníkom spoločnosti Seneca Tours, spol. s r. o.. CK Mendoza, s. r. o. dňa 8. 10. 2015 opäť zmenila vlastníka, novým vlastníkom sa stala spoločnosť Z-company, s. r. o. (spoločnosť EC4B International Inc. so sídlom v Spojených štátoch amerických bola vlastníkom spoločnosti Mendoza, s. r. o. len jeden rok; predtým boli vlastníkami striedavo slovenské fyzické a právnické osoby). Výskumnú vzorku tvoria spoločnosti s ručením obmedzeným. Z pohľadu krajov, má najpočetnejšie zastúpenie Bratislavský kraj (5), po jednom zastúpení majú Prešovský kraj (1-376 A.D., s. r. o.), Košický kraj (1-AB - Centrum Safari, s. r. o.) a Trnavský kraj (1- Tip Travel, s.r. o.).

Pre spoločnosť Nikal Travel, s. r. o. boli v databáze CRIBIS dostupné len čiastočné údaje za rok 2015 a 2016 (v roku 2015 udelený Bisnode Skóring na úrovni 9 – extrémne vysoké riziko). Túto spoločnosť vzhľadom na nedostupnosť údajov, nebudeme hlbšie analyzovať. V roku 2016 spoločnosť dosiahla stratu -1 931 EUR, v roku 2015 -1 150 EUR. V obidvoch rokoch dosiahla likvidita hodnotu 1,09 (2016), resp. 2,43 (2015). Zadlženosť bola v roku 2016 562,15 % a v roku 2015 297,84 %. Rentabilita celkových aktív -115,84 (2016) a -39,41 (2015).

Spoločnosť Mendoza, s. r. o. má v databáze CRIBIS dostupné údaje len za rok 2010, preto ju nebudeme analyzovať. Podobne nie je možné analyzovať ani CK Hydrotour - S, s. r. o., pretože nezverejnila svoje účtovné závierky.

Podrobnejšie budeme analyzovať len päť sledovaných spoločností.

CK 376 A.D., s. r. o. nadobudla zahraničných vlastníkov v roku 2014 (50 % podiel - 376 A.D. LLC a 50 % podiel – 376 A.D., LTD), štatutárnou osobou je slovenský občan. Hodnota majetku dosiahla najvyššiu hodnotu v roku 2016 (78 356 EUR) (tabuľka 2).

Tabuľka 2 Vybrané pomerové ukazovatele spoločnosti 376 A.D.

Ukazovateľ/Rok	2016	2015	2014	2013	2012
VH pred zdanením (EUR)	20 594	-32 769	1 935	27	-5 688
VH po zdanení (EUR)	17 714	-35 649	975	27	-5 688
Likvidita 2. stupňa (koef.)	0,69	0,38	1,21	0,35	0,38
Likvidita 3. stupňa (koef.)	0,69	0,38	1,21	0,35	0,38
Obrat aktív (koef.)	19,75	12	7,33	0,18	1,75
Doba splatnosti pohľadávok (dni)	0,28	28,02	47,47	0,00	0,00
Doba splatnosti záväzkov (dni)	45,03	71,54	1,87	21,85	2,32
Celková zadlženosť aktív (%)	120,12	263,05	82,15	81,53	80,47
Rentabilita VI (%)	Inf.	-Inf.	44,87	2,26	-438,21
Rentabilita aktív – hrubá (%)	26,28	-66,39	15,58	0,42	-85,59
Podiel pridanej hodnoty v tržbách (v %)	3,06	-1,06	5,37	44,1	-23,88
Prevádzková rentabilita tržieb (v %)	1,63	-5,51	2,33	36,15	-44,82

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov v systéme CRIBIS, 2018.

V tomto istom roku spoločnosť vykazovala záporné vlastné imanie (-15 762 EUR). Najlepší výsledok hospodárenia pred a po zdanení dosiahla spoločnosť v roku 2016, t. j. dva roky po zmene vlastníka (presune sídla). Hodnoty L2 a L3 sú okrem roku 2014 pod odporúčanými intervalmi. Koeficient doby obratu aktív je najvyšší v roku 2016, potom v roku 2015. V rokoch 2015 a 2016 spoločnosti narástla doba splatnosti záväzkov. Po zmene vlastníka nastalo výrazné zvýšenie zadlženosti, maximálne zadlženie bolo v roku 2015 (viac ako 263 %). Podiel pridanej hodnoty v tržbách a prevádzková rentabilita sa v sledovanom období výrazne menili, dosahovali aj záporné hodnoty. Spoločnosť Bisnode Slovensko udelila spoločnosti hodnotu Bisnode Skóringu 5, t. j. akceptovateľné riziko (v roku 2015). Bisnode Skóring vyjadruje pravdepodobnosť tzv. finančnej tiesne hodnoteného podniku a je vypočítaný na základe nastavených podmienok spoločnosťou Bisnode Slovensko.

Vlastníkom CK AB – Centrum Safari, spol. s r. o. sa v roku 2014 stala seychelská spoločnosť Holiday & Travel Solutions Corp., štatutárnym orgánom sú dve slovenské fyzické osoby. Najvyšší výsledok hospodárenia pred a po zdanení dosahovala spoločnosť v rokoch 2015 a 2016, t. j. po presune sídla (tabuľka 3).

Tabuľka 3 Vybrané pomerové ukazovatele spoločnosti AB - Centrum Safari

Ukazovateľ/Rok	2016	2015	2014	2013	2012
VH pred zdanením (EUR)	4 639	4 710	4 578	-11 070	437
VH po zdanení (EUR)	3 679	3 706	4 578	-11 070	337
Likvidita 2. stupňa (koef.)	0,99	1,3	1,21	1,03	1,82
Likvidita 3. stupňa (koef.)	0,99	1,3	1,21	1,03	1,82
Obrat aktív (koef.)	0,59	0,86	1,2	1,5	1,28
Doba splatnosti pohľadávok (dni)	147,62	120,44	93,73	87,87	80,92
Doba splatnosti záväzkov (dni)	310,83	151,20	108,18	88,23	79,52
Celková zadlženosť aktív (%)	51,55	37,18	36,4	37,06	28,26
Rentabilita VI (%)	3,32	3,5	4,48	-11,33	0,31
Rentabilita aktív – hrubá (%)	2,03	2,79	2,85	-7,13	0,29
Podiel pridanej hodnoty v tržbách (v %)	32,17	21,84	16,49	5,17	17,54
Prevádzková rentabilita tržieb (v %)	5,23	4,41	3,49	-8,43	1,97

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov v systéme CRIBIS, 2018.

Ukazovatele L2 boli v sledovanom období v odporúčanom intervale. Najnižší obrat aktív sa dosiahol po presune sídla, kedy došlo aj k relatívne prudkému rastu doby splatnosti pohľadávok a záväzkov. Zadlženosť bola najvyššia v roku 2016, a to 51,6 %. Od roku 2014 dochádza k zlepšeniu rentability vlastného imania. Rentabilita aktív sa zlepšila od roku 2014. Podiel pridanej hodnoty v tržbách a prevádzková rentabilita tržieb bola opäť najlepšia po presune sídla. Spoločnosti bol udelený Bisnode Skóring 4, t. j. stredné riziko (rok 2015).

Spoločnosť Koala Tours, s. r. o má od roku 2016 jediného vlastníka (100 %), je ním nizozemská spoločnosť Slovakia Travel 2, B.V. (od roku 2014 bola vlastníkom nizozemská spoločnosť Bancroft 3 Slovakia Travel, B.V.). Udelený jej bol Bisnode Skóring 4 – stredné riziko (2015) (tabuľka 4).

Tabuľka 4 Vybrané pomerové ukazovatele spoločnosti Koala Tours

Ukazovateľ/Rok	2016	2015	2014	2013	2012
VH pred zdanením (EUR)	136 939	257 738	458 799	432 891	375 271
VH po zdanení (EUR)	103 005	187 900	355 072	328 115	304 887
Likvidita 2. stupňa (koef.)	1,19	1,37	1,08	0,16	0,39
Likvidita 3. stupňa (koef.)	1,19	1,37	1,08	0,31	0,39
Obrat aktív (koef.)	5,44	14,01	6,01	3,29	7,67
Doba splatnosti pohľadávok (dni)	3,26	13,79	8,82	1,91	1,89
Doba splatnosti záväzkov (dni)	32,49	15,14	51,66	107,59	52,12
Celková zadlženosť aktív (%)	80,61	65,59	91,42	101,17	118,47
Rentabilita VI (%)	17,65	39,10	121,31	Inf.	Inf.
Rentabilita aktív – hrubá (%)	4,55	18,45	13,46	8,10	17,75
Podiel pridanej hodnoty v tržbách (v %)	3,91	3,85	5,56	2,81	2,06
Prevádzková rentabilita tržieb (v %)	1,06	1,43	2,30	2,55	2,43

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov v systéme CRIBIS, 2018.

Spoločnosť v sledovanom období dosahovala vysoký výsledok hospodárenia pred a po zdanení, najnižšie v rokoch 2015 a 2016. Od roku 2014 sa dostala L2 na odporúčanú úroveň, obrat aktív bol pomerne volatilný. V rokoch 2015 a 2016 došlo k zníženiu doby splácania záväzkov a celkovej zadlženosti oproti obdobiam pred presunom sídla. Rentabilita vlastného imania postupne klesala. Podiel pridanej hodnoty v tržbách po presune sídla rástol, naopak, prevádzková rentabilita tržieb mala klesajúcu tendenciu.

Cestovná agentúra Seneca Tours, s. r. o. mala od roku 2014 jedného 100 % vlastníka, a to nizozemskú spoločnosť Bancroft 3 Slovakia Travel, B.V., v roku 2016 sa jej podiel znížil na 89,54 %. Tejto cestovnej agentúre bol udelený Bisnode Skóring 3 (2015), t. j. nízke riziko (tabuľka 5).

Tabuľka 5 Vybrané pomerové ukazovatele spoločnosti Senec Tours

Ukazovateľ/Rok	2016	2015	2014	2013	2012
VH pred zdanením (EUR)	21 396	20 107	88 778	76 376	74 683
VH po zdanení (EUR)	15 386	13 080	65 608	52 898	56 346
Likvidita 2. stupňa (koef.)	1,85	1,95	1,53	1,95	1,36
Likvidita 3. stupňa (koef.)	1,85	1,95	1,53	1,95	1,36
Obrat aktív (koef.)	9,38	12,58	9,22	12,72	8,08
Doba splatnosti pohľadávok (dni)	0,63	9,72	18,98	12,41	22,76
Doba splatnosti záväzkov (dni)	5,75	11,96	24,44	12,74	30,61
Celková zadlženosť aktív (%)	51,83	47,66	64,31	50,19	72,55
Rentabilita VI (%)	3,69	3,26	16,91	16,41	20,91
Rentabilita aktív – hrubá (%)	2,47	2,62	8,16	11,80	7,61
Podiel pridanej hodnoty v tržbách (v %)	2,45	2,18	1,70	2,23	3,01
Prevádzková rentabilita tržieb (v %)	0,32	0,26	0,96	1,01	1,03

Zdroj: Vlastné spracovanie – vyhľadávanie v systéme CRIBIS, 2018.

Spoločnosť začala po zmene vlastníka vykazovať výrazne nižší výsledok hospodárenia pred a po zdanení. Ukazovateľ L2 bol v sledovanom období v odporúčanom intervale. Obrat aktív bol pomerne volatilný. V roku 2016 došlo k prudkému zníženiu doby splatnosti pohľadávok (len 0,63 dňa) a v rovnakom roku sa dosiahla aj najnižšia doba splatnosti záväzkov (len 5,75 dňa). Celková zadlženosť aktív nezaznamenala výrazné zmeny. Rentabilita VI v sledovanom období postupne klesala, rovnako aj rentabilita aktív. Kým podiel pridanej hodnoty v tržbách nevykazuje výrazné zmeny, prevádzková rentabilita tržieb počas sledovaného obdobia postupne klesala (minimum v roku 2015 0,26 %).

Cestovnej agentúre Tip Travel bol v roku 2015 udelený Bisnode Skóring 3 – nízke riziko. Spoločnosť vlastnila od roku 2014 (100 % podiel) nizozemská spoločnosť Bancroft 3 Slovakia Travel 2, B.V., od roku 2016 je 100 % vlastníkom nizozemská spoločnosť Slovakia Travel 2, B.V (tabuľka 6).

Tabuľka 6 Vybrané pomerové ukazovatele spoločnosti Tip Travel

Ukazovateľ/Rok	2016	2015	2014	2013	2012
VH pred zdanením (EUR)	320 972	581 775	497 288	529 167	452 112
VH po zdanení (EUR)	237 449	443 513	370 044	390 791	370 317
Likvidita 2. stupňa (koef.)	1,28	1,06	1,05	0,34	0,45
Likvidita 3. stupňa (koef.)	1,28	1,06	1,05	0,34	0,45
Obrat aktív (koef.)	5,62	8,31	4,58	3,56	5,79
Doba splatnosti pohľadávok (dni)	9,29	33,80	47,94	19,44	15,9
Doba splatnosti záväzkov (dni)	34,31	35,76	72,42	93,48	54,04
Celková zadlženosť aktív (%)	74,35	86,68	94,36	94,07	90,47
Rentabilita VI (%)	21,48	89,08	87,20	87,80	87,21
Rentabilita aktív – hrubá (%)	7,45	15,56	6,61	7,05	10,15
Podiel pridanej hodnoty v tržbách (v %)	5,84	5,00	3,04	3,58	2,69
Prevádzková rentabilita tržieb (v %)	1,35	1,89	1,24	1,34	0,43

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov v systéme CRIBIS, 2018.

Spoločnosť dosahuje vysoký výsledok hospodárenia pred a po zdanení, najnižší bol v roku 2016 (320 972 EUR). Hodnoty L2 sa v rokoch 2012 a 2013 boli mimo odporúčaného intervalu. V roku 2016 sa dosiahla najnižšia hodnota pohľadávok v sledovanom období (5,62 dňa) a rovnaká situácia bola v dobe splatnosti záväzkov (9,29 dňa) a celkovej zadlženosti aktív (74,35 %). Po zmene vlastníka narastal podiel pridanej hodnoty v tržbách (maximum v roku 2016 5,84 %). Prevádzková rentabilita tržieb bola najnižšia v roku 2012, len 0,43 %.

Záver

Cieľom state bolo podrobiť finančnej analýze na základe pomerových ukazovateľov vybrané slovenské podniky cestovného ruchu, ktoré majú zahraničných vlastníkov vo vybraných jurisdikciách. Na základe údajov v databáze CRIBIS sme podrobnejšiu analýzu

mohli uskutočniť len za päť podnikov. Vzhľadom na malý výberový súbor nie je možné zovšeobecniť výsledky analýzy. Hlavným indikátorom bol výsledok hospodárenia pred a po zdanení. Výsledok hospodárenia je vyrovnaný, pričom dve spoločnosti vykazujú po presune sídla rast, dve pokles a jedna spoločnosť premenlivý výsledok hospodárenia. Rovnaká situácia nastala takmer pri všetkých ukazovateľoch. Zaujímavým zistením je existencia prepojeného zahraničného holdingu, t. j. keď jedna materská spoločnosť vlastní viac ako jednu zo skúmaných slovenských spoločností. Vzhľadom na neexistenciu výskumov tohto zamerania (doteraz sa testovala hlavne zaplatená daň po presune sídla) je úlohou výskumníkov v tejto oblasti identifikovať, ktoré indikátory sú najvhodnejšie na sledovanie finančného zdravia a jeho zmien po presune sídla mimo pôvodné sídlo štátu.

Kľúčové slová: Cestovná agentúra. Cestovná kancelária. Finančná analýza. Zahraničný vlastník.

Použitá literatúra

- [1] Bisnode Slovensko, s. r. o. 2018. *Z daňových rajov je riadený historicky najvyšší počet firiem*. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné na internete: <<https://www.bisnode.sk/o-bisnode/o-nas/novinky/>>
- [2] DURNEV, A. - LI, T., MAGNAN, M. 2016. Are offshore firms worth more? In *Journal of Corporate Finance*, roč. 36, 2016, č. 36. ISSN 0929-1199, s. 131-156
- [3] GÚČIK, M. 2010. Cestovný ruch – Úvod do štúdia. 1. vydanie. Banská Bystrica : DALI-BB, 2010. s. 307. ISBN 978-80-89090-80-8.
- [4] IŠTOK, M. - AL KHOURI, B. 2015. Podnikanie slovenských podnikov cestovného ruchu v daňových rajoch. In *Ekonomika a spoločnosť*, 2015, roč. 16, 2015, č. 2. ISSN 1335-7069, s. 173-180.
- [5] KRIŠTOFÍK, P. - IŠTOK, M. - NEDELOVÁ, G. 2017. Motívy zakladania onshore a offshore spoločností slovenskými podnikmi v roku 2014. In *Politická ekonomie*, 2017, roč. 65, 2017, č. 2 ISSN 2336-8225, s. 198-216.
- [6] KUBICOVÁ, J. - ZÁHUMENSKÁ, M. 2017. Survey research on whether taxes affect decisions of Slovak managers on cross-border financial restructuring operations. In *Journal of International Studies*, roč. 10, 2017, č. 2. ISSN 2306-3483, s. 74-89.
- [7] MRKVIČKA, J. - KOLÁŘ, P. 2006. *Finanční analýza*. 2. vydanie. Praha : ASPI Publishing, 2006. 228 s. ISBN 80-735-7219-2
- [8] RŮČKOVÁ, P. 2011. *Finanční analýza – metody, ukazatele, využití v praxi*. 4. vydanie. Praha : Grada publishing, 2011. 144 s. ISBN 978-80-247-3916-8
- [9] SEDLÁČEK, J. 2007. *Finanční analýza podniku*. 1. vydanie. Brno : Computer Press, 2007. s. 154. ISBN 978-80-251-1830-6
- [10] SYNEK, M. et. al. 2000. *Manažerská ekonomika*. Praha : Grada publishing, 2000. 480 s. ISBN 80-247-9069-6
- [11] Tax Justice Network 2018. *Financial Secrecy Index*. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné na internete: <<https://www.financialsecrecyindex.com-2018-results>>
- [12] Zákon č. 281/2001 Z. z. o zájazdoch a podmienkach podnikania cestovných kancelárií a cestovných agentúr v znení neskorších predpisov.

- [13] ZALAI, K. et. al. 2007. *Finančno-ekonomická analýza podniku*. Bratislava : Sprint
vfra, 2007. s. 355. ISBN 80-89085-74-1

Adresa autorov: Ing. Michal Ištók, PhD., Ing. Kamil Ščerba, Ing. Jana Stašová,
PhD., Ekonomická fakulta UMB, Tajovského 10, 974 01 Banská Bystrica; e-mail:
michal.istok@umb.sk; kamil.scerba@umb.sk; jana.stasova@umb.sk.

The Importance of the Environmental Kuznets Curve in the Period of Turbulent Economy *Význam environmentálnej Kuznetzovej krivky v čase dynamických zmien*

Ingrid Šabíková, Anton Čiernik

The sustainable growth is one of the most important objectives incorporated in the Strategy Europe 2020. This goal means building a resource efficient, sustainable and competitive economy. The above-mentioned approach helps the European Union member states to prosper in a low-carbon, resource constrained world while preventing environmental degradation, biodiversity loss and unsustainable use of resources. This paper presents an attempt to elucidate the causality between the economic growth and environmental efficiency from the point of view of Environmental Kuznets Curve. Moreover this explanation takes into account activities, which are under the priority of sustainable green growth. The article describes the method of pyramidal decomposition, regression analysis, which takes into account the indirect effects in the form of environmental aspects. The article describes the importance of the green economy, it states the relationship of GDP with the preservation of the environment.

Key words: *Environmental Kuznets curve. Green growth. Regression analysis. Turbulent economy.*

Dosiahnutie udržateľného rozvoja je jedným z najdôležitejších cieľov obsiahnutých v Stratégii Európa 2020. Tento cieľ znamená vytvorenie predpokladov pre ekonomiku, ktorá sa vyznačuje efektívnym a udržateľným využívaním prírodných zdrojov a konkurencieschopnosťou. Spomínaný prístup pomáha členským krajinám Európskej únie dosahovať prosperitu pri súčasnom znižovaní emisie uhlíkových emisií, ako aj v podmienkach obmedzených prírodných zdrojov, čím prispieva k znižovaniu environmentálnych záťaží. Cieľom state je vysvetliť vzájomné závislosti medzi ekonomickým rastom a environmentálnou efektívnosťou na základe využitia zákonitostí, ktoré charakterizuje tzv. Environmentálna Kuznetzova krivka. Táto úvaha navyše zohľadňuje činnosti, ktoré stoja v popredí s dosahovaním tzv. zeleného rozvoja. Stat' využíva metódu rozkladu ukazovateľa súhrnnej environmentálnej efektívnosti ako aj regresnú analýzu zohľadňujúcu nepriame efekty environmentálneho charakteru. Predkladaná analýza prezentuje dôležitosť rozvíjania tzv. zelenej ekonomiky. Poukazuje bližšie na vzájomný vzťah medzi HDP a starostlivosťou o životné prostredie.

Kľúčové slová: *Environmentálna Kuznetsova krivka. Regresná analýza. Turbulentná ekonomika. Zelený rast.*

JEL Classification Q_{56} Q_{58} O_{13}

Introduction

A characteristic feature of the economic policy of the member states of the European Union is the emphasis on efficient management of natural resources. Evidence of this effort is also tough targets related to environmental protection that have been established in the strategy Europe 2020. This strategy represents the concept of sustainable growth based on the development of low carbon economy, which will be a source of smart growth.

In this context, it may be regarded as particularly interesting that the Slovak Republic in the previous period has made a significant progress in environmental protection. After a significant reduction of greenhouse gas emissions after 1990 due to lower economic performance of Slovakia, we have managed to maintain the downward trend in carbon intensity during the periods of high economic growth (Partnership Agreement for 2014-2020, p. 32). This development encourages a declaration that improving economic performance in the long term also contributed to the improvement of environmental quality. This trend of interdependence between the degree of environmental burden per head, and GDP per capita is at the heart of the phenomenon known in economic theory as Environmental Kuznets Curve (Romančíková, 2011, p. 147). Following the previously presented conclusions of the research on environmental Kuznets curve (afterwards the Kuznets Curve), this contribution aims at assessing the impact of economic growth expressed by the GDP per capita indicator on the size of the environmental burden per head. In this context, a hypothesis was formulated as follows: better management of natural resources is a key factor enabling further economic growth. The analysis also focuses on the demonstration of the summarized factors that predetermine the course of the Kuznets curve. It is necessary to state that in this paper we use the term “environmental efficiency” (Goga, 2000, p. 12).

The presented concept of eco-efficiency indicator complies with the requirement to assess the level of the environmental impact in relation to the magnitude, expressed in monetary units (Jílková, Pavel, 2006, p. 14).

Aim, material and methodology

The aim of the paper is to elucidate the causality between the economic growth and environmental efficiency from the point of view of Environmental Kuznets Curve. The article describes Environmental Kuznets Curve in conditions of sustainable economic development. The correlation between these two factors (i.e. between economic performance and environmental performance) determines the course of the Kuznets curve. Given the complexity of the issues examined in this paper the abductive approach is applied (Lang, 2005). When the analysis is undertaken, the method based on decomposition of environmental indicator $\text{CO}_2/\text{Capita}$, see formula (1), is used as well as regression analysis and the method of data simulation based on the conversion using indexes. When creating the environmental efficiency indicator, we base on the assumption that efficiency is transfinite, dichotomous and multiplier nature. At the aggregated level, the environmental efficiency is expressed as the ratio of the amount of the environmental burden and the value of GDP (in this paper the indicator CO_2 / GDP is used).

Results and discussions

The impact of economic growth on the quality of the environment belongs to important issues that are of interest to the current economy. This fact can be well illustrated using the example of the environmental Kuznets curve, which reflects the relationship between economic growth and the degree of environmental burden (Figure 1).

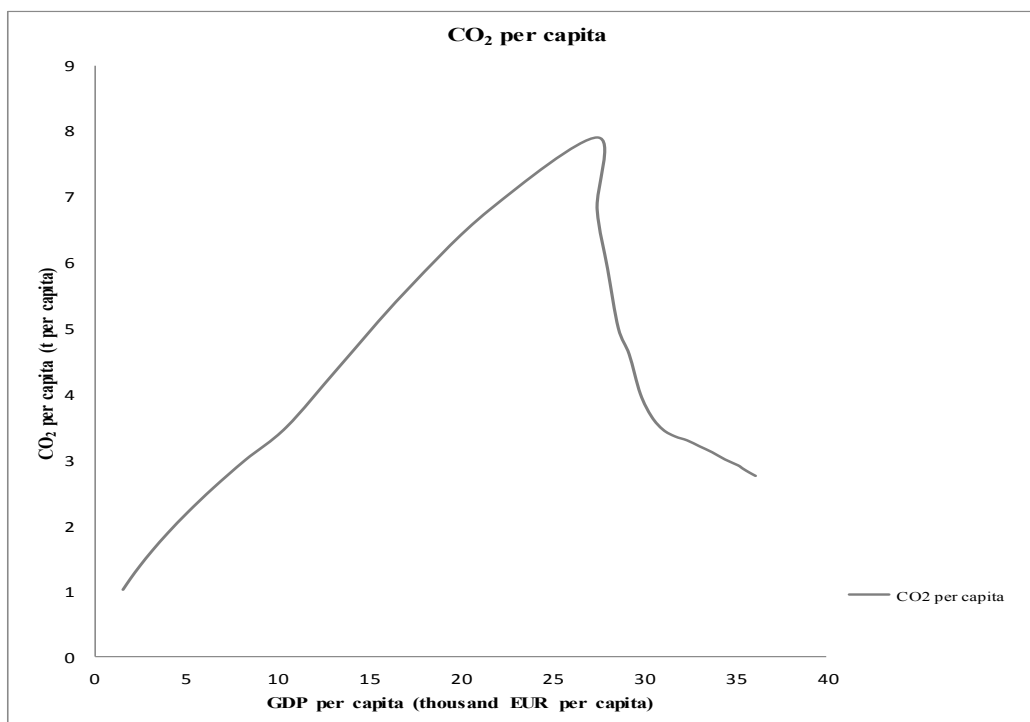


Figure 1 Kuznets curve
Source: own elaboration

Based on the graphic representation of the dependence relationship using the Kuznets Curve, it can be stated that in the long term there is an increase in economic performance (GDP per capita) related with the reduction in the level of environmental pollution in the economy (i.e. the proportion of the amount of produced CO₂ emissions in metric tons per capita). Although the validity of Kuznets Curve has been demonstrated by a number of empirical researches, it is criticized by several economists. A more detailed characterization of the results of examination interdependencies derived from Kuznets curve is stated in works by Slavíková, Vejchodská, Slavík a kol. (2012, p. 163-166).

As mentioned above, there are two basic ways to reduce the value of the indicator CO₂/Capita. The first option is to reduce economic growth (GDP/Capita), the second one is to increase the efficiency of the use of natural resources (CO₂/GDP). It is important that, in the first case, in general the environmental efficiency usually reaches low values. The second approach shows a high environmental efficiency, while the environmental

efficiency increases at a higher pace than the rate of economic growth in the long term. This development is identical to stage when the curve is downward. In terms of economic growth there is a declining trend in the indicator $CO_2/Capita$ only if the indicator CO_2/GDP falls more rapidly than the indicator $GDP/Capita$ increases. The economic growth in this case is the result of improved management of natural resources and is manifested in the reduction of $CO_2/Capita$.

The following part of this article is dedicated to the illustration of outcomes using particular examples reflecting the impact of economic activities on air pollution in the European Union. The analysis of the relationship among the variables that form the part of the function of the environmental pollution is based on the simulation of input values needed to calculate the dependent variable $CO_2/Capita$. This function could be expressed as a multiplication of two partial indicators:

$$\frac{CO_2}{Capita} = \frac{CO_2}{HDP} * \frac{HDP}{Capita} \quad (1)$$

The main source of input data is represented by the information published on the Eurostat website. The prediction is made on the ten-year period for the EU-28, 2014 being the base year. The variables in monetary terms are stated in EUR and constant prices of 2014. The simulation is based on the assumption that there is economic growth and more efficient usage of natural resources, what means that the indicator CO_2/GDP falls more rapidly than $GDP/Capita$ increases throughout the review period. To carry out the simulations these three input variables were needed, i.e. decision variables (Gros, 2003, p. 23):

- quantity of produced greenhouse gases expressed as CO_2 equivalent (thousands of tones of CO_2 , the EU-28 total).
- Population (thousand inhabitants, EU-28),
- Gross domestic product in the EU-28 (million EUR, constant prices of 2014).

The prediction of variables (indicators) $CO_2/capita$, $GDP/Capita$ and CO_2/GDP is done by the coefficients (indexes). Individual indexes applied for the conversion of input values take into account the requirement that economic growth is conducted in terms of the efficient use of natural resources. Meeting the criteria requires that in the reporting period the population growth rate is higher than pollution rate (CO_2 emissions produced), and at the same time the GDP growth rate reaches higher values than the population growth rate. For the entire analyzed period of ten years the growth index¹ for input values the population, the amount of produced CO_2 emissions and GDP at constant prices of 2014 were fixed. All

¹In the case of greenhouse gases, expressed as CO_2 equivalent, the index change of 0.95 i.e. expected reduction of pollution burden was applied in the simulation. This approach was chosen for two reasons. The first is that it allows a better graphical analysis of results. The second reason is the assumption of a gradual reduction of total CO_2 emissions in the long term. The pace of change in the amount of CO_2 produced can take in terms of economic growth a higher value than 1.00, but the value of the indicator CO_2/Cap decreases with the increasing level of the indicator GDP/Cap only if the growth rate of CO_2 emissions shows lower value than the index of population growth and at the same time the index of GDP growth at constant prices takes higher value than the index of population growth.

input data needed to estimate the values of indicators CO₂/capita, GDP/Capita and CO₂/GDP over the period 2014-2023 in the EU-28 are shown in the table 1.

Table 1 Input data to estimate the economic growth and the environmental burden

Indicator	Input value (EU-28, 2014)	Growth index
Population (thousands of citizens)	510 000	1.01
CO ₂ (thousands tones)	4 400 000	0.95
GDP (mil. EUR, constant prices 2014)	14 000 000	1.065
CO ₂ per capita (tones per capita)	8.63	-
CO ₂ /GDP (kg/EUR)	0.31	-
GDP per capita (thousands EUR, constant prices 2014)	27.45	-

Source: hec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsp_410&plugin=1, https://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_the_European_Union#Economic_growth, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdcc210&plugin=1>

Based on the data in table 1 it is possible to easily determine the desired value of the three indicators mentioned above for the period of ten years. Such an approach had not the task to carry out a forecast of their development, but to demonstrate that the economic growth is not a decisive factor contributing to the improvement of environmental quality. In fact, the efficient management of natural resources is a prerequisite for sustained economic growth.

The regression analysis served to demonstrate the findings. Within regression analysis the first step was to analyze the relationship between the indicators CO₂/Capita and GDP/Capita and subsequently the indicators CO₂/Capita and CO₂/GDP. The development of the analyzed indicators is determined by conditions listed in table 1. The objective of the regression analysis is the case when the presumption that along with the economic growth the natural resources are used more effectively was fulfilled (the growth rate of GDP/Capita is lower than the rate of decline of CO₂/GDP). In this situation, using the regression analysis it is possible to illustrate the fact that there is a strong relationship between both independent variable GDP/Capita and the dependent variable CO₂/Capita, but also between indicators of CO₂/GDP and CO₂/Capita. That finding is confirmed by figures 2 and 3. The correlation coefficient even shows that the degree of dependence between analyzed variables is stronger in the second case.

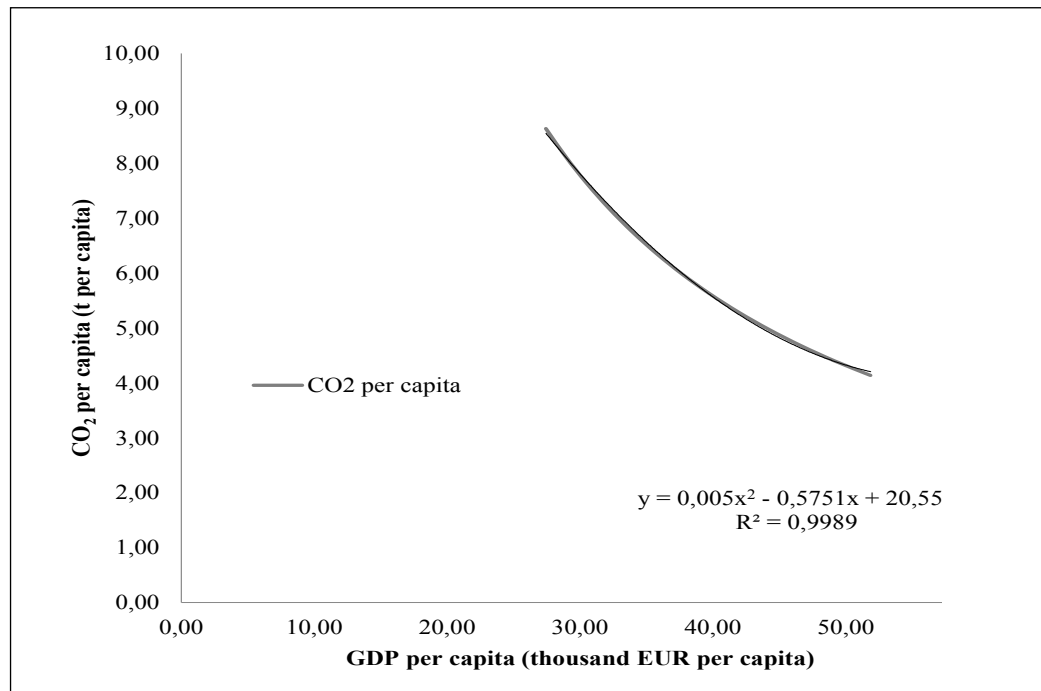


Figure 2 Impact of GDP per capita on CO₂ per capita
Source: own elaboration

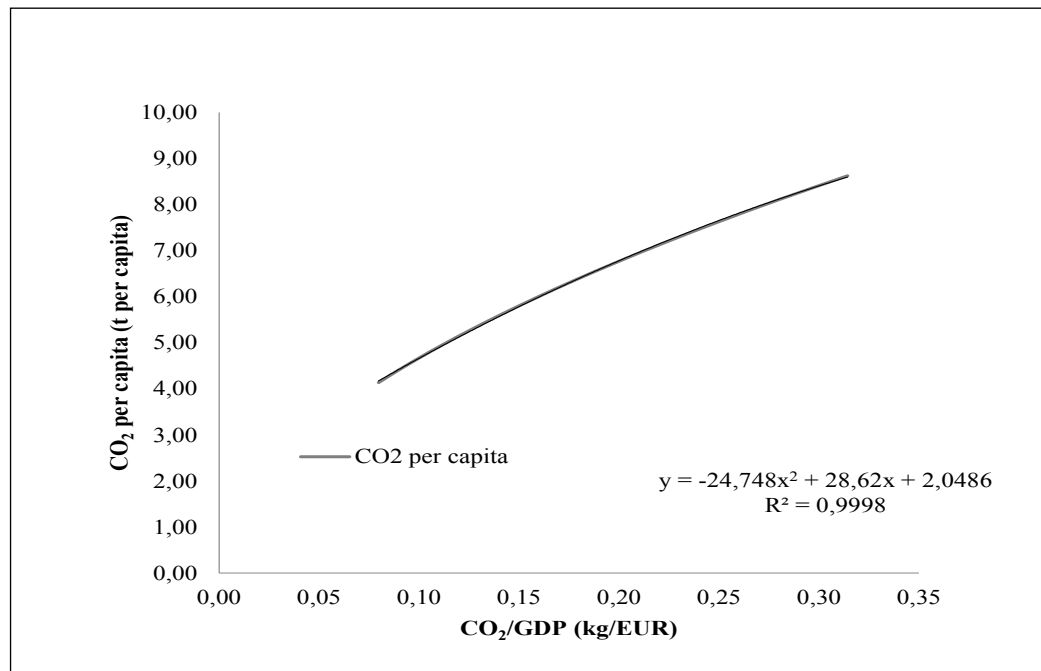


Figure 3 Impact of CO₂/GDP on CO₂ per capita
Source: own elaboration

Figures 2 and 3 illustrate the fact that the decline in CO₂/Capita due to the increased levels of GDP/Capita is accompanied by lowering levels of CO₂/Capita as a result of lower CO₂/GDP. Given the high correlation coefficients for both analyzed relationships, it can be assumed that the indicator CO₂/Capita decreases depending on the growth rate of the variable GDP/Capita only if the reduction in the levels of the indicator CO₂/GDP causes a decline in the indicator CO₂/Capita. This hypothesis, derived from the statistical analysis which considers the mutual relationship between the size of the pollution and GDP (for instance CO₂/GDP) to be a key factor determining the character of dependences between the amount of environmental pollution per capita and GDP per capita², can be confirmed if the simulation of input data listed in table 1 (number of residents, CO₂ and GDP) manages to find a state where the drop in variable CO₂/GDP do not mean a reduction in CO₂/Capita, while the other variable GDP/Capita shows a growing trend. Input values for simulation are illustrated in table 2.

The table 2 contains nearly identical input values as the table 1. The only change is the different values of indices of growth applied in predicting the analyzed indicators. The nature of these changes lies in the fact that the population is growing at a slower pace than the amount of emitted CO₂, while GDP at constant prices in 2014 shows a faster growth rate than population, and amount of emitted CO₂.

Table 2 Input data to estimate the economic growth and the environmental burden (CO₂/Capita grows despite the rising GDP/Capita and decreasing CO₂/GDP)

	Input value (EU-28, 2014)	Growth index
Population (thousands of citizens)	510 000	1.01
CO ₂ (thousands of tons)	4 400 000	1.015
GDP (mil. EUR, constant prices 2014)	14 000 000	1.065
CO ₂ per capita (tones per capita)	8.63	-
CO ₂ /GDP (kg/EUR)	0.31	-
GDP per capita (thousand EUR, constant prices 2014)	27.45	-

Source: own elaboration

The output value of the analyzed indicators of the scenarios reflecting the modifications in growth indices are summarized in table 3. An important finding implying from the table 3 is that we could find a condition where the amount of CO₂ emissions per capita increases in the long term despite the fact that GDP per capita shows a growing trend and the value of the CO₂/GDP decreases. The result of the changes made in the table 2 is a new course of dependences between the analyzed indicators. The nature of these changes is illustrated in the figure 4 and 5.

The table 3, as well as figures 4 and 5 document that the relationship between the independent variable CO₂/GDP and the dependent variable CO₂ per capita is not of directly proportional. The condition that the decrease in CO₂/GDP is connected with the decline in the variable CO₂ per capita is not met. If this is simultaneously linked with the

² Keeping the condition that the GDP per capita increases.

economic growth (GDP per capita increases in the long term) the relationship between the independent variable GDP per capita and the dependent variable CO₂ per capita will be directly proportional, i.e. the air pollution attributable to one person will grow along with the GDP per capita. The resulting values of the scenario confirms the hypothesis that the economic growth will lead to a reduction of environmental pollution (for example air) per capita only if the management of natural resources improves (decrease in values of the indicator CO₂/GDP) to the extent that it causes a decrease in the environmental burden attributable to a person (for example CO₂ per capita).

All previously mentioned facts indicate that there is a substantial impact of efficiency when using natural resources on the nature of dependence between the economic growth measured by GDP per capita and the population burden of environmental pollution. This dependence is inversely proportional only if the quantity of pollution and GDP falls faster compared with an increase in GDP per capita. This means that in the analyzed period, the pace of decline in the indicator CO₂/GDP is greater than the increase in the value of GDP per capita. This development corresponds to that part of the Kuznets curve, which shows a downward course. The achievement of that status also allows the creation of conditions for sustainable economic growth.

Table 3 Output values of the scenario based on the conditions defined in table 2

GDP per capita (thousands EUR per capita)	CO ₂ /GDP (kg/EUR)	CO ₂ per capita (tons per capita)
27.451	0.314	8.627
28.946	0.280	8.670
30.522	0.250	8.713
32.184	0.223	8.756
33.937	0.199	8.800
35.785	0.177	8.843
37.734	0.158	8.887
39.788	0.141	8.931
41.955	0.126	8.975
44.240	0.112	9.020
46.649	0.100	9.064
49.189	0.089	9.109
51.868	0.080	9.154

Source: own elaboration

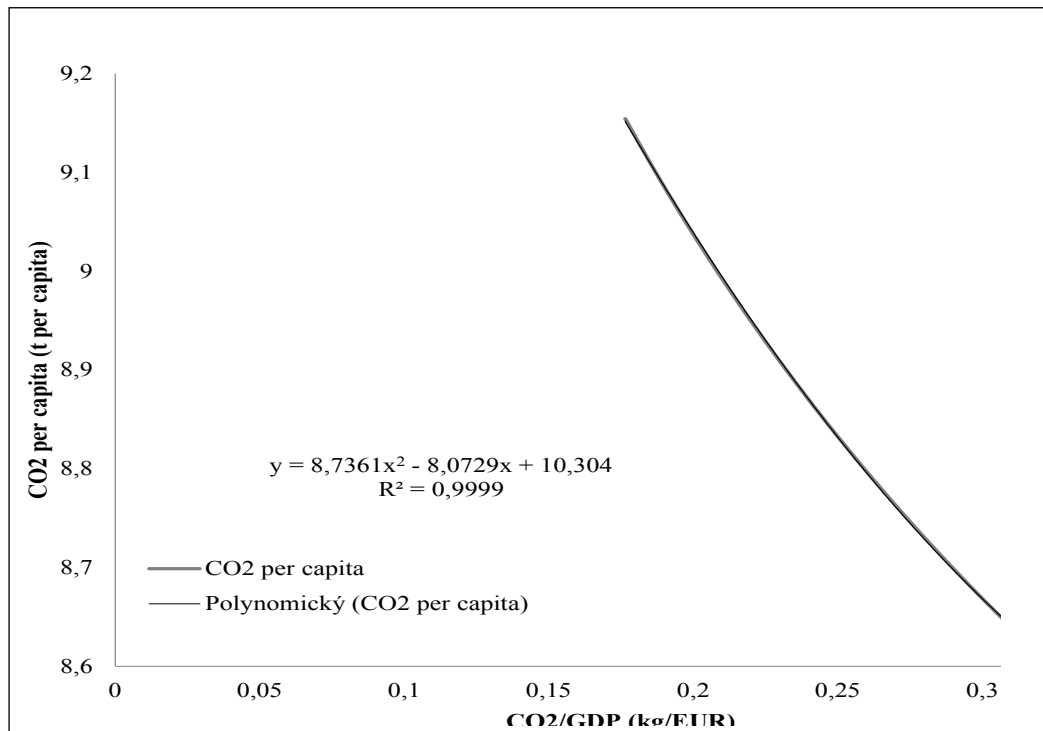


Figure 4 Impact of CO₂/GDP on CO₂ per capita
Source: own elaboration

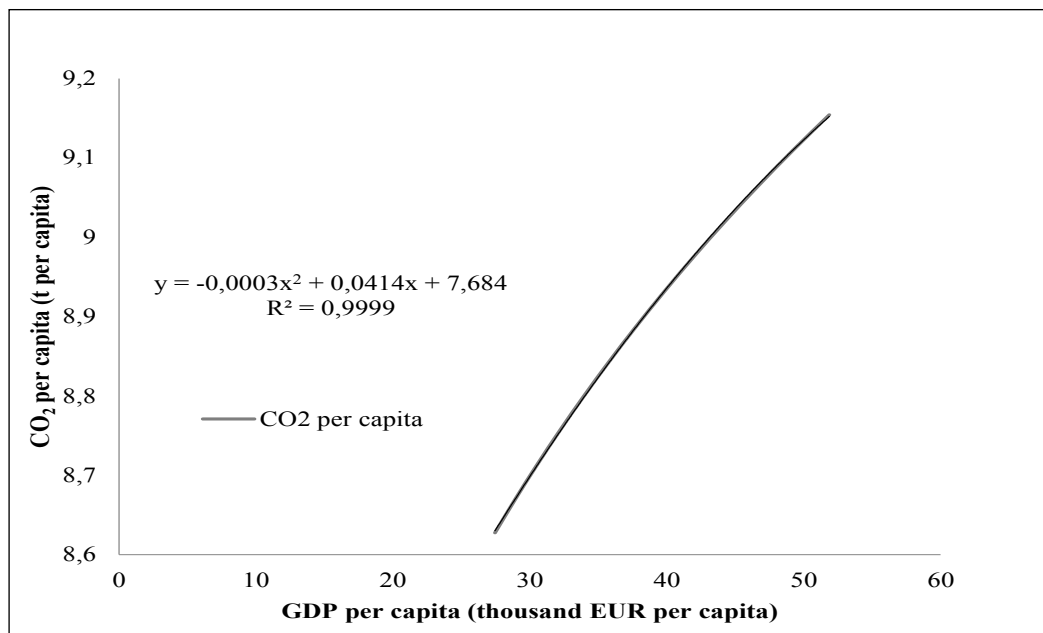


Figure 5 Impact of GDP per capita on CO₂ per capita
Source: own elaboration

The analysis revealed several important findings. First of all, the character of dependence between the economic growth measured by GDP per capita and the size of the environmental burden per capita (CO_2/Cap) depends on the efficiency of the management of natural resources (environmental efficiency, i.e. CO_2/GDP). The correlation between these two factors (i.e. between economic performance and environmental performance) determines the course of the Kuznets curve. Using the environmental pollution derived from a decomposition of aggregated environmental indicator $\text{CO}_2/\text{Capita}$, see formula (1), it can be shown that to increase the environmental efficiency is a prerequisite for further economic development. The pace of increasing the environmental efficiency must show higher value than the rate of economic growth. This requirement is currently reflected in the efforts of countries with developed economies to achieve the sustainable development.

Conclusion

The findings presented in this article may imply that this analysis is merely an expression of the strategy “eco-economic decoupling,” which is characterized by the requirement that GDP growth is accompanied by a decrease in produced emissions burdening the environment. It should be noted that the fulfillment of the criteria does not mean that the Environmental Kuznets Curve shows a downward course, because despite the increase in GDP it is necessary to achieve that the population does not decrease at a faster pace as the production of environmental burdens decreases. The finding, that the Kuznets Curve may show a downward course even in the case of environmental pollution, seems to be interesting in the context of the strategy “eco-economic decoupling”.

Currently, it is necessary to harmonize the action of the economy while maintaining the environment and ecology, because the increasing destruction of the environment on the Earth, caused largely by the economy, is seriously threatening the existence of human civilization (Klinec, I., 1998). The tool for achieving sustainable development is the green economy. The main objectives of the green economy are the following:

- revival of the economy and increased well-being,
- elimination of poverty,
- reduction of carbon emissions and the protection of ecosystems.

From the perspective of environmental protection and efficient use of natural resources, the Nordic countries Norway, Finland and Sweden are an example. Greenery, in the form of green roofs, hedges and green areas – the so called green architecture has a dominant position in the Nordic countries. Richness of Norway is not just in its oil resources but mostly the nation’s view of values manifested in the idea of generating the Norwegian Oil Fund. Thanks to this Fund, Norway has been achieving surplus budget for many years and so Norwegian generations are secured against adverse situations, risks and fiscal fluctuations in the country (Turuk, I., Šabíková, I., Čiernik, A., 2016). Norway is ranked among countries with higher number of electro-mobiles which share on total number of vehicles has been gradually increased up to 12%. Electro-mobiles benefits are tax allowances and reduced air pollution. Their owners do not pay for parking in the cities and they can drive in lines reserved for public transportation. Standard of living and quality of life of citizens will

depend on the protection, enhancement of the environment and the efficient use of natural resources. The support of adaptation to climate changes must be based on changes in the human thinking in relation to the environment.

Grant support: The contribution is an output of the scientific project no. 1/0238/13 "The effectiveness of the instruments of the financial tax reengineering improve the performance of enterprises in the times of crisis".

References

- [1] BOSQET, A., FAVARD, P. 2005. Does S. Kuznet's Belief Question the Environmental Kuznets Curves? In *The Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'Economie*, 2005, nr. 38.
- [2] GOGA, M. 2000. *Kvantitatívny manažment*. Bratislava : Iura Edition, 2000. ISBN 80-88715-85-7.
- [3] GROS, I. 2003. *Kvantitatívni metody v manažerském rozhodování*. 1. vydanie. Praha : Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0421-8.
- [4] JÍLKOVÁ, J., PAVEL, J. 2006. *Hodnocení efektivnosti veřejných výdajů na ochranu životního prostředí*. Praha: IREAS, 2006. ISBN 80-86684-31-8.
- [5] KLINEC, I. 1998. The Economics and Ecology on the Background of Holistic View of the World. In *Životné prostredie*, Vol. 32, 1998, No. 4.
- [6] LANG, M. 2005. *Abdukcia bez podmienok konzistentnosti*. Diplomová práca. Dostupné na internete:< http://pauli.fmph.uniba.sk/9lang/master_thesis>
- [7] ROMANČÍKOVÁ, E. 2011. *Ekonomía a životné prostredie*. Bratislava: Iura Edition, 2011. ISBN 978-80-8078-426-3.
- [8] SLAVÍKOVÁ, L., VEJCHODSKÁ, E., SLAVÍK, J. et al. 2012. *Ekonomie životního prostředí*. Praha : Nakladatelství Alfa, 2012. ISBN 978-80-87197-45-5.
- [9] TURUK, I., ŠABÍKOVÁ, I., ČIERNIK, A. 2016. The Importance of Promoting Green Growth in The Economy. In *Advances in Business- Related Scientific Research Conference*, ABSRC 2016.Milan, Italy, October 20-21, 2016, Ed. Ajda Fošner. ISBN 978-961-6347-60-0, pp. 12-21.
- [10] Úrad vlády SR. 2014. *Partnerská dohoda na obdobie 2014 - 2020*. Dostupné na internete:<<http://www.partnerskadohoda.gov.sk>>

Authors' contact: Ing. Ingrid Šabíková, PhD. Faculty of Economics Matej Bel University in Banská Bystrica, Tajovského 10, Banská Bystrica, e-mail: ingrid.sabikova@umb.sk; Ing. Anton Čiernik, PhD., University of Economics in Bratislava, Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava, e-mail: anton.ciernik@gmail.com

Homo economicus v kontexte spotrebiteľského správania domácností v krajinách Vyšehradskej skupiny *Homo Economicus in the Context of Consumer Behavior of Households in the Visegrad Group*

Martin Hudec

Decision making and buying behavior of consumers are affected by perception as well as socio-economic, cultural, geopolitical aspects. Consumer behavior is often seen as dynamic interaction of humans in a specific environment. It contains emotions, knowledge and actions through which people carry out the exchange in order to meet their needs. Moreover, it involves thinking, feeling and actions of people that execute in the context of the consumption process. Studying consumer behavior explains how and why individuals make decisions in spending, saving or investing their resources, which are available to them, i.e. money, time and effort, for direct or delayed consumption. Therefore, the aim of our research paper is to closely examine significant socio-economic models that analyze causes and consequences of different consumer behaviors and secondly, to compare differences in consumer behavior in the V4 countries, using the methods of analysis, comparison and synthesis.

Key words: Consumer behavior. Consumption. Debt. Savings.

JEL Classification: D₁₁, E₂₁, P₄₆.

Úvod

Teória racionálneho výberu sa snaží pochopiť ekonomiku tým, že premýšľa o činnostiach jedinca a meria, čo by sa stalo, ak by všetci konali ako on. Máme na mysli priemernú, resp. reprezentatívnu osobu a jej správanie, pričom vychádzame z poznania, že spotrebiteľ je pri výbere obmedzený (časovo, ekonomicky, fyzicky) a berieme do úvahy určité pravidlo racionálnej voľby (spotrebiteľ nakupuje to, čo mu prináša najvyšší úžitok). V teórii racionálneho výberu sa tento spotrebiteľ nazýva ekonomický človek alebo homo economicus. Homo economicus je ideálnym rozhodcom, majstrom racionality, príkladom efektívneho logického myslenia. Každá voľba, ktorú urobí je úzkostlivá. Chce byť taký šťastný, ako môže byť. Keď sa ráno zobudí, zvažuje všetky možné voľby a potom si vyberie kombináciu, ktorá maximalizuje jeho šťastie. Pracuje presný počet hodín, ktoré sú potrebné na vyrovnanie požadovaného príjmu s požadovanou voľbou. Má úplné informácie o všetkých rozhodnutiach, ktoré robí a vie, čo chce. Má svoj konkrétny vkus a preferencie.

V skutočnosti je zrejmé, že nie všetci konajú takýmto spôsobom po celý čas (ale iba niekedy, resp. vôbec). Ekonómovia to vedia. Aj napriek tomu používajú človeka

ekonomického ako hlavnú postavu vo svojich ekonomických teóriách alebo modeloch, pretože im dovoľuje odstrániť zložitosť ľudského správania a zamerať sa na správanie, ktoré je dôležité pre ekonomiku, a ktoré predstavuje určitú úroveň predvídateľnosti. Meranie a hodnotenie spotrebiteľského správania je poznačené snahou o poznanie a parciálne porozumenie dôvodov realizácie procesov nákupného rozhodovania a správania, nakoľko prebiehajú pod vplyvom externých a interných faktorov, ovplyvňujúcich konkrétne nákupné situácie. Sila týchto podnetov a vplyvov je nepopierateľná, pričom sa odzrkadľuje v problematike časového hľadiska súčasnej, resp. budúcej spotreby, vytvárania úspor a zadlženosti.

Pochopenie podstaty spotrebných návykov domácností je v pochopení ľudského správania, pričom stabilnou zložkou domáceho dopytu a tvorby HDP je konečná spotreba domácností. V ekonomikách krajín V4 možno pozorovať rastúci podiel dovozu určeného na konečnú spotrebu domácností. Pritom vysoká a rastúca zadlženosť domácností predstavuje pre hospodárstvo významné riziko. V takýchto prípadoch je potrebné sprísniť umorovanie dlhov a tiež prijať opatrenia v oblasti bývania a daňovej politiky na zvýšenie odolnosti domácností, v podobe daňových reforiem, kedy klesá kapacita a ochota domácností brať si nové úvery.

1. Vplyv ekonomických faktorov na spotrebiteľské správanie

Pohľad na správanie sa domácností optikou vývoja rôznych ekonomických faktorov ako spotreba, úspory, investície a zadlženosť, patrí medzi významné determinanty rastu a úspešnosti vývoja národného hospodárstva. Medzi najvplyvnejšie ekonomické teórie opisujúce spotrebiteľské správanie domácností, patrí práca od J. M. Keynesa „Všeobecná teória zamestnanosti, úroku a peňazí“ (1965), v ktorej sa okrem iného dotýka agregátnej spotreby, ktorej veľkosť sa mení na princípe zmien veľkosti spotreby domácností a ich disponibilného dôchodku, pričom spotrebná funkcia je zložená z autonómnej zložky spotreby (nie je závislá od veľkosti dôchodku), sklonu k spotrebe a disponibilného dôchodku. Práve nespotrebované množstvo disponibilného dôchodku majú spotrebiteľia uložené vo forme úspor. So zmenami disponibilného dôchodku sa veľkosť zložiek úspor a spotreby mení nerovnomerne. Inými slovami, rast disponibilného dôchodku znamená na jednej strane rast spotreby, ale na druhej strane jej podiel na celkovom dôchodku klesá, pretože s rastom príjmov spotrebiteľov (domácností) rastie podiel úspor. Spotrebiteľia, ktorí extrémne sporia sa nachádzajú v zajatí strachu vzhľadom na neistú budúcnosť (alebo neistými výnosmi z podielov, čo vedie k ukladaniu peňazí ako opak investovania), pritom súčasťou finančných - devízových trhov sú burzovní špekulanti, ktorých investičné rozhodnutia odporujú princípu racionality.

Tieto aspekty majú tendenciu viesť k nízkemu národohospodárskemu dopytu, ktorý sa nevyznačuje dostatkom sily na zabezpečenie potenciálne plnej zamestnanosti (neexistencia dobrovoľnej nezamestnanosti), čo vytvára trvalú pascu podzamestnanosti. V prostredí výpadku likvidity a investícií, ovplyvneného rozhodnutím spotrebiteľov sporiť väčšie množstvo prostriedkov a neochoty podnikov investovať aj napriek nízkym úrokom, môže spôsobiť zmenu vláda v súvislosti s tokom vládnych investícií (Keynes, 1965). Sekundárnym faktorom je, že z dlhodobého hľadiska sa ekonomiky dostávajú z kríz vplyvom voľných

trhov, aj keď Keynes argumentoval, že „z dlhodobého hľadiska sme všetci mŕtvi“. Otázka preto znie, aké dlhé je v skutočnosti dlhodobé hľadisko. Môžeme vidieť, že spotrebná funkcia poskytuje prehľad o závislosti medzi výdavkami a dôchodkom spotrebiteľov (domácností), pričom jej primárna keynesiánska forma má lineárny tvar, charakterizovaný hraničným (marginálnym) sklonom k spotrebe (ako rast spotreby vplyvom rastu dôchodku o jednu jednotku) a priemerným sklonom (podiel spotreby na disponibilnom dôchodku).

Medzi významné ekonomické modely spotrebiteľského správania patrí aj model medzičasovej voľby od I. Fishera (2012), ktorý v porovnaní s Keynesom situuje problematiku spotrebiteľského správania do dvoch rovín z časového hľadiska, a to prítomnosť a budúcnosť. Čím vyššia je súčasná spotreba, tým bude nižšia jej budúca verzia, pričom spotrebiteľia sa snažia vyrovnať dlhodobú spotrebu pravidelným odhadovaním ich budúcich príjmov. Z pohľadu úspor to znamená, že časť súčasného dôchodku sa uloží vo forme úspor, s cieľom zabezpečenia vyššej budúcej spotreby a z pohľadu zadlženia je cieľom spotrebiteľov znižovať ich predpokladanú budúcu spotrebu, s cieľom rastu súčasnej. Tento model skúma rozhodnutia spotrebiteľov v priebehu rôznych životných období. Ak spotrebiteľ v období x minie celý svoj dôchodok a súčasne si k tomu zoberie úver, potom v nasledujúcom období y bude musieť rapídne znížiť svoju spotrebu, v snahe splatiť úver z obdobia x (Fisher, 2012).

Teória úspor domácností - hypotéza životného cyklu od F. Modiglianiho (1988), dáva do popredia meniace sa príjmy spotrebiteľov v priebehu ich života, kde sa úspory stávajú prostriedkom na presun nadbytočného (vyššieho) dôchodku z obdobia vyšších príjmov, do obdobia nižších. Dôležitú úlohu tu, podobne ako pri predchádzajúcom modeli, zohráva faktor medzičasovosti voľby, s cieľom spotrebiteľa dosiahnuť vyrovnanú spotrebu. K spotrebiteľovi sa tu pristupuje ako k subjektu, ktorý sa snaží maximalizovať vlastný úžitok v priebehu života pomocou prvej úspory a nasledovného presúvania prostriedkov z produktívneho do menej produktívneho obdobia, v snahe o bilančný efekt a stabilitu. Životný cyklus vo svojej merateľnosti začína pri mladých spotrebiteľoch, ktorí sa v ranných fázach svojho života zadlžujú (efekt nižších dôchodkov), pričom pribúdajúci vek a sociálny rast zvyšuje predpokladaný dôchodok, čo im umožňuje redukovať predchádzajúce dlhy a zároveň, akumulovať úspory na neskoršie obdobie nižšieho dôchodku, s cieľom zvýšiť spotrebu (Mankiw, 2017). Praktickú stránku Modiglianiho výskumu spotreby a úspor, vidíme v aplikácii pri analýze efektov rôznych typov sociálneho zabezpečenia – poistenia, ako aj pri predikcii štátnych deficitov ako súčasti socio-ekonomickej reality rôznych generácií spotrebiteľov.

Zároveň táto teória poskytuje riešenie Keynesovho-Kuznetsovho paradoxu, nakoľko Keynes zastával názor, že počas obdobia ekonomického rastu agregátne úspory ako jedna z častí národného dôchodku vykazuje permanentný rast, čo bolo v rozpore s ekonometrickými meraniami S. Kuznetsa, ako aj úpravu pôvodného makroekonomického IS-LM modelu (Investment - Saving - Liquidity preference - Money supply) o trh práce ako reprezentanta strany ponuky (predtým model znázorňoval iba stranu dopytu).

Významným modelom spotrebiteľského správania je model permanentného dôchodku M. Friedmana, ktorý považuje veľkosť spotreby ako závislú premennú na permanentnom dôchodku (hypotetická konštantná úroveň – diskontovaná hodnota očakávaného toku budúcich dôchodkov), teda na dlhobohdej očakávanej – budúcej úrovni dôchodku (napríklad

z držaných aktív) a priemernom bežnom dôchodku. Friedman (1957) vníma dôchodok ako dvojzložkový (permanentná a dočasná zložka), pričom väčšina má permanentný charakter (dočasná zložka, respektíve krátkodobá spotrebná funkcia sa vníma podobne ako v prípade Keynesa), a teda spotreba je funkciou permanentného dôchodku.

Úroveň spotreby v konečnom dôsledku nezávisí iba od bežného dôchodku, t. j. dôchodku daného roka, nakoľko zmena platu/mzdy spotrebiteľa (napríklad rast) neznamená automaticky vyššiu spotrebu. Hovoríme o tzv. opatrnom optimizme v krátkom období, pri ktorom prevláda budúca spotreba nad súčasnou. Pokiaľ však u spotrebiteľa dochádza k trvalému rastu dôchodku, má tendenciu zvýšiť aj spotrebu, respektíve spotrebiteľské správanie, ktoré je podľa Friedmana determinované výškou permanentného dôchodku (Soukup, 2012). Inými slovami, spotreba sa z dlhodobého hľadiska vyznačuje viac stabilnejším ako impulzívnym charakterom, pričom je potrebné rozpoznať prechodné a trvalé zmeny dôchodku, nakoľko pri prechodných zmenách spotrebiteľa za normálnych okolností svoju spotrebu výrazne nemenia (rast má skôr jednorazový charakter, so spätným návratom k predchádzajúcej úrovni, kedy prechodné zmeny vyhladzujú výkyvy), avšak na trvalé zmeny reagujú.

2. Cieľ a materiál

Cieľom state je preskúmať vplyv vybraných ekonomických faktorov na odlišnosti spotrebiteľského správania domácností v krajinách Vyšehradskej skupiny, a to z hľadiska vývoja spotreby, úspor a zadlženosti domácností. Sekundárne údaje sme čerpali z vedeckých a odborných publikácií a z databáz OECD a Svetovej banky (nakoľko boli najobsiahlejšie v porovnaní konkurenčnými štatistickými portálmi) od roku 1990 až po súčasnosť. Využívame pritom metódy analýzy, komparácie a syntézy.

3. Výsledky a diskusia

Vývoj spotrebiteľského správania v krajinách V4 - od racionality k realite

Spotreba a jej rozdielny vývoj závisí od skúmanej oblasti a od faktorov, ktoré ju determinujú. Môžeme ich interpretovať ako prejav špecifického spotrebiteľského správania. Je prirodzené, že spotreba domácností (meraná nominálnym percentuálnym ročným rastom) prešla vývojom v modernom ponímaní krajín Vyšehradskej skupiny. Búrlivé z hľadiska spotreby domácností bolo najmä obdobie medzi rokmi 1990 - 1993, ktoré sa vyznačovalo výraznejšou fluktuáciou, nakoľko ho ovplyvnil dejinný vývoj v Európe na konci 20. storočia, t. j. udalosti spojené s pádom socializmu v krajinách V4 (ako aj v ďalších krajinách východnej Európy) a rozpadom Česko-Slovenska. Sekundárnym aspektom bol výber spôsobu prechodu na trhové hospodárstvo. Kým Maďarsko ako jediná z krajín V4 zvolilo gradualistickú metódu, ostatné krajiny boli ovplyvnené šokovou terapiou, spojenou so snahou o liberalizáciu trhového prostredia a otvorenia sa potenciálnym partnerom na Západe. Šoková terapia bola okrem iného sprevádzaná dereguláciou (cien, platov), s myšlienkou vyhnúť sa budúcemu neprirodzenému vývoju. Pri pohľade na minulé vývoj možno vidieť, že snaha gradualisticky orientovaných ekonómov v Maďarsku vyhnúť sa (respektíve spomaliť) transformačnú recesiu nevyšla, nakoľko z kauzálneho pohľadu

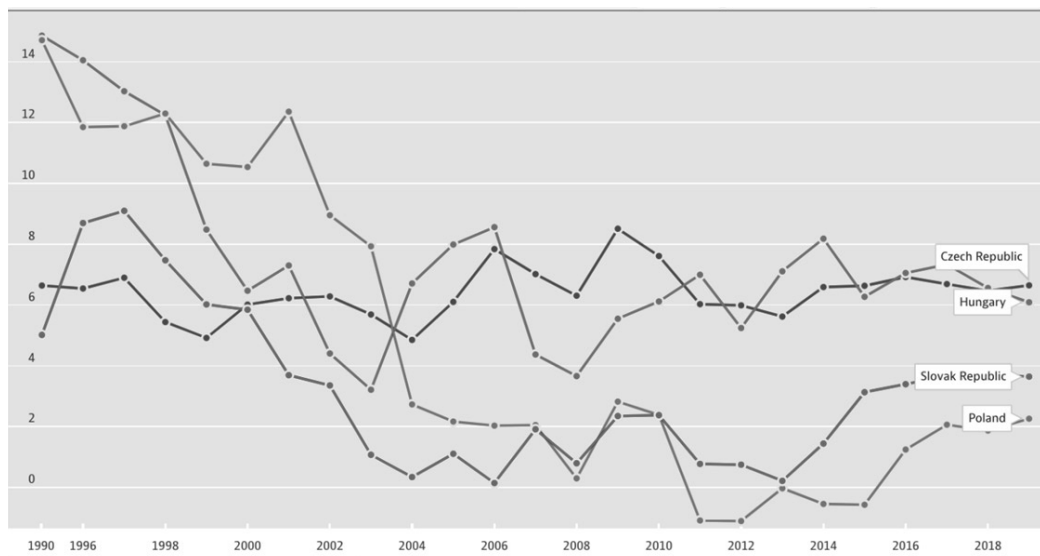
predstavuje prirodzený vývoj (Lukášek, 2010). Rok 1990 sa v Česko-Slovensku niesol v znamení rastu spotreby, nakoľko domácnosti očakávali budúcu liberalizáciu cien (Mandel, Tomšík, 2008).



Graf 1 Vývoj spotreby domácností v krajinách V4

Zdroj: <https://data.oecd.org/hha/household-spending.htm#indicator-chart>

Nasledujúci rok bol v Česko-Slovensku ovplyvnený cenovými šokmi - rast inflácie na úrovni 56,6 % (vysoké hodnoty vykazovala aj v rokoch 1993 a 1994), cien, nezamestnanosti a výrazný pokles výdavkov domácností (medziročne o -17,8 %). Na druhej strane, dochádzalo k vytváraniu úspor, pričom spotreba (graf 1) začala rásť až na konci roka 1991 v dôsledku rastu cenovej hladiny o 20,9 % (nominálny rast pokračoval do roku 1997). Rok 1992 bol v Česko-Slovensku, na rozdiel od ostatných krajín V4 (Poľsko pokles zo 6,6 % na 2,4 %; Maďarsko 1,8 %), v znamení rastu spotreby (8,8 %), nakoľko domácnosti očakávali budúcu liberalizáciu cien. Rok 1993 bol ovplyvnený rozpadom Česko-Slovenska, čo vyústilo v zdržanlivé správanie domácností. Naopak v Poľsku (z 2,4 % na 5,4 %) a Maďarsku (z 1,8 % na 4,4 %) v danom roku spotreba rástla (ČSÚ, 2013). Ďalšiu etapu vývoja tvorilo obdobie rokov 1994 - 1996 charakteristické kontinuálnym rastom spotreby domácností v Česku (z 1,2 % na 7,4 %) a Slovensku (z 1 % na 9 %), pričom najvyšší rast dosahovalo práve Slovensko. V Maďarsku spotreba začala rásť od roku 1995 až do roku 1999 (z -6,3 % na 7,8 %) a v Poľsku rástla iba v roku 1995, nasledoval pokles až do roku 1998 (z 8,6 % na 4,9 %). Uvedené obdobia rastu spotreby domácností sa v krajinách V4 vyznačovali rastom príjmov, vplyvom zvýšenej liberalizácie a zahraničných obchodných tokov. Prekvapivým faktom bol rast vytvárania rezerv (meraných v percentách z disponibilného príjmu domácností) v krajinách V4 okrem Maďarska (pokles od roku 1995 z 14 % až do roku 2000 na 5,2 %), na Slovensku od roku 1995 do 1997 (z 6 % na 9,1 %) a v Česku v roku 1996 (z 6,5 % na 6,9 %). Rok 1999 predstavoval pre Slovensko oživenie rastu spotreby domácností až do roku 2002 (z 0 % na 5,7 %), pokles o 2,8 % bol zaznamenaný len v roku 2003 a až do roku 2008 nasledoval rast.



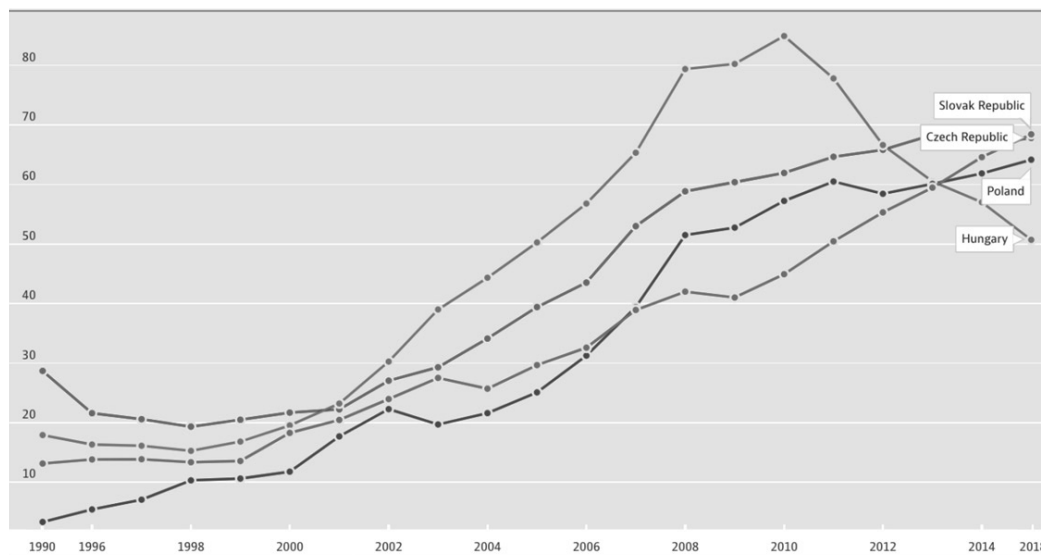
Graf 2 Vývoj úspor domácností v krajinách V4

Zdroj: <https://data.oecd.org/hha/household-savings-forecast.htm#indicator-chart>

Tvorba úspor (graf 2) mala na Slovensku klesajúcu tendenciu od roku 1997 (9,1 %) až do vstupu do Európskej únie (0,3 %), kedy nastalo oživenie o 0,8 %, pričom až do konca roku 2009 nasledovali ročné obdobia mierneho rastu a nasledovného poklesu. Ostatné krajiny V4 zaznamenávali obdobia striedania mierneho poklesu a rastu spotreby domácností, okrem Maďarska. Najvyšší rast dosiahlo Poľsko v roku 2008 (6,8 %), nasledovalo Slovensko, Česko a Maďarsko. V Maďarsku boli výkyvy výraznejšie, najmä poklesy medzi rokmi 1999 - 2000 a pri vstupe do Európskej únie, pričom po tomto období zaznamenalo každoročný pokles až do krízového obdobia v roku 2009 (-6,7 % čo bolo najvýraznejšie v porovnaní s ostatnými krajinami V4). Úspory domácností v Poľsku rástli iba do roku 2001 (12,4 %), pokles nasledoval až do roku 2008 (0,3 %). V Česku rástli úspory medzi rokmi 2004 - 2006 o 2,9 %, od roku 2009 až do roku 2013 mali klesajúcu tendenciu. V prípade Maďarska úspory domácností výraznejšie rástli v rokoch 2003 - 2006, nasledovné obdobia sa striedali fázy rastu a poklesu (oživenie nastalo v rokoch 2011 a 2014) (OECD, 2018).

Mierne oživenie spotrebiteľského dopytu (do krízového obdobia v roku 2009) súviselo s rastom hladiny reálnych príjmov domácností (v poradí Slovensko, Poľsko, Česko, Maďarsko), spojené s pozitívnym vývojom cien a silnou kúpyschopnosťou domácností. Nesmieme zabúdať ani na výhodné možnosti dlhodobého financovania, širokej ponuky lacných pôžičiek s nízkymi požiadavkami pre ručiteľov. Zaujímavé je predovšetkým zistenie, že vplyvom oneskoreného krízového obdobia v krajinách V4 nastal pokles spotrebiteľského dopytu vo všetkých krajinách v roku 2009, aj keď v prípade Slovenska a Česka nastalo už v roku 2010 oživenie. V Poľsku sa domáca spotreba ani po krízovom období nedostala do červených čísel. Výnimku opäť tvorilo Maďarsko. Pokiaľ sa bližšie pozrieme na správanie sa krajín V4, vidíme, že na Slovensku a v Česku nastalo oživenie spotreby domácností rok po vypuknutí krízy (v tomto regióne) a vo zvyšných dvoch krajinách V4 to bolo až o rok neskôr, pričom od roku 2012 vidíme rast vo všetkých krajinách V4 (Poľsko od roku 2013).

Rast úspor domácností prekvapivo nastal vo všetkých krajinách V4 v roku 2008 (Poľsko a Česko vykazovalo nasledujúci rok pokles).



Graf 3 Vývoj zadlženosti domácností v krajinách V4

Zdroj: <https://data.oecd.org/hha/household-debt.htm#indicator-chart>

Výrazný rast úspor bol v Maďarsku medzi rokmi 2012 - 2017 (z 2,6 % na 7,3 %), v súčasnosti prevláda pokles. Na Slovensku rástli úspory od roku 2013 (z 0,2 % na 3,7 %), mierny rast bol aj v Česku (ktoré v tejto kategórii dominuje). Naopak v Poľsku od roku 2013 došlo k poklesu úspor. Pri celkovom pohľade na zadlženie domácností (graf 3) môžeme vo všetkých krajinách V4 okrem Maďarska pozorovať rast (Slovensko dosiahlo mierny pokles medzi rokmi 2008 a 2009). Maďarsko dosahovalo v roku 2010 najvyššiu mieru zadlženosti spomedzi krajín V4 (81 % čistého disponibilného príjmu), v súčasnosti má prekvapivo najnižšiu mieru zadlženosti (47,2 %), pričom spomedzi krajín V4 vedie Česko, nasleduje Poľsko a Slovensko. Pozitívnym faktom je aj rast HDP a pokles inflácie od roku 2012 vo všetkých krajinách V4, kde aktuálne vedie Česko, nasleduje Poľsko a Maďarsko (OECD, 2018).

Záver

Cieľom state bolo preskúmať vplyv vybraných ekonomických faktorov na spotrebiteľské správanie domácností v krajinách Vyšehradskej skupiny, a to z hľadiska vývoja spotreby, úspor a zadlženosti domácností. Na základe analýzy a komparácie sekundárnych údajov sme pozorovali viaceré spoločné i odlišné tendencie vývoja.

Spotrebiteľia v krajinách Vyšehradskej skupiny boli v posledných viac ako dvoch desaťročiach ovplyvnení viacerými spoločenskými, politickými a socio-ekonomickými zmenami, vyvolanými zánikom východného bloku, jednotným vstupom do Európskej únie v roku 2004, krízovým a pokrízovým obdobím. Je preto prirodzené, že počas tohto obdobia sa menili aj spôsoby spotrebiteľského správania, pričom práve nové možnosti

spotreby a kontinuálny rast disponibilných príjmov vytvorili podmienky pre rast. Silný rast spotreby zaznamenali krajiny V4 už pred vstupom do Európskej únie v rokoch 1996 a 2000, pričom bez výraznejších turbulencií (okrem Maďarska), pokračoval aj po vstupe do Európskej únie, najmä v rokoch 2005 - 2007. Pozorujeme aj veľmi podobné vzorce správania sa spotrebiteľov v prípade Slovenska a Česka. Pokrízový rast spotreby vykazujú krajiny V4 od roku 2012, (v Poľsku od roku 2013). Môžeme konštatovať, že prosperita domácností sa v modernej histórii krajín V4 vyvíjala cyklicky (aj keď vývoj Maďarska vplyvom politicko-ekonomických rozhodnutí sa častokrát líšil od ostatných krajín V4) a od roku 2000 veľmi podobne. Zaujímavým je vplyv oneskoreného krízového obdobia v tomto regióne, kedy sa pokles spotrebiteľského dopytu vo všetkých krajinách V4 prejavil v roku 2009, pričom spotrebiteľský dopyt rástol na Slovensku a v Česku už v roku 2010. Oživenie nastalo vo všetkých krajinách V4 v roku 2011 (okrem Slovenska) a jednotný rast krajín V4 od roku 2013.

Za dôležitú považujeme silu poľských spotrebiteľov, nakoľko Poľsko ako jediné nebolo v krízovom ani v pokrízovom období v červených číslach, aj keď došlo k poklesu spotreby. Zaujímavým poznatkom je aj rast úspor domácností, ktorý nastal vo všetkých krajinách V4, rok pred vypuknutím krízy, pričom Poľsko a Česko zaznamenalo pokles už nasledujúci rok. Najvyšší rast úspor dosiahlo ešte v roku 1996 Maďarsko, do roku 2003 to bolo Poľsko. V súčasnosti je na prvom mieste Česko, nasleduje Maďarsko (vykazuje pokles), Slovensko (vykazuje rast) a výrazne zaostáva Poľsko. Poslednou skúmanou veličinou bola zadlženosť spotrebiteľov v krajinách V4, ktorá má rastúci priebeh vo všetkých krajinách okrem Maďarska (malo najvyššiu mieru zadlženosti a dokázalo ju znížiť takmer o 32 % v porovnaní s rokom 2010), pritom jej úroveň je relatívne nízka, čo je príznačné pre krajiny strednej a východnej Európy.

Zadlženosť spotrebiteľov v krajinách V4 súvisí aj s nízkymi úrokovými sadzbami, dôverou domácností spojenou s ekonomickým vývojom, rastom HDP a poklesom inflácie. Najmä zadlženosť slovenských domácností je najvyššia v regióne strednej a východnej Európy a spôsobená rastom úverov domácnostiam v roku 2017 (medziročne vzrástli o 13,6 %). Práve rast zadlženosti domácností považujeme za najvýraznejšie riziko stability finančného sektora, nakoľko zvyšuje zraniteľnosť domácností prípadnými šokmi. Tento rast je predovšetkým dôsledkom pozitívneho vývoja na trhu práce, ponuky úverov či trhu bývania. Od začiatku roka 2018 pritom platia podmienky obozretného poskytovania úverov (najmä na nehnuteľnosti) aj pre spotrebiteľské úvery ako opatrenie centrálnych bánk v krajinách V4, v snahe o upevnenie priaznivej ekonomickej situácie a efektívnejšiu koordináciu dynamiky rastu.

Kľúčové slová: Dlh, Spotreba, Spotrebiteľské správanie, Úspory.

Použitá literatúra

- [1] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013. *Domácnosti v ČR: příjmy, spotřeba, úspory a dluhy v letech 1993 až 2012*. [online] Praha: 2018. Dostupné na internete: <<http://www.socr.cz/file/2115/analyza-csu-domacnosti-v-cr---prijmy--spotreba--uspory-a-dluhy-1993-2012.pdf>>

- [2] DOVÁĽOVÁ, G. – KÖNIG, B. 2017. *Spotreba domácností na Slovensku vo svetle zmien príjmov a cien*. Bratislava : SAV, 2017. 27 s. ISSN 1337-5598.
- [3] FISHER, I. 2012. *The Theory of Interest as Determined by Impatience to Spend Income and Opportunity to Invest It*. Eastford, CT : Martino Fine Books, 2012. 610 s. ISBN 978-1614273318.
- [4] FRIEDMAN, M. 1957. *A Theory of the Consumption Function*. Princeton : Princeton University Press, 1957. 259 s. ISBN 0-691-04182-2.
- [5] KEYNES, J. M. 1965. *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. New York : Harcourt, 1965. 403 s. ISBN 978-0156347112.
- [6] KOTLER, P. - ARMSTRONG, G. 2017. *Principles of Marketing*. Cranbury : Pearson, 2017. 736 s. ISBN 978-0134492513.
- [7] KOUDELKA, J. 2010. *Spotřební chování*. Praha : Oeconomica, 2010. 158 s. ISBN 978-80-245-1698-1.
- [8] LUKÁŠEK, L. 2011. *Visegrádská skupina a její vývoj v letech 1991-2004*. Praha : Karolinum, 2010. 170 s. ISBN 978-80-246-1859-3.
- [9] MANDEL, M. - TOMŠÍK, V. 2008. *Monetární ekonomie v malé otevřené ekonomice*. Praha : Management Press, 2008. 268 s. ISBN 978-80-726-1185-0.
- [10] MANKIW, N. G. 2017. *Principles of Microeconomics*. Boston : Cengage Learning, 2017. 491 s. ISBN 978-1305971493.
- [11] MODIGLIANI, F. 1988. The Role of Intergenerational Transfers and Life Cycle Saving in the Accumulation of Wealth. In *Journal of Economic Perspectives*, roč. 2, 1988, č. 2. ISSN 0895-3309, s. 15–40.
- [12] OECD. 2018. *Gross domestic product*. [online] Paris: 2018. Dostupné na internete: <<https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm#indicator-chart>>
- [13] OECD. 2018. *Household debt*. [online] Paris: 2018. Dostupné na internete: <<https://data.oecd.org/hha/household-debt.htm#indicator-chart>>
- [14] OECD. 2018. *Household savings*. [online] Paris: 2018. Dostupné na internete: <<https://data.oecd.org/hha/household-savings.htm#indicator-chart>>
- [15] OECD. 2018. *Household spending*. [online] Paris: 2018. Dostupné na internete: <<https://data.oecd.org/hha/household-spending.htm#indicator-chart>>
- [16] OECD. 2018. *Inflation*. [online] Paris: 2018. Dostupné na internete: <<https://data.oecd.org/price/inflation-cpi.htm>>
- [17] RIEGEL, K. a kol. 2003. *Psychologie ve světě práce*. Praha : Karolinum, 2003. 462 s. ISBN 802-46-0448-5.
- [18] SCHIFFMAN, L. - WISENBLIT, J. 2014. *Consumer Behavior*. Cranbury : Pearson, 2014. 528 s. ISBN 978-0132544368.
- [19] SOUKUP, J. a kol. 2012. *Makroekonomie*. Praha : Management Press, 2012. 520 s. ISBN 978-80-7261219-2.
- [20] THE WORLD BANK. 2018. *Debt*. [online] Washington D.C.: 2018. Dostupné na internete: <<http://datatopics.worldbank.org/debt/>>

Adresa autora: PhDr. Martin Hudec, MBA, Ekonomická univerzita Bratislava, Obchodná fakulta, Dolnozemská cesta 1, 852 35 Bratislava; e-mail: mhudec18@gmail.com

Intercultural Competences in Slovak Enterprises – Perception and Reality *Interkultúrne kompetencie v slovenských podnikoch – vnímanie a realita*

Dana Benčíková, Denisa Malá

Intercultural competence appears to be an inevitable component of employee working skills in international organizations. The related cultural intelligence (CQ) of an individual manifests in three primary areas – cognitive, motivational, and behavioral one. Thus training of intercultural competences results in increasing CQ of the trainees. This paper outlines the first results of an ongoing research into measuring both phenomena in Slovak enterprises, while the main goal of the paper is to compare the perceived levels of CQ, surveyed through a 20-item 4-factor CQ scale, with the actual manifestation of intercultural competences in the respondent's actions. The findings of the research were processed and evaluated by the methods of descriptive, graphical, and statistical analysis, while similarities and differences among the overlapping competences are highlighted in this paper. A suggestion is given with regard to training the individual intercultural competences in order for the enterprises to achieve efficiency and competitive advantage in the Slovak and international markets.

Key words: Cultural intelligence. Intercultural competence. Intercultural training. Self-assessment.

Interkultúrna kompetencia je nevyhnutnou súčasťou pracovných zručností zamestnancov v medzinárodných organizáciách. S tým súvisiaca kultúrna inteligencia (CQ) jednotlivcov sa prejavuje v troch základných oblastiach – kognitívnej, motivačnej a behaviorálnej. Z toho vyplýva, že tréningom interkultúrnych kompetencií jednotlivcov je možné zvyšovať ich CQ. Príspevok prezentuje prvé výsledky prebiehajúceho výskumu merania oboch fenoménov v slovenských podnikoch, pričom hlavným cieľom je porovnať pocitovanú úroveň CQ respondentov, ktorá bola zisťovaná štvorfaktorovou škálou CQ, s realitou. Zistenia výskumu boli spracované a vyhodnotené metódami deskriptívnej, grafickej a štatistickej analýzy. Príspevok poukazuje na podobnosti a rozdiely medzi zhodnými kompetenciami a faktormi CQ. V závere autorky načrtávajú možnosti využitia tréningu jednotlivých interkultúrnych kompetencií v podnikoch za účelom dosiahnutia vyššej efektívnosti a konkurenčnej výhody na slovenskom a zahraničnom trhu.

Kľúčové slová: interkultúrna kompetencia. interkultúrny tréning. kultúrna inteligencia. samohodnotiacia škála.

JEL Classification: F_{23} , F_{53}

Introduction

In the field of business, to be interculturally competent carries an additional value of achieving competitive advantage in the given field. Focusing on different types of enterprises operating in the Slovak market, the authors of the paper wish to highlight the importance of enhancing intercultural competences within an enterprise in order for it to achieve competitive advantage in the national and international markets. It is true that intercultural competences are often overlooked as a component of managerial skills, and so is the concept of cultural intelligence (CQ), the phenomenon of which has been widely accepted among scholars, researchers, and academics worldwide. Sedliačiková and Petřík (2016) agree that the awareness of the term 'cultural intelligence' is generally low among managers of Slovak SMEs. Although growing in popularity since it was established in 2003, CQ is not a widely spread concept among employees of business enterprises, and moreover, it is often derogated by business managers, and regarded as unnecessary. The authors of this paper strongly believe that the awareness of CQ and development of intercultural competences through intercultural training is essential for an enterprise to maintain competitive and efficient, and have based their research on this premise.

1. Theoretical framework

Due to the ubiquity of globalization in the contemporary markets, there can hardly be an enterprise found which has never experienced a culturally diverse situation or encountered diversity resulting from the interculturality of the current business environment. For this reason, it appears to be a necessity to not only talk about culture, but also educate people in being interculturally knowledgeable and competent.

Intercultural competence refers to an ability to communicate and act in intercultural situations in such way that enables understanding between the individual participants of interaction without violating their integrity, which manifests through cognitive, affective, and behavioral aspects (Mešková, 2016). As suggested by Thomas (2009), intercultural competence does not evolve automatically from one's intercultural experience. It is acquired as a skill in a learning process, which is normally organized as intercultural training. We would like to point out, however, that despite being aware of culture-based problems and conflicts of the current world, intercultural training still does not appear to be sufficiently acknowledged as a tool to achieve organizational goals and profits. Intercultural competence thus represents an educational challenge in all its areas for enterprises, and a goal in achieving higher efficiency within their country of operation as well as outside the national markets.

Cultural intelligence (CQ) may be understood as emotional intelligence extended across cultures (Minárová, 2014). CQ, defined by Earley and Mosakowski (2004) as an outsider's seemingly natural ability to interpret someone's unfamiliar and ambiguous gestures the way that person's compatriots would, is directly linked with the individual intercultural competences – cognitive, affective, and behavioral. Livermore (2011) claims that CQ manifests in three areas – head, heart, and body. According to Ang et al. (2007) these areas encompass four CQ factors as follows: strategy and knowledge (the metacognitive

and cognitive factors), motivation – the motivational factor, and behavior or action – the behavioral factor.

As suggested, the two outlined phenomena – cultural intelligence and intercultural competences overlap in all aspects, or factors. Therefore, the attempt to enhance intercultural competences by a certain type of training will naturally lead to the increase in one's level of CQ. Both CQ factors and intercultural competences (IC) can be viewed from the triangular perspective of the cognitive (cognitive and metacognitive CQ = cognitive IC), affective (motivational CQ = affective IC), and behavioral (behavioral CQ and IC) aspects.

Both phenomena may be measured and evaluated in their level of development, and thus they can be trained accordingly. The authors have focused their research within the project VEGA 1/0934/16 – Cultural intelligence as an essential prerequisite for competitiveness of Slovakia in global environment, on measuring both CQ and IC, as well as development of further ways and tools to self-assess intercultural competences of individuals that would be easily applicable in Slovak international organizations. Based on the individual results of self-assessment, closely targeted intercultural training of individual intercultural competences will be outlined and provided to those organizations and enterprises who will show interest in benefiting from it.

Two separate, but very closely connected, surveys of our research are described further in this paper, which were aimed at measuring the level of cultural intelligence and self-assessing the individual intercultural competences in Slovak enterprises of all types – from micro to large, in order to achieve the representativeness of the sample and make viable conclusions.

2. The aim, material and methodology

The aim of this paper is to provide comparison of the perceived levels of CQ with its manifestation through intercultural competences, i.e. in the respondent's actions. The level of respondents' CQ was determined through a 20-item 4-factor CQ scale, and the intercultural competences were measured by a self-assessment questionnaire created for this purpose.

The research methodology consisted of three phases. In the first phase, performed in 2016, methods of summary, synthesis, and analysis were used, and short reviews of available literary sources were generated. Preliminary phases of the research on both surveys were reported on (Benčíková, Malá, 2016; Benčíková, Malá, 2017) in order to establish a platform for further assessment of CQ and ICs in Slovak enterprises. In the second phase, two separate questionnaires were administered to generate empirical data on a sample of adult inhabitants of Slovakia (older than 18 years of age), specifically on a representative sample of employees of Slovak enterprises. To evaluate the results of the research, the statistical program IBM SPSS Statistics 19 was used. In the third, still ongoing, phase, an outline of training of ICs is to be proposed for employees of Slovak enterprises, which could be tailored according to the needs of particular enterprises, and further extended among all types of international organizations in Slovakia.

The primary data for the second phase of the research, which is the main focus of this paper, were collected through two questionnaires, both of which consisted of two parts. The first questionnaire was adopted from the original 20-item 4-factor CQ scale (hereafter

referred to as CQ scale) as elaborated by researchers at the Cultural Intelligence Center, Michigan State University, USA (CIC, 2005). The second questionnaire was inspired by the self-assessment CQ scale (Van Dyne, Ang, 2006), but adjusted for our purposes to self-assess the individual intercultural competences (hereafter SAIC questionnaire) in a working environment.

The first part of each questionnaire was aimed at identification of respondents, namely by sex, age, the achieved degree of education, and by their affiliation to an enterprise – national, or international, located in Slovakia. The second part of the CQ scale consisted of 20 statements focusing on how respondents themselves view their level of CQ within its four factors: metacognitive, cognitive, motivational, and behavioral. The statements were evaluated by means of the Likert scale 1-7, as originally proposed by the CIC, where 1 means complete disagreement, and 7 means full agreement with the given statement. The second part of the SAIC questionnaire, consisting of 48 questions, aimed at self-assessing the respondents' intercultural competences – cognitive, affective, and behavioral. The first 30 questions were structured as multiple choice, where three options were provided to respondents to choose from. Respondents were not aware of which of the three competences were being assessed by which questions, neither could they tell what value (1, 2, or 3 points) was assigned to the individual responses. The final 18 questions were structured in a way that enabled respondents estimate how developed they are in individual competences, as a 4-point scale with specific answers was provided. Again, the same conditions were followed, i.e. not disclosing to the respondents which competence the questions relate to. The questions were thus easily evaluated by Likert scale 1-4. We specifically chose an even number in order to avoid the middle – neutral value.

CQ scale was distributed to 582 respondents. For research purposes, and in order to ensure the representativeness of the sample, 275 correctly filled-in questionnaires were used. The representativeness of the sample, according to chosen criteria – sex, age, and achieved educational level, was tested by Chi-square test. In all cases, the representativeness was confirmed ($p\text{-value}_{\text{sex}} = 0.978$, $p\text{-value}_{\text{age}} = 0.994$, $p\text{-value}_{\text{education}} = 1$). SAIC questionnaire was distributed to 426 respondents, of which number 123 correctly filled-in questionnaires were used for the research purposes and in order to ensure the sample representativeness. Similar to the previous research, the representativeness of the sample, according to chosen criteria – sex, and achieved educational level, was tested by Chi-square test, and confirmed in both cases ($p\text{-value}_{\text{sex}} = 1$, $p\text{-value}_{\text{education}} = 0.991$). Representativeness of the sample by age was not achieved.

The survey data were later evaluated by descriptive, graphical, and statistical analysis, more specifically, by Chi-square test, and methods of descriptive statistics data visualization (mean, modus, median, and frequency tables). The results correspond with the main objective of our ongoing research, aimed at providing targeted intercultural training that will be specifically tailored for Slovak enterprises according to the needs determined by the level of development of the individual ICs, as well as according to their current needs and wishes.

3. Results and discussion

The object of our first research was cultural intelligence, and the subject was adult Slovaks – employees of enterprises. The first research was performed in 2016, and focused on evaluating the level of CQ. Out of 275 correctly filled-in questionnaires which were used in order to ensure the representativeness, 134 were men, and 141 were women. Most of our respondents (54) were in the age between 35-44, and over 64 (49). Interestingly, this category (more than 64) was rather largely populated especially among micro and small family-like enterprises where these respondents would hold the positions of the owners or top managers. The smallest number of respondents were between 18-24 of age (29) and between 45-54 (45). As to the education level, most respondents (178) have completed the high school level of education, while for 78 it was without the graduation certificate, and 100 with the graduation certificate. Least respondents have achieved the master's level of education (44 %) and doctoral education (2).

The object of the second research was intercultural competence, and the subject was adult Slovaks – employees of enterprises. The second research was performed in 2017, and focused on the self-assessment of ICs in the workplace. For the research purposes and in order to ensure the representativeness of the sample, 123 correctly filled-in questionnaires were used, while 60 of our respondents were men, and 63 were women. As to the education level, most respondents (79) have completed the high school, 23 respondents claimed elementary level of education, 20 have achieved the master's degree, and 1 respondent had a doctoral degree. Representativeness of the second sample by age was not confirmed, and therefore data for this category are not provided in the further analysis. However, since this is an ongoing research, more data will be collected in the future to ensure the validity of the research and its recommendations.

Having based our research on the original CQ scale as developed by CIC at Michigan State University, we have followed the same rules for evaluating the individual CQ factors – metacognitive (MC), cognitive (COG), motivational (MOT), and behavioral (BEH). The authors of the CQ scale, however, do not provide instructions on the meaning of the score values. Therefore, we are only able to offer an explanation based on the assumption that within the 7-point Likert scale, where 4 represents the neutral value, all values under 4 are considered negative responses and all values above 4 are positive. We agree with Mešková (2012), who states that for managers, possessing intercultural competence, which corresponds to the individual CQ factors, is extremely significant, as it represents an important tool in their work. However, our research proves otherwise, where in the cognitive CQ factor, Slovak employees of enterprises manifest negative tendencies (3.91), i.e. are not sufficiently knowledgeable in the field of cultural issues. This rather contradicts with the finding that in metacognitive factor, our respondents achieved a higher value (4.8), which would mean they are aware of the cultural knowledge they possess, and can utilize it in practice. The top score of all (4.93) was achieved in CQ motivation, which means that our respondents are rather motivated to enter intercultural situations, and/or open to communicating with people from other cultures. Behavioral CQ factor reached the value of 4.27, i.e. slightly above the neutral value. This indicates rather low ability of Slovak

employees of enterprises to adjust their behavioral patterns to the needs of an intercultural situation. It may also suggest low tolerance and adaptation to diversity.

There are slight differences between the overall scores for the male and female respondents, women generally manifesting higher scores than men. We assume that women tend to be more perceptive to potential intercultural problems and aware of cultural issues (difference of 0.45 pts on the scale in the metacognitive factor), slightly more knowledgeable of cultural issues than men (difference of 0.05 pts in the cognitive factor), more motivated to experience intercultural encounters (difference of 0.2 pts in the motivational factor), and able to adapt and tolerate diversity better (difference of 0.39 pts on the scale in the behavioral factor).

Our research has produced some striking results, mainly when it comes to comparing the age categories of our respondents. There is a very distinct difference in self-perception of one's CQ in the age group 65+, where the scores in all four CQ factors are achieving exceptionally low values in the metacognitive, cognitive, and motivational factors, in comparison with the other groups of respondents (MC=2.13, COG=2.58, MOT=2.10, BEH=4.30). It may be assumed that people in this age category are no more motivated to experience diverse intercultural encounters, do not possess cultural knowledge that would equip them with the skills to do so, and are therefore not utilizing this knowledge to its full potential. On the other hand, the finding that in behavioral CQ factor this age group scored relatively high, leads us to a conclusion that within their working life these respondents have gradually built the skill to adjust their behavior when a situation requires it, as well as the tolerance towards opinions and behaviors other than their own. Of the age categories, the highest scores were achieved among young people between 25-34 years of age (MC=5.33, COG=4.61, MOT=5.56, BEH=4.96). This is a very pleasant finding, suggesting that the new generation of managers and employees is much better equipped with knowledge, skills, and motivation necessary to function in an intercultural environment.

The analysis of our sample according to educational level has also generated several interesting findings. The most significant difference when compared to every other group, appears to be in the category of respondents with incomplete high school education (without the graduation certificate), where in all four factors, the respondents scored below the middle value 4, i.e. proved negative tendencies (MC=3.15, COG=2.83, MOT=3.70, BEH=3.41). This proves insufficient knowledge and its utilization in intercultural situations, low motivation to encounter diversity, and, moreover, low tolerance and adaptability in this matter. Significantly higher scores were obtained from the respondents with university level of education – from bachelor to doctoral degrees, top scores in each CQ factor being: MC=5.45 (bachelor), COG=4.58 (doctoral), MOT=5.70 (master), and BEH=4.7 (bachelor). It is apparent that university represents that step in one's education in Slovakia that provides young people with knowledge, skills, and motivation to effectively function in intercultural working environments.

In order to make generally applicable conclusions, a very detailed analysis and explanation of what the individual scores mean would be necessary. This is, however, impossible without understanding the significance of the individual scores within all four CQ factors, as meant by the original authors of the scale. What is available for us to analyze is the comparison of our total scores with the scores achieved in two previous researches (Ang et al., 2007) among managers of enterprises in the United States (MC=5.41,

COG=3.80, MOT=5.80, BEH=4.98) and Singapore (MC=4.23, COG=4.72, MOT=5.70, BEH=5.01). The comparison is especially interesting when taking account of the fact that in the USA and Singapore, the society is structured in a highly multicultural way, while in Slovakia, we are living in practically mono-cultural environment.

As it is evident from the score comparison, differences in the structure of the three societies reflect in the much different scores in all four CQ factors. Especially notable are the significantly higher scores in motivational and behavioral CQ factors in both Singapore and the USA, which, as suggested, may be a direct consequence of people having lived in a highly multicultural society for several centuries. This not only gives them internal motivation to function among diverse groups of people, but also encourages them be tolerant and able to adjust their own behavior to the needs of the diverse group.

The second research, conducted in 2017, appears to be more relevant in providing the realistic picture of the situation related to intercultural competences of Slovak employees of enterprises. This is mainly due to the fact that while the CQ scale provided the respondents with a presumable understanding of how the score was calculated and thus may have influenced their perceptions of own cultural intelligence, the structure of the SAIC questionnaire (mainly its first 30 questions) was elaborated in such way that it was not possible to predict the 'appropriate' response. The questionnaire was inspired by the original self-assessment CQ scale as prepared by CIC, but was adjusted to serve our purposes, i.e. assessing the individual intercultural competences – cognitive, affective, and behavioral, as they manifest in the workplace. Since these competences correspond to the three CQ factors tested by the original self-assessment CQ scale (Van Dyne, Ang, 2006), when creating our version, we followed a similar pattern in structuring and evaluating the first 30 questions. In these multiple choice questions, a respondent could obtain 1-3 points, while each intercultural competence was represented equally, i.e. by 10 questions. The remaining 18 questions were evaluated on a Likert scale 1-4, while each intercultural competence was also represented equally, i.e. by 6 questions. Thus altogether in each competence a respondent could obtain up to 54 points (max. 30 in the multiple-choice part + max. 24 in the Likert-scale part).

It must be pointed out that unlike the original 4-factor CQ scale, the CIC's self-assessment CQ scale offers an evaluation of one's scores along with their brief interpretation by suggesting three levels of score for each competence: high, middle, and low. We have, therefore, decided to calculate the obtained final scores in the same way, while adhering to the system used by CIC. As the total numbers of points achieved in our SAIC and the original self-assessment CQ scale are not the same, we have adjusted the individual level by calculating the percentage at which each competence is high (H), middle (M), or low (L). The cognitive intercultural competence in our SAIC questionnaire (cognitive CQ factor in the original scale) is considered high if the respondent achieves a minimum of 70 % (38-54 points), and middle with the minimum of 50 % (27-37 points). The affective intercultural competence (motivational CQ factor) is high at 90 % (49-54 points), and middle at 80 % (43-48 points). Finally, the behavioral intercultural competence (behavioral CQ factor) is considered high at 80% (43-54 points), and middle at 60% (32-42 points). With the use of this scale, the final scores for all three intercultural competences were calculated as follows: cognitive – 37.69 (M/H), affective – 39.29 (L), and behavioral – 37.91 (M). Interestingly,

differences between men and women were observed in men achieving significantly higher on the affective competence (44.83 – M) than women (38.49 – L), and rather lower on the cognitive competence: men (36.5 – H), and women (38.08 – H). As to the educational level, differences appear to be practically directly linked to the level of education, with the highest scores obtained by respondents who hold a doctoral degree in education (cognitive = 37.17 – M/H; affective = 44.91 – M, and behavioral = 39.23 – M). As opposed to these values, in the category of respondents with high school education level and the ones who have achieved the bachelor's degree, the scores were much lower, with the affective competence not even achieving the middle level.

In the second research, it has been proved that the real levels of the individual intercultural competences do not achieve high values, moreover, they appear to be manifesting different trends from the perceived cultural intelligence assessed in the first research. The results of our second research cannot be related to previous researches, as the original self-assessment CQ scale was meant for individual use and not for research purposes. Moreover, we have created a new SAIC questionnaire, which reflects the situations that can occur in the workplace rather than following the general pattern provided by the original authors. Therefore, analysis related to comparison of data cannot be provided. Our research thus appears to represent a potential springboard to attempts of other scholars who wish analyze the level of intercultural competences for their academic or practical purposes.

Deeper statistical analysis will need to be performed in order to ensure validity of comparison of both assessed phenomena – cultural intelligence and intercultural competences. However, from the two independent researches that were conducted on a representative sample of employees of Slovak enterprises, it can be claimed that the perception of one's own cultural intelligence (Benčíková, Malá, 2016) does not correspond with the reality (Benčíková, Malá, 2017). Through comparative analysis of results of both researches, we have come to a conclusion that although Slovak employees of enterprises perceive their motivational CQ factor to be rather highly developed; their affective intercultural competence proves otherwise. The same can be said about the cognitive CQ factor, where Slovak employees of enterprises view their knowledge of cultural issues, norms, values, traditions, etc. as insufficient, while in reality they appear to be well-equipped with the appropriate knowledge and strategies, as it has been proved by having achieved middle/high values in cognitive intercultural competence. Behavioral intercultural competence appears to be at the medium level, unlike the trend shown in evaluating the corresponding behavioral CQ factor.

Since the perception of Slovaks related to their own intercultural competences is rather different from the reality, we therefore assume that more awareness of the possibility to self-assess one's ICs will lead to a more appropriate perception of their real capabilities and way to benefit their enterprise. Although Poliak, Benčíková (2016) claims that intercultural competence is now gradually being accepted as an important asset of work in intercultural teams, on the basis of the research results, the authors of this paper believe that the vast benefits of this concept are still largely undervalued. Training the individual intercultural competences by means of tailored intercultural training methods may therefore enable development of those competences that an individual (or an enterprise) is lacking, and improvement of those an enterprise wishes to promote and utilize in its intercultural relations.

Conclusion

Cultural intelligence is a relatively new phenomenon in the field of intercultural relations. The corresponding intercultural competences, unlike cultural intelligence itself, may easily be developed, enhanced, or improved to higher levels. With the increasing levels of intercultural competences, cultural intelligence achieves in value as well. Such as CQ factors, intercultural competences fall into three areas: cognitive (head, reason), affective (heart, motivation), and behavioral (action, behavior). The perceived and the real values, however, differ. While Slovaks view themselves as rather highly motivated to experience intercultural encounters and situations characterized by diversity, in reality, they show the opposite trend. Similar to this, while Slovaks believe they are not knowledgeable in cultural issues, the opposite appears to be true when it comes to the development of their cognitive intercultural competence. This has been proved within our two independent researches, and through finding analogies between them. Thus we may state that the goal of the reported research, as well as the main aim of this paper, have been successfully achieved.

The answer to the question how Slovak enterprises may benefit from the self-assessment of intercultural competences is simple. The realistic picture of what the employees of an enterprise are capable of and in which skills they are lagging will enable the management to target those skills and competences that it needs to develop or enhance to achieve competitive advantage in the national and international markets. Intercultural training, tailored to suit specific needs of each enterprise and/or its individual employees, will be targeting all three intercultural competences individually. Therefore, each enterprise will be able to choose such courses and activities which will benefit its operations in order to perform better and more efficiently. Development of intercultural training is the main goal of the final (2018) phase of the ongoing research within the project VEGA 1/0934/16. The outcomes of the research have an ambition to be laid out in a very practical way, and offered as courses developing the individual intercultural competences, as required by the needs of Slovak enterprises.

Acknowledgement

This paper was written within the framework of project VEGA No. 1/0934/16 – Cultural intelligence as an essential prerequisite for competitiveness of Slovakia in global environment, as a result of a research aimed at determining the perceived levels of cultural intelligence, and the level of development of individual intercultural competences.

References

- [1] ANG, S. et al. 2007. Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance. In *Management and Organization Review*, vol. 3, 2007, no. 3. ISSN 1740-8784, pp. 335-371.
- [2] BENČIKOVÁ, D., MALÁ, D. 2016. Ways of assessing cultural intelligence in international organizations and the potential of CQ awareness for the efficiency of working processes. In *Kultúrna inteligencia ako dôležitý predpoklad*

- konkurencieschopnosti Slovenska v globálnom prostredí* : zborník vedeckých štúdií z projektu VEGA 1/0934/16 Banská Bystrica : Bellianum, 2016, p. 10–20. ISBN 978-80-557-1125-6.
- [3] BENČIKOVÁ, D., MALÁ, D. 2017. Self-assessment of intercultural competences as a way to effective intercultural training. In *Kultúrna inteligencia ako dôležitý predpoklad konkurencieschopnosti Slovenska v globálnom prostredí* : zborník vedeckých štúdií II z projektu VEGA 1/0934/16. Banská Bystrica : Bellianum, 2017, p. 9–19. ISBN 978-80-557-1324-3.
 - [4] CIC (Cultural Intelligence Center). 2005. The Cultural Intelligence Scale (CQS). [online]. Michigan : Michigan State University, 2005 [cited 2017-02-09], Available online at: <<http://www.linnvandyne.com/futureres.html>>
 - [5] EARLEY, C., MOSAKOWSKI, E. 2004. Cultural Intelligence. In *Harvard Business Review*, vol. 10, 2004. ISSN 0017-8012, pp. 139–146.
 - [6] LIVERMORE, D. 2011. *The Cultural Intelligence Difference Special E-book Edition: Master the One Skill You Can't Do Without in Today's Global Economy*. New York : AMACOM Div American Mgmt Assn, 2011. 224 p. ISBN 978-08144-1706-5.
 - [7] MEŠKOVÁ, Ľ. 2012. Le management interculturel Franco-slovaque dans le contexte de L'UE. In *Management de la diversité culturelle: Quels enjeux en Europe?* Bruxelles : Bruylant, 2012. ISBN 978-2-8027-3560-1, pp. 47–55.
 - [8] MEŠKOVÁ, Ľ. 2016. Identifying and developing intercultural competences. In *Kultúrna inteligencia ako dôležitý predpoklad konkurencieschopnosti Slovenska v globálnom prostredí* : zborník vedeckých štúdií z projektu VEGA 1/0934/16. Banská Bystrica : Bellianum, 2016, p. 58–65. ISBN 978-80-557-1125-6.
 - [9] MINÁROVÁ, M. 2014. *Emocionálna inteligencia ako súčasť kompetentnosti manažéra*. Banská Bystrica : Vydavateľstvo UMB v Banskej Bystrici – Belianum, Ekonomická fakulta, 2014. p. 144. ISBN 978-80-557-0755-6.
 - [10] SEDLIAČIKOVÁ, M., PETRÍK, V. 2016. Cultural intelligence of SMEs' financial managers as a determinant of an organization's competitiveness. In *Kultúrna inteligencia ako dôležitý predpoklad konkurencieschopnosti Slovenska v globálnom prostredí* : zborník vedeckých štúdií z projektu VEGA 1/0934/16. Banská Bystrica : Bellianum, 2016, p. 119–128. ISBN 978-80-557-1125-6.
 - [11] THOMAS, A. 2009. Intercultural training. In *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, vol 40, 2009, no. 2. ISSN 2336-6145, pp. 128–152.
 - [12] POLIAK, P., BENČIKOVÁ, D. 2016. Intercultural Competences in International Organizations. In *Globalization and Its Socio-Economic Consequences, 16th International Scientific Conference*. Žilina : University of Žilina, 2016. ISBN 978-80-8154-191-9, p.151–158.
 - [13] VAN DYNE, L., et al. 2009. Cultural Intelligence: A pathway for leading in rapidly globalizing world. In *CCL Casebook – CQ Chapter* [online]. Michigan : Cultural Intelligence Center, 2009 [cited 2017-02-12]. Available online at: <http://linnvandyne.com/papers/Van%20Dyne_Ang_Livermore%20CCL%20in%20press.pdf>
 - [14] VAN DYNE, L., ANG, S. 2006. *A Self-assessment of CQ*. In: Earley, P.C., Ang, S, Tan, J.S. *CQ: Developing cultural intelligence at work*. California, Stanford University Press, 2006, pp. 217–227. ISBN 978-08-0477-172-6.

Authors' address: PhDr. Dana Benčíková, PhD., doc. Ing. Denisa Malá, PhD., Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Ekonomická fakulta, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica; email: dana.bencikova@umb.sk; denisa.mala@umb.sk

Terrorism in Tourism ***Terorizmus v cestovnom ruchu***

Malgorzata Zawartka

Nowadays terrorism is the main threat for tourism and it is the greatest challenge for security management. The aim of the article is to analyse the relationship between terrorism and tourism. The analysis is based on multiple case studies from different tourist destinations. The article uses secondary sources of data to show the growth of terrorism in the last decade, highlight the safety in tourism industry and to examine the destinations with a high risk of terrorism.

Key words: Risk. Terrorism. Tourist Destination. Safety.

V súčasnosti je terorizmus veľkou hrozbou pre cestovný ruch a významnou úlohou bezpečnostného manažmentu. Cieľom state je preskúmať vzťah terorizmu a cestovného ruchu. Stat' prezentuje prípadové štúdie z viacerých cieľových miest cestovného ruchu a využíva sekundárne zdroje údajov. Výsledkom skúmania je poukázanie na rast terorizmu v poslednom desaťročí, vyzdvihnutie prvku bezpečnosti v cestovnom ruchu a prehľad cieľových miest s vysokým rizikom terorizmu.

Kľúčové slová: Bezpečnosť. Cieľové miesto cestovného ruchu. Riziko. Terorizmus.

JEL Classification: K₃₂, L₈₃.

Introduction

Security is certainly one of the greatest challenges for the governments and their services whose main point of existence is detection, prevention and response to potential threats. One of the most important aspects of security on the international stage is undoubtedly connected to tourism and travel. Tourism security is a great challenge which requires engagement of not only governments and their services, but it also requires the engagement of everyone else involved in the process of travel and travel agencies, as well as hotel and tourist attraction operators.

Possible security threats are not a main concern for many tourists while choosing destination of their travelling. This shows that only a few tourists are aware of the risks they undertake while selecting certain destinations.

Acts of terrorism, natural disasters, transportation disasters and diseases that could cause epidemics are the main threats of the tourism. These threats carry a risk of death; they contribute to financial losses. They also cause loss of interest in particular tourism destination which in turn causes decline of affected regions.

1. The concept of terrorism

The concept of terrorism became amplified over the last decades in the consciousness of modern man. The main contributor is the increased frequency of terrorist attacks which influenced millions of people to the point where terrorism became one of the main topics of mass media and everyday conversations. Terrorists often use civilians to force governments to take certain actions. It would seem that defining terrorism should not be difficult; however complexity of the phenomenon makes it hard to provide an unambiguous definition. Nowadays terrorism is defined as any act of violence that moved society (Aleksandrowicz, 2008). Therefore understanding terrorism only through its definition is a difficult task. The scope of this phenomenon is so large that until now there is not one, universal definition which would be used by European countries, and which would be used in either national or international laws.

Nowadays word terrorism is quite common. It is associated with negative emotions as: fear, threat, bomb, death of innocent people etc. Common occurrence of terrorism does not help with an accurate and unambiguous definition of the word. The mass media definitely plays a role in making terrorism a commonplace by frequent broadcasting acts of violence. Quite often the term terrorism is used incorrectly due to its complexity and multitude of its aspects.

It is not easy to find a correct definition of terrorism among more than two hundreds of its existing ones. There are some good definitions of terrorism created by United States Department of State, Federal Bureau of Investigation and United States Department of Defense.

According to the definition created by U.S. Department of State: *“premeditated, politically motivated violence perpetrated against non-combatant targets by subnational groups or clandestine agents, usually intended to influence an audience”* (Wojciechowski, 2009).

The definition created by FBI states that terrorism is: *“the unlawful use of force and violence against persons or property to intimidate or coerce a government, the civilian population, or any segment thereof, in furtherance of political or social objectives”* (www.novastrategia.org.pl).

The last of the distinguished definitions i.e. the one created by U.S. Department of Defense depicts the terrorism as: *“The calculated use of unlawful violence or threat of unlawful violence to inculcate fear; intended to coerce or to intimidate governments or societies in the pursuit of goals that are generally political, religious, or ideological”* (Wojciechowski, 2009).

The mentioned definitions point out the most important characteristic of terrorism – it is inseparable from politics. Terrorism is closely connected to political power and it is used for political transformations (Hoffman, 2001).

From a psychological perspective all kinds of attacks and increased anxiety are not the only objectives of terrorism. Besides the political background, the important factor of terrorism is a psychological warfare. Terrorist attacks are always conspicuous to attract as much attention as it is possible. Terrorism is a difficult research domain for psychologists. It is close to impossible to get in touch with terrorists to research their nature. However there are certain theories that explain the source of terrorism. According to psychologists terrorism is rooted in traumas experienced during childhood. Terrorist acts are kind of

revenge against parents who were the cause of these traumas but revenge is directed against society instead of the parents. Political scientists have another theory. According to this theory terrorism is a result of desire to change the current state of things. The current state of things according to terrorist is unbearable and they cannot see another solution to achieve this change (Horgan, 2008).

2. The aim and material

The aim of the article is to analyse the relationship between terrorism and tourism. The analysis is based on multiple case studies from different tourist destinations. The article uses secondary sources of data to show the growth of terrorism in the last decade, highlight the safety in tourism industry and to examine the destinations with a high risk of terrorism.

3. Growth of terrorism

Terrorism has evolved during many years of its existence and this evolution has never stopped. In its initial form it was used in good faith. Later during its growth it was used as one of the most dangerous weapons aimed at society. The current form of terrorism may be dubbed as postmodern.

At the beginning of XXI century terrorism has undergone a complete change. The current advancement of technology and progressing globalization create perfect conditions for development of terrorist groups. Terrorists of the new era do not have particular demands; they actually demand things which are hard to realize. Their victims are usually random and innocent people and include tourists, which are quite unaware of the existing terrorist threat.

The modern terrorism aims to achieve its own individual status. Independent terrorists have definite advantage on their side – they are much harder to detect while their work individually than organized groups (Holyst, 2011).

Terrorism of XIX and XX centuries carried certain messages. The terrorist attack of these times were some kind of appeal, a manifesto which was directed at the authorities, society and everyone else who's support terrorists of these times needed to gain through intimidation or conviction about their ideas.

The biggest role was played by society, because terrorists wanted to get its support. The goal was easy to attain by terrorists, who fought for the so-called "right cause". The attacks from that time were used to start a coup or a partisan war. The casualties were minimal. The attacks were planned in a way they would not hurt innocent and/or random people. And if that still happened terrorist organizations would right away admit their fault and they would provide an explanation to assure that innocent casualties were not what they wanted. That kind of attitude allowed to keep the consequence of the attack down to a minimum as well as it ensured the weapons of mass destruction would not be used.

Postmodern terrorism above all lacks any sort of limits. Terrorist organizations do not apologize for the death of the innocent people killed in the incidents. The role of the society which used be the 'third side' was very important in previous form of terrorism; nowadays this role is in decline. The limits have also diminished when it comes to picking the target of the attack as it has been demonstrated in the terrorist attacks in New York and London.

With the beginning of XXI century terrorism became popular on the international scale. The first incidents took place at the beginning of the 70's, when Palestinian organizations called "Black September" and "Popular Front for the Liberation of Palestine" hijacked the plane. This incident shocked the whole world. But even bigger event took place in 1988, when the terrorist attack took place on board of the American airlines (non-existent today). The kidnapped passengers were of different nationalities, which caused an international outrage and it brought international attention to the terrorists' demands.

Another factor fuelling growth of the terrorism was growth of the international travel and tourism (travelling became inexpensive and more people are able to travel into different parts of the world). A terrorist attack at any of the biggest tourist attractions in Paris will cause greater losses and it will bring terrorists greater fame than any cyber-attack. Postmodern terrorism is very dangerous because it is hard to foresee the next strategic point of attack or who will be the next victim. There is a growing number of casualties of different nationalities, which becomes a problem in many of the democratic countries.

4. Safety in tourism industry

The aspect safety is very important in the domain of terrorism. According to the Polish Journal of Law ("Dziennik Ustaw Nr 133 poz. 884") from August 29th, 1997 about tourist services - Article 13, Act 2 – a tour operator is "responsible to inform his/her clients about any particular dangers and risks to their life and health in case of visiting the destination country; they should inform the client about and adequate insurance policy which would cover the clients in this case. This includes any danger that might arise after the agreement is signed".

The responsibility of the tour operator is to inform the travellers about the level of risk to the country they are about to travel. This responsibility was overlooked by one of the largest polish travel agencies – "ITAKA"; as a result of this oversight two Polish citizen died during the terrorist attack which happened in Bardo National Museum in Tunis on March 18th, 2015. The wife of one of the victims sued the tour operator; the grounds of the lawsuit were that they were not informed about any kind of risks connected with travel to Tunisia. The tourists were not aware of the potential terrorism threat in spite of the travel ban posted by the Polish Ministry of Foreign Affairs about Tunisia.

The awareness of the Polish society, which includes Polish tourists is very low. Common people do not have the required knowledge about the security domain or about the security threats and proper responses. Poland as a country is placed on the level "0" (zero) in regards to the risk of terrorism. On this level, the only anti-terrorist methods are limited to gaining and collecting information, border and country security control as well as preventing potential terrorist risks. In spite of the fact that Poland is at a very low level of terrorism risk, Polish society should be educated about security and about proper responses in case of the terrorist attack. Current education of Polish society in the security domain limits itself to dealing with car accidents and fires; there is no thought put into preparing anyone in case of a possible terrorist threat. The reason for the lack and ignorance of this kind of knowledge, is believe that it may never be useful (Gałka, 2012).

Certainly, the subject of terrorism gained more attention after the shocking attack on the World Trade Centre on September 11th, 2001. The biggest interest in the attack and

its aftermath was shown by the mass media. The main theme of the media discourse was whether it was possible to avoid this attack and prevent its casualties.

People, who use mass media to get current information about their country and the world on the regular basis, are easily influenced by the opinion formed by the media. In spite of its important role as information source for the public, it is hard to find information on how to take care of our safety in case of a terrorist attack. There are not too many sources that would deal with such information. The only exception is information posted on a Polish Ministry of Foreign Affairs and Polish Police websites, which contain information on how to act during terrorist threat (Gałka, 2012).

5. Tourist destinations with a high risk of terrorism

As already mentioned in this article, rapidly growing tourism industry is directly linked to the risk of terrorism by increasing possibilities in which terrorist attacks can be carried out. Large groups of travellers occupying airplanes, tourist attractions such as museums, hotels and beaches full of international travellers lure terrorists and are ideal targets for terrorist attacks of international scale.

Terrorist attacks in tourist destinations is not a problem that came to existence in the XXI century. The proof of that is one of the most shocking terrorist attacks that happened during the Summer Olympics in Munich in 1970. The organization behind the attack was Palestinian “Black September”; the attack itself was the answer to the ban of Palestinian athletes from the events. The terrorists took 11 Israeli Olympic team members as hostages; all hostages as well as the five terrorists lost their lives. All members of the “Black September” were Palestinians, but they all lived in the western European - mainly Germany. Living in the western countries allowed the terrorists to become westernized, they were familiar with the local places (sense of direction), culture and customs.

Due to the risk assessment of tourist destinations everyone involved in the international tourism can better understand the threats. “International SOS” is the world’s largest medical and travel security services company that specialises in medical assistance, travel security advice and information, emergency services, healthcare, evacuation and repatriation services. The company was founded in 1985 and has two headquarters in London, UK and in Singapore; the company operates from over 1000 locations in about 90 countries and it receives about 5 million assistance calls annually. In 2016, it started to publish Travel Risk Map (figure 1) to help organisations better understand the risks in the markets where they operate and travel. The Travel Risk Map displays each country’s medical risk rating and travel security risk rating. The result is a comprehensive overview of risks by destination.

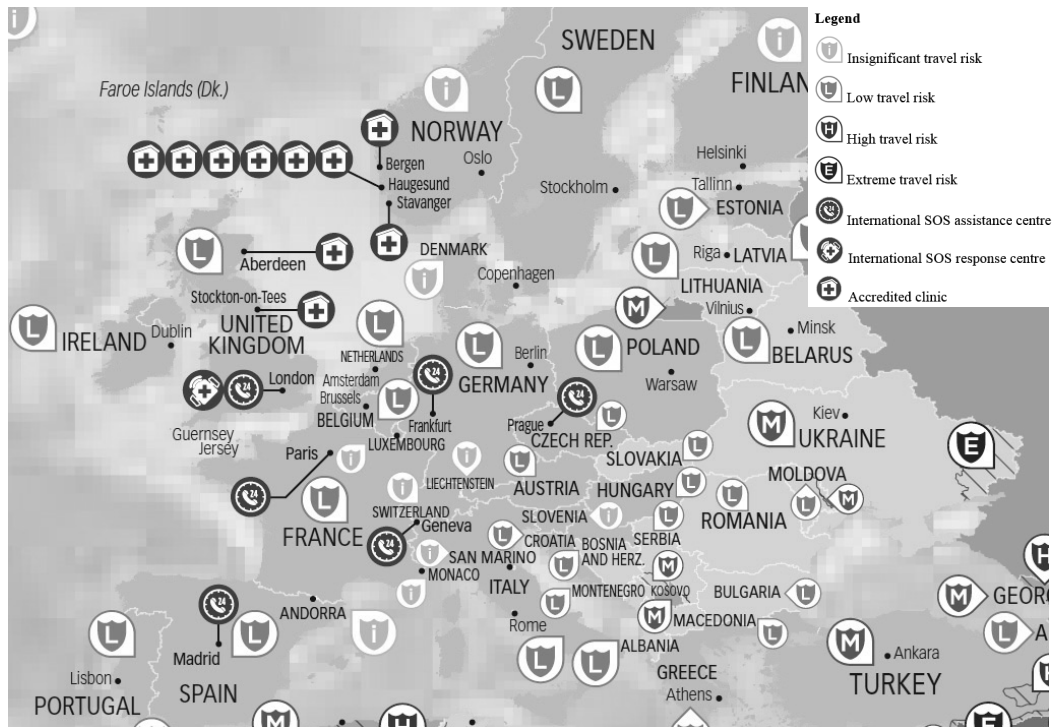


Figure 1 Travel risk map of Europe
Source: www.internationalsos.com

Presently, the countries with highest terrorist risk in Europe according to reports prepared by the International SOS are: France, Belgium, Germany, and the United Kingdom. The high level of risk is associated with the previous terrorist attacks. For many years now, the high level of terrorism is also present in Turkey, Syria, Iraq, Saudi Arabia, Afghanistan, Pakistan, Yemen, as well as many African countries like Egypt, Tunisia, Libya, and Morocco. The higher level of risk is also present in India and Thailand which are quite popular destinations for European tourists.

Some of the countries mentioned above like Turkey were very popular tourist destinations with a rich culture and great climate. Over the years 1995 to 2013, the country experienced a rapid growth of tourism. Unfortunately, in 2015 and 2016, Turkey has experienced two terrorist attacks and their travel and tourism has suffered losses as it stopped being a preferred travel destination.

The first terrorist attack took place on October 10, 2015 in Ankara at a very busy train station, where the bomb was detonated; 100 people were killed and 250 were injured in the attack. The next terrorist attack took place on March 13, 2016 in the capital of Turkey; again the target was a busy transit centre for tourists and local people. The car bomb laden with explosive was detonated - 37 people were killed and 75 were injured. The Islamic State claimed the responsibility for both attacks. Even though both attacks took place in the capital of the country, the loss of tourist was felt in other parts of the country, where the tourist attractions lost their clients for the first time in 10 years. Tourists were afraid of their own safety and even low and attractive prices were not able to sway their opinion.

Another popular destination affected by terrorist attacks is Tunisia. This country has a great climate, culture and landscapes to make it a desired tourism destination. Tunisia is also a country of beautiful beaches, sightseeing places as well as sports attractions such as golf courses. There was a shocking terrorist attack that happened in one of the most popular destinations in city of Susa on June 26th 2015. A member of a terrorist group disguised as a tourist walked onto a beach carrying a weapon hidden in umbrella. He started shooting at the innocent tourists. Afterwards he went into hotel where continued his shooting rampage. The responsibility for this attack which killed 39 tourists was claimed by the Islamic State. The victims were mainly citizens of the United Kingdom, Germany, Portugal, Russia, Belgium and Germany. The attacks caused many tourists to leave Susa, and those who were about to arrive cancelled their travel plans. Even more drastic attack happened in the museum in Tunis. When the tourists were getting off the buses some unknown attackers started shooting at them. The attacker then moved inside of the museum building where they continued to fire their weapons. This attack has claimed 23 lives, including two Polish citizens, Germans, Italians and Spanish. Four people were injured. The responsibility for the attack was claimed by the Islamic State. These two shocking and blatant terrorist attacks caused a great decline in tourist traffic, where the memories of the bloody events of 2015 caused many to rethink their travel plans.

Besides Turkey and Tunisia, Egypt is another popular, yet dangerous tourist destination for those interested in the Arab culture. Egypt is struggling for more than 35 years now with a growing terrorism problem. Terrorist attacks have direct influence on the declining sense of security among the tourists, and this can be directly translated into a decreased number of tourists. Since tourism is one the most important sectors of the Egypt's economy this can have catastrophic impact on the Egyptian economy.

Until year 2004 Egypt was a relatively peaceful country. In 2004 a terrorist attack was carried out in the city of Taba. A year later, in 2005 another terrorist attack took place in city of Cairo, as well as in a well the famous holiday resort Sharm El-Sheikh. Terrorist decided to target tourists who were an easy target. This choice have also created desired by terrorists international reactions. A reaction of this magnitude would never be achieved by killing an Egyptian national.

As a consequence of the attack in Sharm El-Sheikh 70 people were dead and 50 were injured. According to the research conducted by the web portal biznes.onet.pl, Egypt lost 73% of its popularity as a tourist destination in the years 2015/2016. Some popular tourist destinations, which used to be considered safe by Polish tourists, lost their attractiveness; countries as France, Turkey, Tunisia or Egypt were no longer seen as interesting destinations for Polish travellers, who decide to go to safer destinations as Poland, Czech Republic, Austria or Croatia. In spite of the negative aspects of terrorism, there is a chance to grow tourism sector of the countries which were never appreciated and never seen as tourist attractions before.

Conclusion

Undeniably, terrorism in its current form with its large scale deadly attacks is one of the greatest challenges for the security policy of the XXI century. The magnitude of the phenomenon is quite large and the consequences of the terrorist attacks have not only local but international scale and reach. There is a growing anxiety where people are afraid of

their safety. Terrorist groups keep on evolving by changing their methods of attack and changing their targets; they are targeting innocent victims, and more often currently tourists become the target of terrorist attacks.

Nowadays the travel is dominated by young and educated people; people who can make conscious decisions about their travel destinations. An important criterion in the selection of the travel destination for a conscious tourist is the level of security of the place.

Some countries that were popular tourist destinations until the terrorist attacks happened are losing their appeal to countries which are just as popular but definitely safer destinations as: Greece, Croatia, Italy or Portugal.

In spite of the growing number of terrorist attacks in recent years, not all tourists are aware of the terrorist threat; these people do not know how to get the information about the security level of travel destinations. Therefore it is important to create education programs so the public can learn about safety and security from reliable sources, instead of learning about it from biased publications/media.

References

- [1] ALEKSANDROWICZ, T. 2008. *Terroryzm międzynarodowy*, Warszawa : Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, 2008, 180 s. ISBN 978-83-60807-56-9.
- [2] GAŁKA, K. 2012. Świadomość społeczeństwa w obszarze zagrożeń terrorystycznych, Wrocław : Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych imienia generała Tadeusza Kościuszki, 2012. ISBN 978-83-60425-94-7.
- [3] HOFFMAN, B. 2001. *Oblicza terroryzmu*, Warszawa : Świat Książki, 2001. 264 s. ISBN 978-83-73112-95-7.
- [4] HOŁYST, B. 2011. *Terroryzm*, Warszawa : LexisNexis, 2011. 1090 s. ISBN 978-83-76204-57-4.
- [5] HORGAN, J. 2008. *Psychologia terroryzmu*, Warszawa : Wydawnictwo Naukowe PWN, 2008. 196 s. ISBN 978-83-01181-69-7.
- [6] WOJCIECHOWSKI, S. 2009. Terroryzm. Analiza pojęcia. In *Przegląd Bezpieczeństwa Wewnętrznego*, roč. 1, 2009, č. 1. s. 54 – 60. ISSN 2080-1335.
- [7] Zjawisko terroryzmu w aspekcie teoretyczno- historycznym. [cit. 2018–04–04] Available at: <<http://www.nowastrategia.org.pl/zjawisko-terroryzmu-w-aspekcie-teoretyczno-historycznym/>>

Author's address: Mgr. Małgorzata Zawartka, Akademia Wychowania Fizycznego w Katowicach, ul.Mikołowska 72A, 40-065 Katowice, Poland, m.zawartka@awf.katowice.pl

Z VEDECKÉHO ŽIVOTA / FROM SCIENTIFIC LIFE

Etika vedeckej práce doktoranda¹

Ethics of Scientific Work of Doctoral Students

Každoročná vedecká konferencia doktorandov na našej fakulte prináša nové podnety a poznanie. Rád by som upriamil vašu pozornosť na etiku vedeckej práce. Jej súčasný stav vedeckej čistoty v akademickom prostredí je znepokojivý. Nie je v silách jednotlivca tento stav vyriešiť. Pokladám preto za nevyhnutné na túto tému diskutovať. Som presvedčený, že každý by mal začať od seba a od svojho bezprostredného okolia.

Určite ani ja nie som etalónom vedeckej čistoty. S odstupom času by každý jednotliviec riešil určité životné i pracovné situácie inak a možno by viaceré svoje rozhodnutia korigoval. Inak to nie je ani na úseku vedeckej práce. Každý človek sa pri svojom narodení vyznačuje vnútornou čistotou a „neskazenosťou“. Aj vy – doktorandi a mladí vedeckí kolegovia – stojíte na prahu novej etapy života, lebo celý vedecký život máte ešte pred sebou. Zachovajte si preto čo najdlhšie svoju čistotu, čestnosť v práci a nepokrivenú vedeckú chrbtovú kosť.

Súčasný prostredie nám stále častejšie ukazuje obludnosť systému naháňania sa za „čiarkami“ a množstvom publikovaných výstupov evidovaných v registračných databázach. Neberieme ohľad na to, čo publikujeme, pre koho má byť publikovaný príspevok prínosný a akým spôsobom to dosiahneme. Uvediem dva príklady – jeden je z domáceho a jeden z externého prostredia. V prvom prípade som v našom

knížničnom systéme našiel za jeden jediný rok publikovaných a evidovaných približne 25 výstupov toho istého autora. V prípade druhého autora bolo za rok 2017 viac ako 40 výstupov publikovaných a evidovaných v databáze Scopus, pritom v jednom čísle prílohy zahraničného karentovaného časopisu mal tento autor (v spoluautorstve) viac ako 10 príspevkov (všetko evidované v databáze Scopus a vo WOS). Pritom v oboch prípadoch ide o mimoriadne fundovaných kolegov, ktorých – aspoň podľa môjho názoru – zdeformoval uplatňovaný systém. Alebo si myslíte, že by som to mal uvádzať ako pozitívne príklady?

Ešte väčší problém vidím, a neviem sa s tým vnútorne vysporiadať, že obludné rozmery začína nadobúdať aj prax, kedy sa „nanominuje“ niekto ako spoluautor, a pritom jeho skutočný podiel na vzniku vedeckej štúdie je len jeho „sila“, „autorita“, prípadne „postavenie“. Nemám teraz na mysli prípady spoločných publikácií školiteľa a jeho doktoranda, kde školiť dáva myšlienku, formuluje metodiku, ktorá je častokrát určujúca, usmerňuje hlavného autora článku (svojho doktoranda) pri jeho písaní a urobí záverečné redigovanie textu. Predpokladám pritom, že takáto spolupráca sa prejaví v príslušnom percentuálnom podiele autorov. Som však „zdesený“ z toho, že niekto nájde drzosť a z pozície sily staršieho kolegu sa dopíše ako spoluautor doktoranda, resp. mladého vedeckého pracovníka bez akéhokoľvek náznaku reálnej práce na článku.

Milí mladí kolegovia, vyzývam vás a prosím, aby ste sa nebáli poukazovať na takéto prípady a hlavne, aby ste mali dostatok sily a odvahy im odolávať. Možno nebudete mať za rok desiatku A-čkových, resp. B-čkových výstupov, možno splníte prísne podmienky habilitačného a vymenovacieho konania, ak sa rozhodnete profesijne

¹ Z príhovoru docenta Vladimíra Úradníčka, prodekan Ekonomickú fakulty Univerzity Mateja Bela na otvorení 13. medzinárodnej vedeckej konferencii Scientia Iuventa 2018.

pokračovať vo vedeckej práci, o pár rokov neskôr, ale zachováte si svoju tvár pred sebou samými a aj pred ľuďmi z vášho okolia, na ktorých vám najviac záleží. Prajem vám i nám, aby sme tú silu a odvahu spoločne našli. Držím vám k tomu palce a som pripravený vás v tejto snahe aktívne podporiť.

Nielen v súkromnom živote, ale aj vo vede, ako súčasť pracovného života na vysokej škole platí, že nič nie je len čierne-biele, že úspechy sa striedajú s neúspechmi, radosti so starosťami, vzostupmi a pádmi. Cesta vedeckého bádania a skúmania je trnitá a plná prekážok. Buďte zdraví, zdravo draví, dravo zvedaví, buďte trpezliví a pracovití. Nedajte sa odradiť prípadnými neúspechmi alebo možnou neprajnosťou okolia a prekážkami, ktoré vám život pripraví. Buďte šťastní a buďte úspešní.

Prajem Vám a nám všetkým, aby dnešné rokovanie konferencie bolo úspešné a prínosné pre všetkých jej účastníkov. Budem rád, ak využijete pôdu tejto konferencie nielen na prezentovanie svojich príspevkov, ale aj na vzájomnú diskusiu a na hľadanie možnosti ďalšej, nielen odborovej a medziodborovej, ale aj medzifakultnej a medziuniverzitnej publikačnej a vedeckej spolupráce.

Vladimír Úradníček

Medzinárodná vedecká konferencia Scientia Iuventa 2018

*International Scientific Conference
Scientia Iuventa 2018*

Na pôde Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici sa 19. apríla 2018 konal už trinásty ročník medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov Scientia Iuventa. Konferencia vytvára priestor pre publikovanie prvých vedeckých prác, výmenu nových poznatkov a skúseností z vedeckej činnosti s partnermi z domova i zahraničia. Odborný garant konferencie doc. Ing. Vladimír Úradníček, Ph.D., prodekan pre vedeckovýskumnú činnosť na Ekonomickej fakulte Univerzity Mateja Bela pri otvorení vo svojom príhovore apeloval na etiku vedeckej práce doktorandov a mladých vedcov.

Konferencia v dopoludňajších hodinách rokovala v pléne a popoludní pokračovalo rokovanie v piatich sekciách. V pléne, ktoré bolo možné sledovať aj na internete vystúpili traja rečníci. Prvým prednášajúcim bol Ing. Peter Hronček, Ph.D., absolvent a bývalý interný doktorand Ekonomickej fakulty UMB, v súčasnosti analytik Útvaru hodnoty za peniaze, ktorý prezentoval tému „Hodnota za peniaze – najlepší z možných svetov“. Následne v pléne vystúpil absolvent UMB Ing. Stanislav Pánis, analytik J&T banky s prednáškou na tému „Efektívne fungujúca eurozóna so sériovými devalvovačmi?“. Zahraničným rečníkom bol externý doktorand Ekonomickej fakulty UMB Mgr. Patryk Jabłonowski, výkonný riaditeľ Panorama Advisory (Poľsko) s prednáškou na tému „Automatizované finančné poradenstvo a jeho vplyv na súčasný stav odvetvia správy aktív“.

Popoludní pokračovalo rokovanie v sekciách podľa akreditovaných študijných programov doktorandského štúdia na Ekonomickej fakulte UMB. Na

konferencii bola vytvorená aj osobitná sekcia s rokovacím jazykom anglickým, v ktorej prezentovali svoje práce zahraniční účastníci. V každej sekcii bol predsedom zástupca akademickej obce Ekonomickej fakulty UMB, súčasní alebo bývalí doktorandi fakulty, zástupca z praxe a tajomník/čka sekcie. Počas konferencie pracovali sekcie – Cestovný ruch, Ekonomika a manažment podniku, Verejná ekonomika a služby, Financie a Medzinárodná sekcia. V jednotlivých sekciách sa prezentovalo 33 aktívnych účastníkov z domácej Ekonomickej fakulty UMB, slovenských univerzít – Ekonomickej univerzity Bratislava, Univerzity Komenského Bratislava, Prešovskej univerzity v Prešove a zo zahraničia (Budapest Business School, Szent István University, Budapest University of Technology and Economics).

Hodnotiace komisie posudzovali jednotlivé príspevky z obsahového hľadiska, spôsobu prezentácie riešených problémov, priebehu diskusie, vedeckej správnosti a erudovanosti argumentácie. S cieľom zabezpečiť korektnosť hodnotenia, kde nebolo možné vzájomne porovnávať rôznorodé témy v širokom zameraní jednotlivých sekcií, boli všetky prezentované práce odmenené knižnými cenami.

Konferencie sa zúčastnilo 75 autorov z Bulharska, Česka, Maďarska, Moldavska, Poľska a Slovenska, ktorí zaslali 65 prác. Práce, ktoré prešli recenzným konaním sú publikované v zborníku na CD nosiči. Recenzentmi prác boli profesori a docenti Ekonomickej fakulty UMB pôsobiaci na rôznych katedrách. Zborník bol distribuovaný jednotlivým autorom a je založený v knižnici Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici.

Organizátorom konferencie bolo Centrum rozvoja doktorandov v spolupráci s Ekonomickou fakultou Univerzity Mateja Bela a občianskym združením

Ekonomía. Poslaním Centra rozvoja doktorandov na Ekonomickej fakulte UMB je prostredníctvom tvorivých aktivít doktorandov pomáhať zlepšovať kvalitu vedecko-výskumného a edukačného procesu a rozvíjať spoluprácu s praxou, pre ktorú pripravuje fakulta absolventov. K hlavným činnostiam CRD patrí zapájanie študentov do domácich a zahraničných projektov, organizovanie medzinárodných konferencií a workshopov, nadväzovanie spolupráce so subjektmi hospodárskej praxe a výmena informácií medzi doktorandmi a praxou.

Aj na tomto mieste chceme poďakovať členom akademickej obce Ekonomickej fakulty UMB za ich pomoc pri organizovaní konferencie. Naša vďaka patrí hostom, ktorí vystúpili v pléne, členom hodnotiacich komisií a všetkým, ktorí prispeli k úspešnému priebehu konferencie. V neposlednom rade sme vďakou zaviazaní vedeniu Ekonomickej fakulty UMB, občianskemu združeniu Ekonomia a vydavateľstvu Belianum, ktorých ústretovosť si mimoriadne vážime.

**Simona Budinská, Zuzana
Huliaková, Michal Budinský**

Dvadsiatyštvrtý ročník medzinárodnej študentskej vedeckej konferencie na Ekonomickej fakulte UMB

The twenty-fourth Year of the International Student Scientific Conference at the Faculty of Economics MBU

Významnou súčasťou vedecko-výskumnej činnosti Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela je Študentská vedecká aktivita. Domáci aj zahraniční študenti prezentujú výsledky svojho bádania a tvorivej činnosti na tomto medzinárodnom podujatí, ktoré sa koná na fakulte každoročne v jarných mesiacoch. Dňa 12. apríla 2018 sa medzinárodná študentská konferencia konala už po dvadsiatyštvrtýkrát.

Prihlásené práce boli podľa tematiky rozdelené do ôsmich sekcií, a to cestovný ruch; ekonomika a manažment podniku; financie, bankovníctvo a investovanie; kvantitatívne metódy a informatika; verejná ekonomika a regionálny rozvoj; spoločenské vedy; manažérske systémy a sekcia určená študentom stredných škôl. Študenti na konferencii prezentovali 45 súťažných prác autorského kolektívu 58 autorov, z toho bolo 5 prác od 12 zahraničných študentov z Poľska a Gruzínska. Hodnotiace komisie zostavené z učiteľov a študentov posudzovali aktuálnosť tém, úroveň spracovania témy, pridanú hodnotu prác, využiteľnosť výsledkov pre rozvoj teórie i praxe, ako aj úroveň prezentácie.

Dekan Ekonomickej fakulty UMB docent Peter Krištofík a prodekanka pre medzinárodné vzťahy docentka Vanda Maráková vyjadrili obdiv a uznanie všetkým, ktorí sa odhodlali prezentovať a obhajovať svoje odborné a vedecké poznatky, a prispeli tak k rozvoju teórie i praxe. Vyzdvihli aj význam tohto tradičného podujatia študentov domovskej ekonomickej fakulty, študentov partnerských univerzít

i študentov stredných škôl. Napriek veľkému rozptylu záujmov súčasných študentov zaznamenávame každoročne mierny rast počtu prihlásených prác i zúčastnených domácich i zahraničných študentov. Po tretíkrát svoje práce prezentovali aj študenti stredných škôl z regiónu (Detva, Krupina, Banská Bystrica). Predsedovia súťažných porôt vyzdvihli nielen kvalitu prác, ale aj ich prezentáciu. Poďakovali súťažiacim študentom a ich konzultantom za spoluprácu pri ich vedení. Účasť a tvorivá atmosféra v jednotlivých sekciách bola výsledkom aj aktívneho prístupu študentov, ktorí sa podieľali na príprave a priebehu súťaže.

Najlepšie práce v každej sekcii boli odmenené. Dekan fakulty docent Krištofík a prodekan docent Hussam Musa odovzdali súťažiacim diplomy a vecné ceny. Príjemným sppestrením slávnostného vyhodnotenia bola aj prehliadka drevených vyrezávaných a maľovaných krížov známeho ľudového rezbára a výtvarníka z Detvy pána Milana Malčeka a ľudové piesne z Podpoľania v podaní študentky Obchodnej akadémie v Detve.

Vanda Maráková

RECENZIA / BOOK REVIEW

EVERETT, S.

Food and Drink Tourism. Principles and Practice [Gastronomický cestovný ruch. Princípy a prax]. Singapore : SAGE Publications, 2016. 447 s. ISBN 978-1-4462-6773-8.

Cestovanie za kultúrou stravovania sa stalo populárnou aktivitou v cestovnom ruchu, kde sú jedlá a nápoje zdrojom zážitkov turistov. Pútavý pohľad na gastronomický cestovný ruch, cestovanie a voľný čas motivovaný jedlom a nápojmi poskytuje aj posudzovaná publikácia. Ponúka multidisciplinárny prístup k problematike gastronomického cestovného ruchu. Zahŕňa teóriu a príklady z mnohých odborov vrátane kultúry, obchodu, sociológie, marketingu, politiky, geografie a hotelierstva. Kľúčovou črtou publikácie je dodatok „Práca s gastronomickým cestovným ruchom“, ktorý sprostredkúva informácie o zamestnanosti v rôznych formách gastronomického cestovného ruchu. V každej kapitole sú obsiahnuté prípadové štúdie. V závere každej kapitoly je, okrem záverečného zhrnutia, uvedený aj zoznam použitej literatúry.

Text je rozdelený do troch častí. Prvá časť sa zameriava na rozvoj gastronomického cestovného ruchu, druhá časť je venovaná propagácii a značke gastronomického cestovného ruchu a tretia časť poukazuje na gastronomické atraktivity a podujatia.

Prvá kapitola dáva odpoveď na to, čo je gastronomický cestovný ruch (s. 9 – 22) a vysvetľuje základné pojmy, napr. gastronomický cestovný ruch a účastník gastronomického cestovného ruchu podľa názorov autorov odbornej literatúry.

V druhej kapitole sa pojednáva o histórii kulinárskeho skúmania a gastronomického cestovného ruchu (s. 23 – 37). Autorka okrem

iného poukazuje aj na negatívnu stránku gastronomického cestovného ruchu spojenú s vysokou spotrebou potravín vo svete.

Rozvoj identity a kultúrnych dimenzií jedál a nápojov je obsahom tretej kapitoly (s. 38 – 52). Sprostredkúva pohľad na jedlá a nápoje ako súčasť kultúrneho dedičstva vo svete, kde jedlá a nápoje predstavujú určitý symbol krajiny, vyvolávajú nostalgickú spomienku na navštívené miesto alebo sa pokladajú za suveníry.

Obsahom štvrtej kapitoly sú špeciálne formy cestovného ruchu a rozvoj cestovania motivovaného jedlom (s. 53 – 70). Podľa autorky, gastronomický cestovný ruch predstavuje spôsob, ako rozvíjať osobnú rast, podporovať tvorivosť, zdravie, nové skúsenosti a vzťahy medzi ľuďmi. Zameriava sa aj na marketing, ktorý plní dôležitú úlohu pri propagácii špeciálnych foriem gastronomického cestovného ruchu.

Diskusiu o tom, ako gastronomický cestovný ruch prispel ku globalizácii a lokalizácii jedál a nápojov, prináša piata kapitola (s. 71 – 86). Autorka uvádza definície globalizácie a lokalizácie rôznych autorov, poukazuje na vzťah potravín a globalizácie. Uvádza, že rozšírený globálny vplyv myšlienok, ľudí a priemyslu by sa nemal považovať len za deštruktívny a negatívny proces, pretože globalizácia ponúka aj impulz na objavovanie miestnych gastronomických tradícií, kultúr a procesov.

Obsahom šiestej kapitoly je jedlo, cestovný ruch a poľnohospodárska politika (s. 87 – 108), osobitne vzťah gastronomického cestovného ruchu, poľnohospodárstva a rybolovu. Autorka poukazuje na fakt, že rybolov, chov zvierat a poľnohospodárstvo sú súčasťou uspokojovania dopytu v cestovnom ruchu.

Siedma kapitola je venovaná vínnemu cestovnému ruchu (s. 109 – 127) a jeho histórii. Účastníkov vínného cestovného

ruchu rozdeľuje do štyroch skupín, a to na milovníkov vína, ľudí, ktorí sa zaujímajú o víno, nováčikov a ľudí, ktorí pijú bez záujmu o víno. V tejto súvislosti autorka spomína aj vínne festivaly a podujatia.

Druhá časť je zameraná na propagáciu gastronomického cestovného ruchu, kde ôsma kapitola pojednáva o marketingu a značke gastronomického cestovného ruchu (s. 132 – 149). Autorka vychádza zo základných „4P“ – produkt, distribúcia, marketingová komunikácia a cena. Marketingový mix následne aplikuje na služby gastronomického cestovného ruchu.

Úlohe médií a sociálnych médií v marketingovej komunikácii gastronomického cestovného ruchu je venovaná deviata kapitola (s. 150 – 164). Pozornosť sa zameriava na marketingovú komunikáciu gastronomického cestovného ruchu online, v tlačových, televíznych alebo rozhlasových médiách. V propagácii gastronomického cestovného ruchu sú však nezastupiteľní významní šéfkuchári v televíznych reláciách, ktoré spájajú jedlo s cestovaním. Ešte stále majú v propagácii svoje miesto aj tlačené médiá, v súčasnosti má pritom významné postavenie internet, najmä vlogy a blogy.

Dôležitou súčasťou cestovného ruchu je jeho riadenie. Desiata kapitola sa preto zaoberá riadením gastronomického cestovného ruchu, ktorého východiskom je marketing a jeho interpretácia (s. 165 – 178). Autorka vychádza z vysvetľovania podstaty gastronomického cestovného ruchu a uvádza, že súčasný návštevník gastronomického cestovného ruchu je čím ďalej, tým viac scestovaný. To znamená, že má oveľa viac vedomostí ako v minulosti. Skúsenosti tzv. nového návštevníka zahŕňajú ochutnávky jedál a nápojov v navštívených krajinách, účasť na multimediálnych výstavách alebo návštevu podnikov na výrobu jedál a nápojov.

Jedenásta kapitola poukazuje na návrat k lokálnym, regionálnym a národným potravinám (s. 179 – 195). Je preto dôležité, aby v gastronomickom cestovnom ruchu spolupracovali všetky zainteresované subjekty. S tým súvisí aj nákup miestnych surovín a potravín. Pritom je dôležitá nielen certifikácia miestnych a národných jedál a nápojov, ako aj organizácií, ktoré vyrábajú zdravé jedlá a pri podnikaní rešpektujú etické princípy a tzv. fér-plej podmienky pre svojich dodávateľov, zamestnancov a konečných spotrebiteľov.

Tretiu časť o atraktivitách a podujatiach zameraných na jedlá a nápoje uvádza dvanásta kapitola (s. 199 – 213), ktorá je venovaná zmenám cieľového miesta vplyvom rastu záujmu o tradičné miestne jedlá a nápoje. V dôsledku toho dochádza k vyššej produkcii a spotrebe jedál a nápojov. V súčasnosti sa investuje v cieľových miestach do budovania infraštruktúry vrátane ubytovacích kapacít pre návštevníkov. To sa prejavuje aj v zmene krajiny a jej ekologického prostredia. V tejto súvislosti autorka poukazuje aj na dôležitosť udržateľnosti gastronomického cestovného ruchu.

Festivaly, podujatia a trhy zamerané na ponuku jedál a nápojov sú predmetom trinástej kapitoly (s. 214 – 232). Z tohto hľadiska je významná úloha podujatí gastronomického cestovného ruchu pri rozvoji cestovného ruchu v cieľovom mieste. Autorka venuje pozornosť ekonomickým účinkom gastronomických podujatí, ktoré sa spájajú nielen s ekonomickým rastom cieľového miesta, ale aj a s príjmami miestneho obyvateľstva. Okrem ekonomických sú významné aj sociálne a kultúrne účinky spojené so zachovaním kultúrnych tradícií, jedál a nápojov aj pre ďalšie generácie.

Gastronómiou inšpirované podujatia sú obsahom štrnástej kapitoly (s. 233 – 247), ktorá zdôrazňuje, že organizátori gastronomických podujatí organizujú podujatia inšpirované minulosťou cieľového miesta,

aby prilákali nových návštevníkov. Pritom stredobodom pozornosti sú miestne jedlá a nápoje ako dobrodružstvo. Cieľom pritom je pozitívne alebo negatívne zaujať návštevníka (nebezpečné a strašidelné jedlá, napr. ponuka kravských hláv na trhu na konzumovanie).

Autorka sa zameriava aj na budovanie chodníkov a trás gastronomického cestovného ruchu (s. 248 – 266). Uvádza príklady a ilustrácie zo sveta, napr. vínne cesty, syrové chodníky, trasy z morských plodov, ktoré môžu byť zamerané aj na iné regionálne témy. Poukazuje pritom na nevyhnutnosť spolupráce podnikateľov a organizácií pôsobiacich v cieľovom mieste, ako aj miestnych obyvateľov. Cieľové miesta sa aj takýmto spôsobom snažia ponúkať návštevníkom cestovného ruchu jednotný, a pritom rozšírený produkt gastronomického cestovného ruchu.

Šestnásta kapitola je venovaná atraktivitám pre návštevníkov gastronomického cestovného ruchu (s. 233 – 285), v ktorej sa najskôr porovnávajú vymedzenia pojmu atraktivita. Podľa jedného z nich je cestovný ruch súčasťou tzv. ekonomiky skúseností a všetky atraktivity pre návštevníkov by mali zahŕňať aspoň jednu zo štyroch skúseností: predstavenie, vzdelávanie, estetiku alebo únik od reálneho života (eskapizmus).

Súčasťou gastronomického cestovného ruchu sú okrem jedál aj nápoje (s. 286 – 309). Kapitola prezentuje cestovný ruch zameraný na víno, whisky, pivo, čaj, saké a cider. Autorka uvádza, že ide o jednu z foriem kultúrneho cestovného ruchu a zdôrazňuje, že významne podporuje ekonomiku cieľového miesta v podobe priamych príjmov od návštevníkov.

Dôležitú úlohu v cestovnom ruchu má udržateľný rozvoj. Osemnásta kapitola pojednáva o úlohe gastronomického cestovného ruchu v udržateľnom rozvoji (s. 310 – 329). Autorka vychádza z teoretického vymedzenia pojmu udržateľnosť a uvádza príklady zo

sveta, ako môže gastronomický cestovný ruch prispieť k ekonomickej, sociálnej, kultúrnej a environmentálnej udržateľnosti.

Z návštevníkov cieľového miesta sa pri vykonávaní rekreačných aktivít stávajú nielen spotrebitelia, ale aj producenti miestnych jedál a nápojov (s. 330 – 348), ak absolvujú napr. kurzy varenia.

Pre zabezpečenie udržateľného rozvoja je dôležitý aj počet dodávateľov surovín na prípravu jedál a nápojov. Autorka preto v dvadsiatej kapitole venuje pozornosť dodávateľskému reťazcom (s. 349 – 372). V nadväznosti na to skúma aj dodávateľské reťazce v cestovnom ruchu, najmä hotely a reštaurácie (s. 373 – 405). Zdôrazňuje, že je nevyhnutné využívať miestnych dodávateľov, pretože ponúkané jedlá a nápoje v podnikoch cestovného ruchu tak získajú autenticitu cieľového miesta. Podľa tohto si návštevníci spätne spájajú cieľové miesto s daným jedlom alebo nápojom.

Preštudovaním publikácie získa čitateľ komplexný pohľad na gastronomický cestovný ruch ako cestovateľský cieľ a pochopí jeho význam. Cieľom publikácie bolo podať ucelený pohľad na atraktivity a podujatia gastronomického cestovného ruchu. Autorka ho naplnila veľkým prehľadom skúmanej problematiky a uvádzaním početných príkladov zo sveta. Publikácia je vhodná nielen pre študentov cestovného ruchu aj vďaka kontrolným otázkam, prípadovým štúdiám a bohatej odporúčanej literatúre, ale aj pre producentov potravinových surovín a nápojov, ako aj pre podnikateľov v cestovnom ruchu vrátane organizátorov podujatí všetkého druhu, lebo na všetkých sa ponúkajú aj jedlá a nápoje.

Ľudmila Mazúchová