

# Manažment v teórii a praxi

on-line odborný časopis  
o nových trendoch  
v manažmente

<http://mtp.euke.sk/>

PHF EU  
ISSN 1336-7137

ročník 14, 2018  
číslo 2

# **Manažment v teórii a praxi**

## **on-line odborný časopis o nových trendoch v manažmente**

**ISSN 1336-7137**

### **Odborné zameranie**

Zámerom časopisu je vytvoriť priestor pre autorov z vedecko-výskumných a vzdelávacích inštitúcií, ako aj pre autorov z podnikovej praxe, ktorí sa chcú podeliť so svojimi výsledkami výskumov, skúsenosťami, postrehmi. Časopis publikuje odborné recenzované príspevky, analýzy, komentáre a diskusie z oblasti podnikového manažmentu, manažmentu organizácií verejnej správy, strategického riadenia podniku, personálneho manažmentu, manažmentu výrobného procesu, manažmentu zmien, manažmentu kvality, organizačnej kultúry, manažmentu znalostí, vzdelávania, informačného manažmentu, informačných systémov a technológií v riadení a pod.

### **REDAKCIA**

#### **Redakčná rada**

Dr. h. c. prof. RNDr. Michal TKÁČ, CSc.

prof. Ing. Ladislav BLAŽEK, CSc.  
prof. Ing. Štefan ČARNICKÝ, PhD.  
prof. Ing. Petr DOUCEK, CSc.  
doc. RNDr. Zuzana HAJDUOVÁ, PhD.  
doc. JUDr. Ing. Aneta BOBENIČ HINTOŠOVÁ, PhD.  
doc. PhDr. Růžena LUKÁŠOVÁ, CSc.  
doc. Ing. Peter MESÁROŠ, PhD.  
doc. Ing. Martin MIZLA, CSc.  
doc. Ing. Petr SUCHÁNEK, PhD.  
Luc VIERENDEELS, MScBA

#### **Editor čísla 2/2018**

Ing. Cecília Olexová, PhD.

#### **Vydavateľ a adresa redakcie**

Ekonomická univerzita v Bratislave  
Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach, Katedra manažmentu  
Tajovského 13, 041 30 Košice, Slovenská republika  
tel.: +421 55 722 31 11 fax: +421 55 623 06 20  
<http://www.euke.sk> <http://mtp.euke.sk>

#### **Dostupnosť**

URL: <http://mtp.euke.sk>

#### **Grafický návrh a redakčné spracovanie on-line**

Ekonomická univerzita v Bratislave  
Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach, Katedra manažmentu

#### **Jazyk vydania a periodicitá**

Redakcia prijíma na publikovanie príspevky v slovenskom, českom a anglickom jazyku.  
Všetky príspevky sú recenzované.  
Časopis vychádza štvrtročne.  
Ďalšie vydanie: september 2018.

Časopis neprešiel jazykovou úpravou.  
Za obsahovú a jazykovú stránku redakcia nenesie zodpovednosť.

**OBSAH 2/2018**

<b>FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF ENTERPRISES AND THEIR IMPACT ON MACROECONOMIC INDICATORS OF THE BUSINESS ENVIRONMENT OF SLOVAKIA</b> <i>Katarína TEPLICKÁ</i>	<b>4</b>
<b>VÝVOJ LIKVIDITY Z POHLÁDU MANAŽMENTU POĽNOHOSPODÁRSKÝCH PODNIKOV PODĽA TERITORIÁLNEHO ČLENENIA</b> <i>Ivana KRAVČÁKOVÁ VOZÁROVÁ – Rastislav KOTULIČ</i>	<b>15</b>
<b>FINANČNÁ GRAMOTNOSŤ – TESTOVANIE PISA</b> <i>Jozef LUKÁČ</i>	<b>22</b>
<b>GENERÁCIE X, Y, Z A ICH SPRÁVANIE SA NA TRHU PRÁCE</b> <i>Lenka DANKOVÁ</i>	<b>27</b>
RECENZIA PUBLIKÁCIE „ <b>FINANČNÁ A EKONOMICKÁ VÝKONNOSŤ V KONTEXTE MALÝCH A STREDNÝCH PODNIKOV</b> “ <i>Silvia MEGYESIOVÁ</i>	<b>37</b>
SPRÁVA Z PODUJATIA „ <b>NOVÉ TRENDY V MANAŽMENTE A MARKETINGU</b> “ <i>Petra SZARYSZOVÁ</i>	<b>39</b>

## **FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF ENTERPRISES AND THEIR IMPACT ON MACROECONOMIC INDICATORS OF THE BUSINESS ENVIRONMENT OF SLOVAKIA**

## **FAKTORY OVPLYVŇUJÚCE VÝKONNOSŤ PODNIKOV A ICH VPLYV NA MAKROEKONOMICKÉ UKAZOVATELE PODNIKATEĽSKÉHO PROSTREDIA NA SLOVENSKU**

***Katarína TEPLICKÁ***

### **ABSTRACT**

This paper deals with basic institutes of business having a significant impact on the business environment and competitiveness of Slovakia. The aim of this paper is to highlight the development trend of basic institutes of business compared with countries in the EU. In this paper, we selected analytical and graphical methods to evaluate the impact of basic institutions in business. The results of statistical instruments were: The regression line explains the variation in the minimum wage of about 24%. It is reason of high unemployment in Slovakia and it is problem for employers for high wage costs. This connection between GDP and minimum wage is low. When minimum wage increases, it grows unemployment, it decreases economic growth (GDP). The regression line explains the living minimum variation of approximately 83%. Connection exists between living minimum and GDP because living minimum is calculated of average net wage in national economy. The living minimum influences level of live in Slovakia and it increases share of poverty. The regression line explains the variation of tax revenue 66%. The high tax-insure burden influences unemployment and it close area for business and investors. Comprehensive conclusions point to the major impact of basic institutions to the business sector and basic institutes affect the competitiveness greatly.

**Key words:** minimum wage, living wage, taxes, effectivity

### **ABSTRAKT**

Tento príspevok sa zaoberá základnými inštitútmi v podnikaní, ktoré majú významný vplyv na podnikateľské prostredie a konkurencieschopnosť Slovenska. Cieľom tohto príspevku je zdôrazniť trend rozvoja základných inštitútov podnikania v porovnaní s krajinami v EÚ. V tomto článku sme vybrali analytické a grafické metódy na hodnotenie vplyvu základných inštitútov v podnikaní. Štatistické výsledky poukázali na odchýlku minimálnej mzdy približne o 24% prostredníctvom regresnej analýzy. Dôvodom je vysoká nezamestnanosť na Slovensku a zaťaženie zamestnávateľov, ktorí majú problémy s vysokými mzdovými nákladmi. Prepojenie medzi HDP a minimálnou mzdou je nízke. Regresná čiara vysvetľuje minimálnu životnú odchýlku približne 83%. Existuje spojenie medzi životným minimom a HDP, pretože životné minimum je vypočítané z priemernej čistej mzdy v národnom hospodárstve. Životné minimum ovplyvňuje úroveň života na Slovensku a zvyšuje podiel chudoby. Regresná línia vysvetľuje zmenu daňových príjmov o 66%. Vysoké odvodové zaťaženie ovplyvňuje nezamestnanosť a predstavuje bariéru pre podnikateľov a investorov. Komplexné závery poukazujú na veľký vplyv základných inštitútov na podnikateľský sektor a základné inštitúty výrazne ovplyvňujú konkurencieschopnosť podnikov.

**Kľúčové slová:** minimálna mzda, životné minimum, dane, efektívnosť

**JEL CLASSIFICATION:** D24, E24, O11

## **INTRODUCTION**

Competitiveness in the actual market environment is one of the basic requirements and capabilities of businesses. Business environment in Slovakia is burdened by constant changes in legislation (Rajčáková, Švecová, 2012). Entrepreneurs within maintaining competitiveness must follow the basic institutes of business that have a significant impact on business. Basic institutes influence business and decisions of potential enterprises to make business. Slovakia's economy is dependent on small and medium-sized enterprises, which make up 72% of jobs and 67% of value added. According to SBA surveys in 2015, only 45.42% of Slovaks chose the business as a desirable career choice, with the EU average at 66.8%. The young people think about their future employment on the labor market and choose their future jobs according to many criteria and the most important is salary (Šimsová, Reissová, 2016) and this salary depends on minimum wage and living wage in the country. There are many factors, which may influence the salary for example level of education, the field studied, type of employer, place of work – position, stress in work, level of starting salary (Šimsová, Reissová, 2016). For the business environment is very important regional development. Regional development is generally understood as a problem of growing importance. Most authors do agree that the liberalization of the economic environment, about integration, does at least develop the market, and increase pressure to achieve efficiency and higher living standards (Zdražil, Applová, 2016). The factors as minimum wage and living wage influence a labor economy in Slovakia. Labor economics, unemployment is a phenomenon when there is a market surplus of supplied amount of labor in the market. Unemployment occurs when a person who is actively searching for employment is unable to find a job. Unemployment is often used as a measure of economy's performance. The most often used measure of unemployment is the unemployment rate – usually the number of unemployed persons that are actively searching for employment divided by the number of people in the labor force. The problem of unemployment is very complex because there are numerous ways how to decompose unemployment (e.g. voluntary vs. involuntary; short-term vs. long-term or national vs. regional). The level of structural unemployment reflects many different aspects, i.e. the wage bargaining system, the unemployment benefit system including eligibility and availability rules, tax rates, a scale and character of active labor market policy's measures, hiring and firing rules, the educational composition of labor force, the intensity of product market competition, etc. (Tvrdoň, 2016). For the organization are very important key factors as education of member of staff, communication skillfulness, informatics knowledges and other. Human resources are the most essential factor that affects the performance of an organization, its organizational culture or its innovation processes. They are connected with everything that is going on within the organization, but they are also the key players in relation to the organization's communicating with customers, suppliers and other relevant partners (Sokolová, Mohelská, Zubr, 2016). All the basic business institutes influence competitiveness on the business market. An important institute affecting business include minimum wage, living wage, taxes, that we will discuss in this paper.

## **LITERATURE REVIEW**

Competitiveness and economic freedom are very important factors for business environment in all countries. The US company Heritage Foundation and the newspaper The

Wall Street Journal developed an analytical study to examine the economic freedom of 178 countries. Ranking is made according to ten criteria: property rights, level of corruption, tax burden, government expenditure, business environment, labor market, monetary stability, international trade, conditions for investment, financial sector (Lisovenko, 2011). The arithmetic average of evaluation factors creates an index of economic freedom of the country. Economic freedom across countries is higher the smaller the difference is (Borovsky, 2011). A comparison of the index of economic freedom for individual years shows that the degree of economic freedom significantly influences the country's prosperity. The overall index of economic freedom from the economic crisis on the rise and in 2016 reached the highest value. Economic freedom is the best in country Hong Kong (Honova, Melecky, et al. 2014). On the first five places are Singapore, New Zealand, Australia and Switzerland. Slovakia is in 56th place.



Figure 1: Economic freedom scores in 2016 year

Source: [www.heritage.org](http://www.heritage.org)

Slovakia has achieved a global evaluation 66.6% level of economic freedom in 2016. Compared to the world average (60.7%) reached the Index of Economic Freedom in Slovakia higher value. Improvements are among the criteria: the level of corruption and monetary stability (Wang, 2009). The overall situation is deteriorating. Deficiencies in Slovakia represent criteria: poor law enforcement, high rates of corruption, intimidation of judges, the accumulation of pending litigation, worsening business environment, labor market, government spending (Rajčáková, Švecová, 2012). Economic Freedom in Slovakia built place for business in small and middle business area but the high problem is unemployment, low enforcement, and business environment forcefully at minimum wage, living wage and taxes.



Figure 2: Evaluation of economic freedom in Slovakia  
 Source: [www.heritage.org](http://www.heritage.org)

EU legislation is essential for the business environment while creating a framework for the environment in the EU. The core of the legislation is made up of the freedom of capital, labor and services (Doucek, Nedomova, 2011). A favorable business environment is a key factor to achieve the level of advanced countries. WEF produces a yearly ranking of global competitiveness of the country that receives development competitiveness. Position of Slovakia's position in the last ten years dropped significantly.

**Fig. 3: Competitiveness in Slovakia 2006-2015**

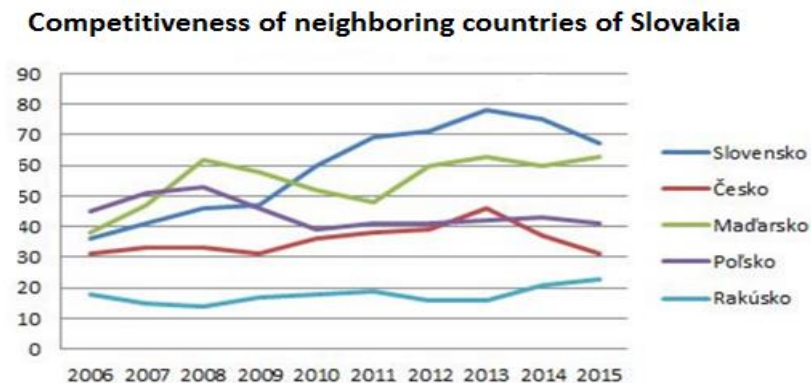


Figure 3: Competitiveness in Slovakia 2006-2015  
 Source: [www.alianciapas.sk](http://www.alianciapas.sk)

V4 countries have the best position the Czech Republic. Slovakia's competitiveness has improved in 2015 ranked 67th place. The top five competitive countries of the world were included: Switzerland, Singapore, USA, Germany, and Netherlands (Bacher, Barkovic, Dernoscheg, 2013). Slovakia remains the third worst ranked country in the EU. Positive business environment is key factor to achieve a level of highly-developed countries. The position of Slovakia in the last 10 years is worse.

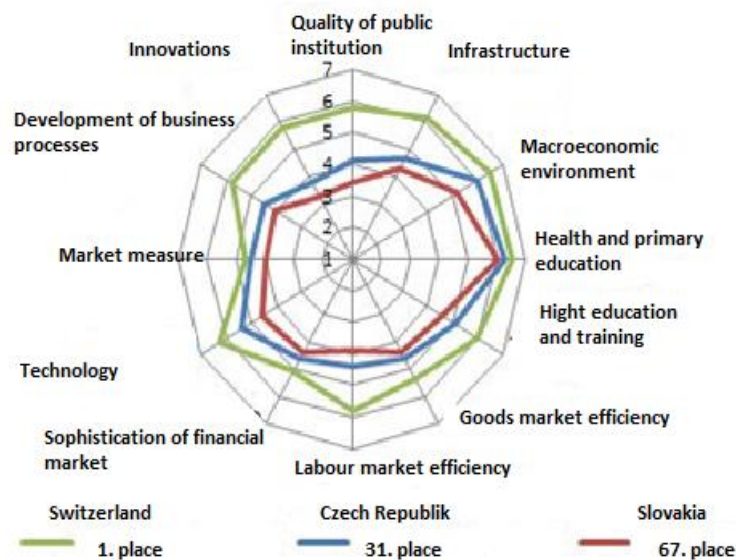


Figure 4: Criteria of competitiveness  
 Source: [www.alianciapas.sk](http://www.alianciapas.sk)

World Bank ranking of Slovakia by Doing Business in 2015 in taxation confirmed weakening the position of Slovakia. Paying taxes indicator decreased. Opportunity to raise capital for Slovak companies is worsening. The changes that business perceive positively include: reducing the time to start a business, government support for the use of innovative technologies, digitization of public administration, improving the quality of production processes, innovation. Innovators perceive business obstacles differently from non-innovators. The firms can surmount obstacles and efforts to understand how firms manage to innovate despite obstacles have been made. It has also been emphasized in the literature that we need to distinguish between obstacles that cause absence of innovation and those that make innovation difficult (Botrić, Božić, 2017). Criteria of competitiveness are obstacles in business at the same time. Rajnoha, Lesníková, Krajčík (2017) present the methodology for prediction and detection of the ways of solving demanding situations in managerial work, with obvious implications in performance of managers and in efficiency of business performance management. Different sectors of business and their economic and social significance is expressed both in numbers (share in GNP, employment) and in a range of as important uncountable characteristics like expansion of a region, more intense development and other (Maráková, Dyr, Tuzimek, 2016). This is a way how to remove obstacles in business and to improve criteria of competitiveness. These factors on figure 4 are factors that influence competitiveness of some countries. It is index for investors. Very important factors for business are quality business environment, technology, law, and taxes.

## METHODOLOGY

Aim of this paper was to investigate the relationship between GDP and the basic institutions of business - income tax, minimum wage, living wage. We use data from statistical database SLOVSTAT. We used regression and correlation analysis to determine the dependence of GDP and basic institutions of business. To determine the dependence, we used the coefficient of determination. Individual results output from the JUMP program of system SAS.



## RESULTS AND DISCUSSION

Correlation between basic institutes and GDP we present by statistic indexes. Minimum wage is institute that presents the minimum level of salary for employee in the firm. It is wage cost for employer and this is a reason: why is salary in Slovakia so low? Minimum wage is changed every year and with this situation is connected unemployment. Now is minimum wage in Slovakia 405 €. For employing is very important labor market. The issue of equal opportunities in the labor market is a highly topical issue, requiring the public attention. The institutions of the European Union, using various instruments and taking complementary actions are trying to ensure equal opportunities in the labor market of the EU (Pawera, Pazderová, Šuplata, 2015). Progress made in the area of equal opportunities in the EU labor market and gradually leads to elimination of discriminatory conduct based on common characteristics such as age, sex or disability, Slovak Republic significantly lags behind the EU average the results of various studies clearly confirm that the phenomenon of discrimination on the labor market exists (Pawera, Pazderová, Šuplata, 2015). It is reason unemployment in Slovakia is so high? Regression function (figure 6) presents GDP increase of one unit of measurement (1 Euro) and the minimum wage increased by 55,886 Euros.

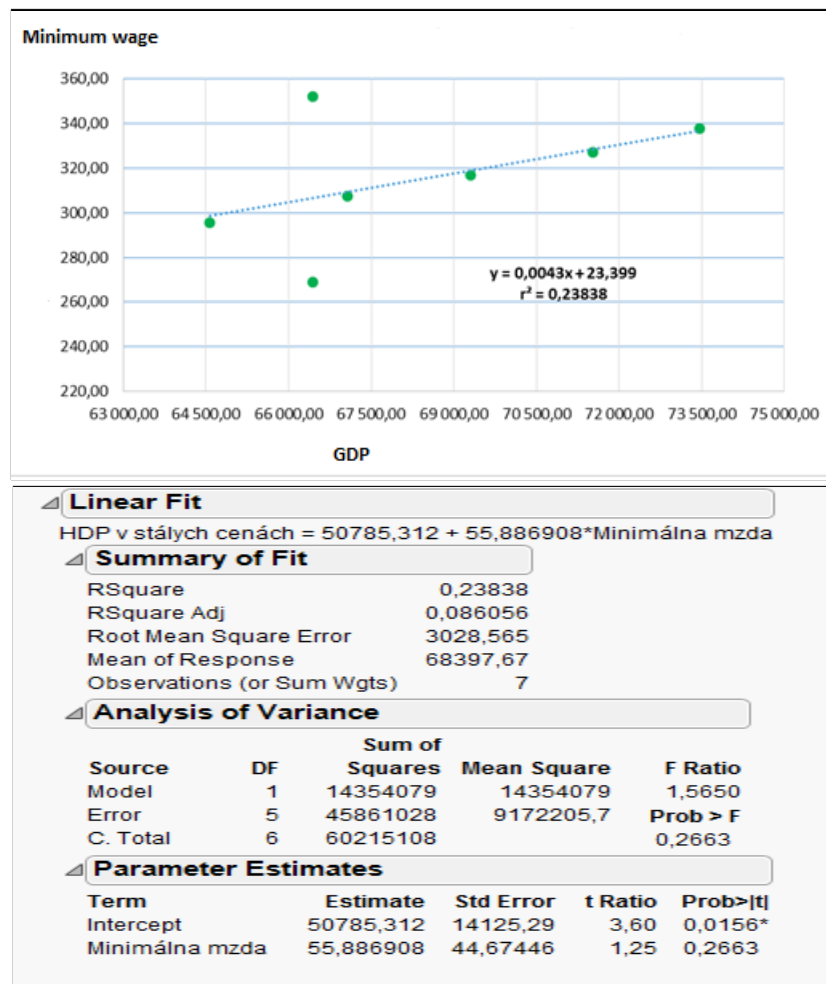
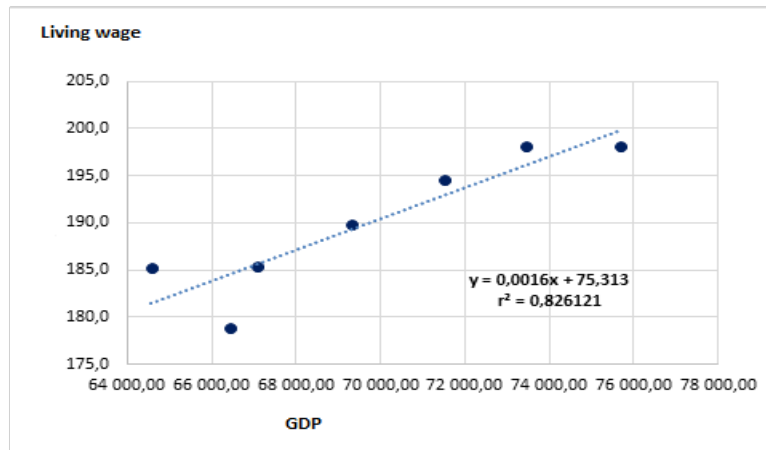


Figure 5: Relationship GDP, minimum wage  
 Source: autor's calculation

The coefficient of determination (RSquare) is at  $r^2 = 0.23838$ . The regression line explains the variation in the minimum wage of about 24%. The relationship between variables is positive, GDP and rising minimum wage at the same time. The coefficient of determination was  $r^2 =$  at the level of 24%. The degree of tightness depending on a coefficient of determination in this case is a slight tightness, as the ratio falls into the range of  $10\% \leq r^2 < 25\%$ . The minimum wage in Slovakia in 2016 was 7<sup>th</sup> lowest in the EU. The highest minimum wage is in Luxembourg 1 923 EUR. V4 Poland has a higher minimum wage 440 EUR, Hungary, Czech Republic have lower minimum wage than Slovakia. The lowest minimum wage in the EU is Bulgaria 215 EUR (Palaščáková, Vlčková, 2014). Raising the minimum wage is undertaking to increase wages and social contributions. Rising costs has a negative effect, deteriorating competitiveness. Living wage is basic institute for employee because this institute assures the level of basic living conditions. The amount of living wage influences income tax (nontaxable amount =  $19,2 \times$  living wage).

Living wage is changed every year and it depends of coefficient of growth net cash inflow. We are observing the dependence of GDP and the living wage (figure 7). Regression function declares that if the GDP increases by one measurement unit (1 Euro) and the living wage will increase by 502.146 Euros. The coefficient of determination (RSquare) is at  $r^2 = 0.826121$ . The regression line explains the living minimum variation of approximately 83%. The relationship between variables GDP and subsistence minimum is strong and positive, while the highest among surveyed other addictions. The coefficient of determination is the highest at the level of  $r^2 = 82\%$ , a very high tightness between variables. Living wage subsistence level provides basic needs of man. Living wage by law may not be reduced, caused by a decline in the contribution of the social system in Slovakia and increase the share of poverty.



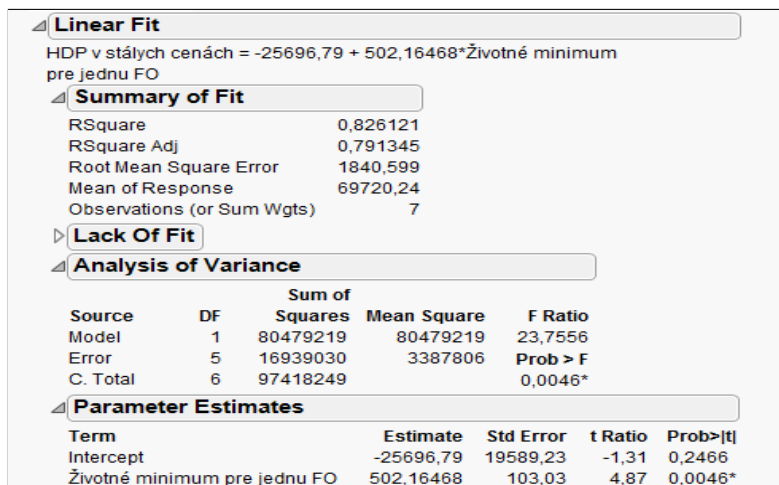
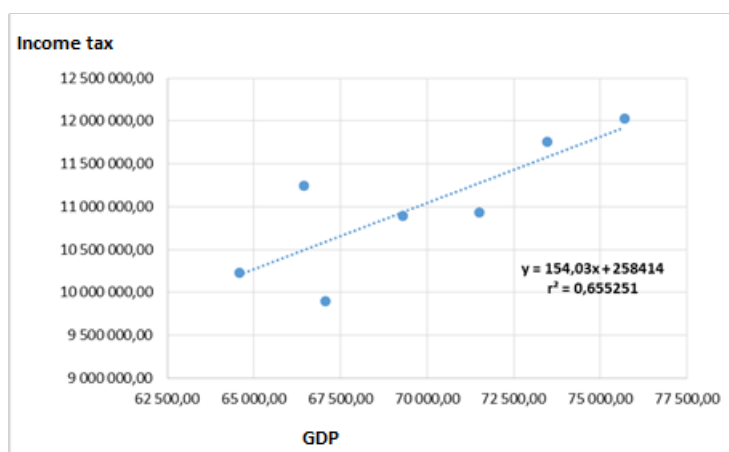


Figure 6: Relationship GDP, living wage  
 Source: author's calculation

The taxes create the basic responsibility for business subjects and taxes are the main resource of state budget in Slovakia. In Slovakia, we have 17 types of taxes. The new institute of taxes is tax license. This institute influences negative to business environment, because small corporate must pay 480 € taxes license. The high tax-insure burden is in Italy -65,8 %, the minimum tax-insure burden is in Croatia – 19,8 %, and Slovakia has tax-insure burden-47,2 %. This index values economy in all countries according to simplicity, complexity of business. Slovakia is on the 10-th place of countries in EÚ. The average of tax-insure burden is 46,7 %. The high tax-insure burden influences unemployment. The relationship between GDP and income tax is presented in Fig. 7.



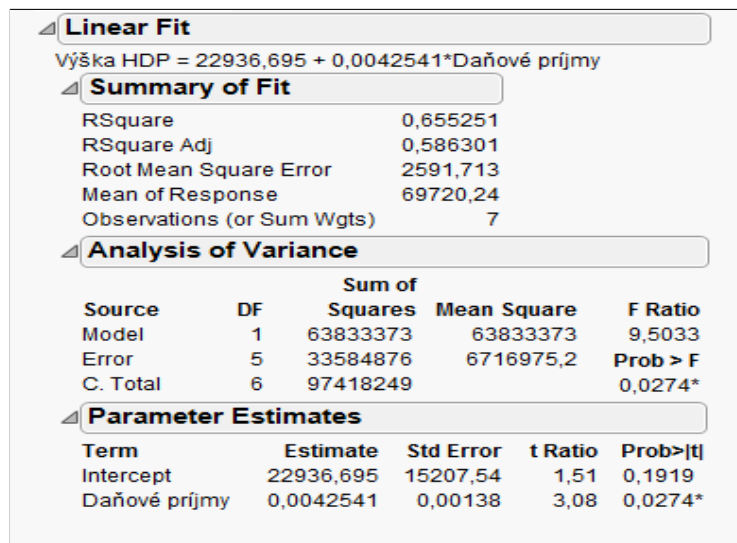


Figure 7: Relationship GDP, income tax  
 Source: author's calculation

Regression line explains the variation of tax revenue 66%. There is a positive linear relationship between the variables of GDP and tax revenues. The coefficient of determination falls within the range  $50\% \leq r^2 < 80\%$ , the variables can be extremely high tightness. Both variables are rising at the same time.

The rate of tax for companies in Slovakia was the 12th highest in the EU. V4 countries had the lowest rate - 19% in Poland, Czech Republic, 20,6 % Hungary. The highest rate of tax for companies was 38% in France in 2015. Income tax is a factor that affects investors' decisions. Income tax is very important indicator for business because presents an outflow of company resources. The trend of income tax for business is proportional. The income tax is 19 % and 25 % for natural person and 22% for companies. This income tax is alternating. The Slovak law offer possibilities how to decrease tax base. Legal ways allow entrepreneurs to reduce the tax base and minimize the costs of the tax entity – business.

## CONCLUSION

Maintain a favourable market position and prosperity requires paying attention to basic institutions of business. The basic institutions have a significant impact on the level of firms' competitiveness. All institutes effect on the overall success of Slovak companies to promote the EU markets and the decisions of foreign investors in Slovakia. Changes in legislation about basic institutions concern disinterest of business. The regression line explains the variation in the minimum wage of about 24%. It is reason high unemployment in Slovakia and it is problem for employers for high wage costs. This connection between GDP and minimum wage is low. When minimum wage increases, it growths unemployment, it decreases economic growth (GDP). The regression line explains the living minimum variation of approximately 83%. Connection exists between living minimum and GDP because living minimum is calculated of average net wage in national economy. The living minimum influences level of live in Slovakia and it increases share of poverty. The regression line explains the variation of tax revenue 66%. The high tax-insure burden influences unemployment and it close area for business and investors. Entrepreneurs often are unable to adapt of changes, it can lead to liquidation of the existing business. Consequences of changes are also increased administrative burden of

the tax burden, uncertainty, and the inability to predict the evolution of the legislative. Annual growth of changes is considered as a brake of business, employment. Thornton, Koža, Bureš (2016) present Toyota production system is one of possibilities how to improve criteria of competitiveness for business and how to bring positive results for business environment and influence on economic development. The other tools of competitiveness present Podaras, Antlová, Motejlek (2016) as Business Continuity Testing Points method, which can help manager's define an efficient business continuity strategy. In the Use Case Points theory IT analysts perform software requirement analysis by executing various business scenarios. The BCTP theory, on the other hand, is constructed to support the analysis of IT system recovery requirements, by executing multiple efficient recovery scenarios. The method is a new approach to the objective determination of the Recovery Time Effort of a business function in comparison to the Rational Time Objective and the Maximum Acceptable Outage, which are defined about the Impact Value Level of the function. The most critical functions of the enterprise should be included in the Minimum Business Continuity Objective (MBCO) concept. MBCO refers to vital business functions without which the enterprise is not able to perform its basic operations. The Slovak economy is one of the fastest growing economies in the EU and has good prospects for the future. It is therefore necessary to focus on areas where there is place for improvement in terms of creating favourable conditions for business in Slovakia.

### Acknowledgements

*This contribution is part of project VEGA 1/0741/16 – Innovation controlling of industry companies for maintenance and improvement of competitiveness and project KEGA 002 TUKE -4/2017 Innovative didactic methods in education at university.*

### REFERENCES

- BACHER, U. – BARKOVIC, D. – DERNOSCHEG, KH. – ET.AL. (2013): *Strengthening of competitiveness of small enterprises in metal industry in BRODSKO POSAVSKA COUNTY*. 9<sup>th</sup> Interdisciplinary Management Research. Opatija, Croatia, page 403-413.
- BOROVSKY, J.: (2011): *Innovation policy and competitiveness of Slovakia*. International Conference on Business and Competitiveness of Companies. Bratislava, Slovakia, page 45-49.
- BOTRIC, V., BOŽIC, L.: (2017): *Access to finance: innovative firm's perceptions in post-transition EU members*. Economics and management 1/2017, Technical university, Liberec, Czech Republic.
- DOUCEK, P. – NEDOMOVA, L. (2011): *Competitiveness and Human Capital*. 5th International Conference of Management and Industrial Engineering. Bucharest, Romania, page 225-234.
- HONOVA, I. –MELECKY, L. –ET AL. (2014): *Globalization of tme World Economy and the Impact of China 's expansion on the competitiveness of EU*. ICEI 2014 -2<sup>nd</sup> International Conference on European Integration. Technical university Ostrava, Czech Republic, page 14-25.
- JUHASZIOVÁ, S. (2016): *Development of basis institutes in business and their influence to competitiveness*. Diploma work, Technical university, Košice.
- LISOVENKO, S.A.: (2011): *Method of full assessment of enterprise competitiveness in high-tech production*. Actual Problems of economics. Issue 124, pages 157-163.
- MARÁKOVÁ, V., DYR, T., Tuzimek, A. (2016): *Factors of tourisms competitiveness in the EU countries*. Economics and management 3/2016, Technical university, Liberec, Czech Republic.

- PALAŠČÁKOVÁ, D. – VLČKOVÁ, V. (2014): *The minimum wage in Slovakia in compare with selected EU countries*. International Conference on Current Problems of the Corporate. Bratislava, Slovakia, page 390-396.
- PAWERA, R., PAZDEROVÁ, V. ŠUPLATA, M. (2015): *Attitudes of managers towards disadvantaged groups on the labour market in the Slovak republic*. Economics and management 4/2015, Technical University, Liberec, Czech Republic, page 39-52.
- PODARAS, A., ANTLOVÁ, K., MOTEJELEK, J. (2016): *Information management tools for implementing an effective enterprise business continuity strategy*. Economics and management 1/2016, Technical university, Liberec, Czech Republic, page 120-128.
- RAJČÁKOVÁ, EVA. – ŠVECOVÁ, A. (2012): *Regional disparities and competitiveness of Slovak regions*. 15th International Colloquium on Regional Sciences Location. Masaryk University, Valtice, Czech Republic, page 59-68.
- RAJNOHA, R., LESNÍKOVÁ, P., KRAJČÍK, V. (2017): *Influence of business performance measurement systems and corporate sustainability concept to overall business performance: Save the planet and keep your performance*. Economics and management 1/2017, Technical university, Liberec, Czech Republic.
- SOKOLOVSKÁ, M., MOHELSKÁ, H., ZUBR, V. (2016): *Pay and Offer of benefits as significant determinants of job satisfaction – a case study in the Czech Republic*. Economics and management 1/2016, Technical university, Liberec, Czech Republic, page 108-120.
- ŠIMSOVÁ, REISSOVÁ (2016): *How much will I earn? Expectations versus Reality*. Economics and management 2/2016, Technical university, Liberec, Czech Republic, page 4-20.
- THORNTON, R., KOŽA, M., BUREŠ, V. (2016): *The Toyota production system – Czech and Nippon cultural perspectives*. Economics and management 2/2016, Technical University, Liberec, Czech Republic.
- TVRDOŇ, M. (2016): *Decomposition of unemployment: The case of Visegrad group countries*. Economics and management 1/2016, Technical University, Liberec, Czech Republic, page 4-16.
- ZDRAŽIL, APPLOVÁ (2016): *Growth disparities among regions of the Visegrad group countries: an evidence of their extent and nature*, Economics and management 2/2016, Technical University, Liberec, Czech Republic, page 37-54.
- WANG, Y. (2009): *The environmental regulation policy framework of improving international competitiveness – perspective of new environment competitiveness matrix*. Conference: Zhengzhou Conference on Management of Technology, Zhengzhou, China, page 17-20.

## ABOUT THE AUTHOR

### **doc. Ing. Katarína Teplická, PhD.**

Ústav zemských zdrojov

Fakulta BERG

Technická univerzita v Košiciach

Park Komenského 19, 040 11 Košice

tel.: +0421(0)55 / 602 2997

e-mail: [katarina.teplicka@tuke.sk](mailto:katarina.teplicka@tuke.sk)

**VÝVOJ LIKVIDITY Z POHĽADU MANAŽMENTU  
POĽNOHOSPODÁRSKÝCH PODNIKOV PODĽA  
TERITORIÁLNEHO ČLENENIA**

**DEVELOPMENT OF LIQUIDITY FROM THE VIEW OF  
MANAGEMENT OF AGRICULTURAL ENTERPRISES BY  
TERRITORIAL DIVISION**

***Ivana KRAVČÁKOVÁ VOZÁROVÁ – Rastislav KOTULIČ***

**ABSTRAKT**

Odvetvie poľnohospodárstva sa v mnohých oblastiach odlišuje od ostatných sektorov ekonomiky a vyznačuje sa viacerými špecifikami. Tie majú častokrát významný dopad na majetkovú a finančnú situáciu poľnohospodárskych podnikov, preto je v tomto sektore mimoriadne dôležité optimalizovať finančné procesy cestou finančného manažmentu. Jedným z takýchto procesov je aj samotná schopnosť splácania záväzkov, teda optimalizácia likvidity podniku. Cieľom príspevku je vykonať komparáciu dosiahnutých výsledkov vybraného ukazovateľa likvidity na vzorke poľnohospodárskych podnikov na Slovensku.

**Kľúčové slová:** likvidita, bežná likvidita, manažment likvidity, poľnohospodárske podniky, teritoriálne členenie

**ABSTRACT**

The agriculture sector is different in many areas from other sectors of the economy and is characterized by several specifics. These specifics have often a significant impact on the property and financial situation of farms, so it is extremely important to optimize financial processes through financial management in this sector. One of these processes is also the ability to repay liabilities, that is, to optimize the liquidity of the company. The aim of this paper is to compare the achieved results of the selected liquidity indicator on the sample of agricultural enterprises in Slovakia.

**Key words:** liquidity, quick ratio, liquidity management, agricultural enterprises, territorial division

**JEL KLASIFIKÁCIA:** Q14

**ÚVOD**

Najproblematickejším aspektom finančného manažmentu firmy je riadenie jej likvidity. Likvidita firmy je kľúčovým faktorom finančnej výkonnosti firmy a preto jej systematické a správne riadenie môže napomôcť spoločnostiam dosiahnuť svoje ciele na ceste k úspešnému fungovaniu a celkovej prosperite. Úroveň likvidity poľnohospodárskych podnikov často ovplyvňuje množstvo špecifických okolností, medzi ktoré radíme najmä sezónnosť výroby. Vo všeobecnosti akákoľvek náhla zmena počasia, ktorá ovplyvňuje sezónnosť, môže významnou mierou znížiť úroveň likvidity. Z pohľadu riadenia likvidity je tiež potrebné uviesť skutočnosť, že poľnohospodárstvo bolo vždy riskantným odvetvím podnikania či už v dôsledku manipulácie

so živými organizmami a teda živočíšnou výrobou, ako aj v dôsledku rastlinnej výroby vystavenej poveternostným podmienkam či iným prírodným javom. Ďalšie riziká podnikania v tomto sektore súvisia aj s politickým a sociálnym prostredím poľnohospodárskych podnikov, neistotou súvisiacou s realizáciou budúcich poľnohospodárskych a environmentálnych politik či neochotou kvalifikovaných pracovníkov pracovať v tomto odvetví.

## 1 TEORETICKÝ POHĽAD NA RIEŠENÚ PROBLEMATIKU

V súčasnej etape vývoja spoločnosti, v ktorej sa do popredia dostávajú úvahy o aktuálnom stave a možnom smerovaní procesov v svetovej ekonomike ako celku, zohrávajú rozhodujúcu úlohu finančné vzťahy, najmä ich kvalita a objektivita medzi tvorcami a účastníkmi podnikateľského prostredia. Táto úvaha platí aj pre podnikateľské subjekty pôsobiace vo vidieckom priestore, pričom samotné agrárne prostredie by malo byť založené na intelektualizácii a na inováciách, ktoré spolupôsobia na udržateľný rozvoj ako aj likviditu poľnohospodárskych podnikov (Serenčes a kol., 2014).

Odvetvie poľnohospodárstva sa ale v mnohých oblastiach odlišuje od ostatných sektorov ekonomiky a vyznačuje sa viacerými špecifikami. Ide najmä o potrebu zálohovania finančných prostriedkov na určité obdobie, kvalitu pôdneho fondu, sezónnosť výroby, vysokú závislosť výroby od klimatických podmienok, vysokú nákladovosť výroby, veľkosť parciel, nedostatok vlastných zdrojov, nedostatočný prístup k úverom, nízku produktivitu, pomalé tempo zavádzania technologických systémov a i. Tieto ale aj ďalšie špecifiká podnikania v tejto oblasti majú aj konkrétny dopad na majetkovú a finančnú situáciu poľnohospodárskych podnikov.

Úlohou manažmentu podniku v každej oblasti podnikania, vrátane poľnohospodárstva by mala byť pravidelná analýza finančného stavu ním riadeného subjektu. Takáto pravidelná analýza má za cieľ posúdiť finančnú dôveryhodnosť a spoľahlivosť podniku, odhaľovať slabé a silné stránky finančnej situácie, v ktorej sa podnik nachádza ako aj sprístupniť objektívne informácie pre finančno-ekonomické riadenie podniku. Finančný stav podniku je determinovaný jeho finančno-ekonomickou výkonnosťou a jeho finančným zdravím (Gurčík, 2004).

Analýza ekonomickej výkonnosti poľnohospodárskych podnikov sa stala stredobodom pozornosti početných vedeckých štúdií (Adamišín a kol., 2017; Adamišín a Kotulič, 2013; Chrastinová, 2008; Hečková a Chapčáková, 2010; Kravčáková Vozárová, 2016; Sojková a kol., 2008; Střeleček a kol., 2011), podľa ktorých medzi rozhodujúce faktory rozdielnej výkonnosti a efektívnosti poľnohospodárskych subjektov patria prírodné podmienky, koncentrácia poľnohospodárskej pôdy, právna forma podnikania ako aj subjektívna práca manažmentu podnikov. Samotná finančná stabilita podniku môžu byť hodnotená v mnohých ohľadoch. Avšak jedným z najrýchlejších spôsobov hodnotenia finančnej výkonnosti je použitie pomerových finančných ukazovateľov.

Podľa Chodasovej a kol. (2014) je dôležité sa v podnikateľskom subjekte sústrediť na vytvorenie databázy finančných ukazovateľov, akým je aj likvidita podniku, kde najmä jej sledovanie a riadenie pomáha vedeniu spoločnosti pri mnohých dôležitých ekonomických rozhodnutiach. Spoľahlivú výpoveď o finančnej situácii podniku možno získať analýzou schopnosti podniku hradiť svoje záväzky, teda analýzou likvidity. Plánovanie likvidity je veľmi úzko spojené aj s krízovým manažmentom, ktorý pozerá na likviditu ako na jeden zo základných ekonomických ukazovateľov. Vo všeobecnosti platí, že finančne stabilný podnik je schopný hradiť svoje záväzky, ale podnik s finančnými ťažkosťami má s takouto úhradou problémy.

Ukazovatele likvidity vo všeobecnosti vyjadrujú potenciálnu schopnosť podniku splácať svoje krátkodobé záväzky v dohodnutej výške a v dohodnutých termínoch. Ak podnik



trvale zaist'uje úhradu týchto záväzkov, hovoríme o podniku solventnom (Šiman a Petera, 2010). Inak povedané likvidita môže byť definovaná ako schopnosť podniku transformovať súčasné aktíva v hotovosť, resp. získať hotovosť pre potrebu plnenia svojich krátkodobých záväzkov. Pod pojmom "krátkodobo" sa zvyčajne rozumie obdobie najviac 12 mesiacov, ale v skutočnosti je toto obdobie identifikované v súvislosti s dĺžkou normálneho prevádzkového cyklu podniku (teda doby, ktorá začína plynúť obstaraním surovín a končí sa zmenou konečných výrobkov v hotovosť) (Kravčáková Vozárová, 2016).

Ekonomická teória rozlišuje celkovú, bežnú a okamžitú resp. pohotovú likviditu. Celková likvidita je vyjadrená pomerom bežných aktív a krátkodobých záväzkov a odporúčaný interval je od 1,5 do 2,5. Avšak pre každé odvetvie, vrátane poľnohospodárstva je podstatné, aby hodnota takejto likvidity bola vyššia ako 1, inak by spoločnosti neboli schopné platiť svoje záväzky z krátkodobého majetku a museli by tak siahnuť po dlhodobom majetku. Bežná likvidita sa počíta ako pomer bežných aktív bez zásob a krátkodobých záväzkov. Prijateľný interval pre bežnú likviditu je od 1,0 do 1,5. Okamžitú platobnú schopnosť vyjadrujeme prostredníctvom okamžitej, resp. pohotovej likvidity a jej odporúčaný interval je od 0,2 do 0,8.

## 2 MATERIÁL A METÓDY

Cieľom príspevku je vykonať komparáciu dosiahnutých výsledkov vybraného ukazovateľa likvidity na vzorke poľnohospodárskych podnikov na Slovensku. Vývoj úrovne likvidity bol skúmaný z hľadiska územného členenia podľa jednotlivých krajov na Slovensku. Príspevok sa zameriava na hodnotenie a komparáciu výsledkov likvidity v rokoch 2005, 2010 a 2014. Rok 2005 je ako počiatkový rok pre analýzu vybraný zámerne, nakoľko je prvým uceleným rokom po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie a začiatku fungovania slovenského poľnohospodárstva v súlade s regulačným rámcom Spoločnej poľnohospodárskej politiky EÚ.

V príspevku sme hodnotili vybraný ukazovateľ likvidity v podobe ukazovateľa bežnej likvidity (likvidity II. stupňa). Pri výpočte daného ukazovateľa sme vychádzali z účtovných výkazov daných spoločností a využívali sme nasledujúci vzťah:

$$\text{Bežná likvidita} = (\text{obežné aktíva} - \text{zásoby}) / (\text{krátkodobé záväzky})$$

Výskumná vzorka je tvorená poľnohospodárskymi podnikmi, ktorých počet je uvedený v nasledujúcej tabuľke. Ide o podniky, ktoré boli zapojené do analýzy v skúmaných rokoch 2005, 2010 a 2014. Jednotlivé kraje sa odlišujú počtom poľnohospodárskych podnikov v závislosti od historických väzieb, prírodno-klimatických podmienok či veľkosťou samotného územného celku. Najnižší počet podnikov bol v zastúpení Bratislavského kraja, čo je dôsledkom tak nižšej výmery územia poľnohospodárskej prvovýroby ako aj iným zameraním kraja, prioritne na oblasť služieb a priemyselnej výroby. Na druhej strane najvyššie zastúpenie poľnohospodárskych podnikov bolo v Nitrianskom a Prešovskom kraji. Ide o poľnohospodársky najvyužívanejšie kraje Slovenska, čo vyplýva predovšetkým z výborných podmienok pre poľnohospodársku výrobu ako aj bohatú tradíciu v tomto odvetví.

Tabuľka 1: Celkové zastúpenie poľnohospodárskych podnikov vo vzorke

	2005	2010	2014
BA	89	72	85
TT	240	225	253
TN	113	102	117
NT	263	239	283
ZA	127	118	127
BB	187	177	231
PO	214	199	196
KE	177	173	195
<b>SR</b>	<b>1410</b>	<b>1305</b>	<b>1487</b>

Zdroj: vlastné spracovanie

### 3 VÝSLEDKY A DISKUSIA

Vzhľadom na vyššie spomínaný charakter a špecifiká poľnohospodárskej výroby je úloha a dôležitosť finančného manažmentu v porovnaní s ostatnými odvetvami veľmi podstatná. Samotnú mieru úspešnosti ovplyvňuje aj tempo akým spoločnosti zavádzajú metódy riadenia likvidity a ostatných hotovostných tokov. V rámci vykonanej analýzy sme porovnávali vývoj ukazovateľa bežnej likvidity v poľnohospodárskych podnikov z teritoriálneho hľadiska.

Tabuľka 2: Vývoj výsledkov likvidity agrárnych podnikov z hľadiska teritoriálneho členenia

	2005	2010	2014
BA	1,74	1,35	1,41
TT	1,22	1,27	1,50
TN	1,48	1,48	1,61
NT	1,59	1,65	1,71
ZA	1,57	1,96	1,92
BB	1,23	1,69	1,40
PO	1,47	2,11	1,75
KE	1,53	1,58	1,32
<b>SR</b>	<b>1,45</b>	<b>1,64</b>	<b>1,57</b>

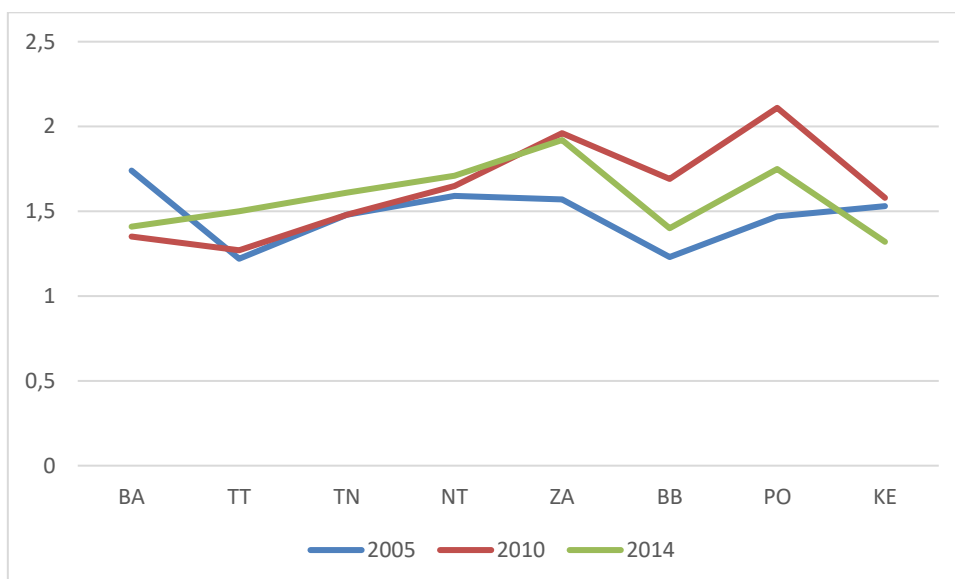
Zdroj: vlastné spracovanie

V roku 2005 sa likvidita poľnohospodárskych podnikov pohybovala v rozmedzí od 1,22 do 1,74. Najnižšiu mieru likvidity v tomto roku dosiahol Trnavský a Banskobystrický kraj, na druhej strane najvyššiu likviditu mali podniky v Bratislavskom a Nitrianskom kraji. V roku 2010 sa situácia zlepšila a viaceré kraje dosahovali vyššie hodnoty likvidity v porovnaní s rokom 2005. Výnimku tvoril iba Bratislavský kraj, kde dosahovaná hodnota likvidity poľnohospodárskych podnikov výrazne poklesla. Bežná likvidita sa v tomto roku pohybovala v pomerne širokom rozmedzí od 1,27 po 2,11. V danom roku dosahovali najlepšie hodnoty bežnej likvidity podniky Prešovského a Žilinského kraja, naopak najnižšie hodnoty dosiahol Trnavský kraj. Čo sa týka situácie v roku 2014 najlepšie hodnoty dosiahli podniky v Žilinskom

kraji, najhoršie obstál Košický kraj. V porovnaní s rokom 2010 si v tomto ukazovateli zhoršili výsledky podniky Banskobystrického kraja, Prešovského kraja, Žilinského kraja a Košického kraja. Ostatné kraje si v porovnaní s rokom 2010 zlepšili svoje výsledky. Rozdiely v tomto ukazovateli sa znížili a bežná likvidita sa v tomto roku pohybovala v rozmedzí od 1,32 do 1,92.

Najvýraznejší rozdiel v hodnotách bežnej likvidity bol z pohľadu teritoriálneho členenia dosiahnutý v roku 2010. Z údajov Zelenej správy za rok 2010 vyplýva, že rok 2010 bol druhým najstratovejším a najzložitejším rokom v poľnohospodárstve po vstupe Slovenska do EÚ. Dôkazom toho je aj najnižší počet podnikov v tomto roku zastúpených v našej výskumnej vzorke. Pokračoval útlm poľnohospodárskej a potravinárskej výroby s nepriaznivým dosahom na celkovú ekonomickú situáciu daného odvetvia. V roku 2010 dosiahlo poľnohospodárske odvetvie záporný výsledok hospodárenia pred zdanením. Došlo tiež k poklesu výnosov ako aj k poklesu tempa výroby, čoho dôsledkom boli pokračujúce úsporné opatrenia v poľnohospodárskych podnikoch.

Pri pohľade na obr. 1 je možné hneď konštatovať, že bez ohľadu na rok analýzy, dlhodobo dosahovali najlepšie výsledky podniky Prešovského a Žilinského kraja a najmenej sa darilo splácať svoje záväzky podnikom v Trnavskom a Banskobystrickom kraji.



Obrázok 1: Vývoj ukazovateľa bežnej likvidity z pohľadu teritoriálneho členenia

Zdroj: vlastné spracovanie

## ZÁVER

Na základe vykonanej analýzy v skúmaných rokoch môžeme pre likviditu podnikov poľnohospodárskej prvovýroby z pohľadu teritoriálneho členenia konštatovať nasledujúce skutočnosti:

- podniky v skúmaných krajoch dosiahli v priemere optimálne hodnoty daného ukazovateľa vo všetkých rokoch skúmaného obdobia a v niektorých prípadoch ich aj prevýšili;
- existenciu vysokej miery volatility ukazovateľa bežnej likvidity medzi jednotlivými kraji;

- rast miery hodnôt likvidity v prípade podnikov Trnavského, Trenčianskeho a Nitrianskeho kraja v každom zo skúmaných rokov;
- najvyššie miery likvidity dosahovali podniky Prešovského a Žilinského kraja;
- najnižšie miery likvidity dosahovali podniky Trnavského a Banskobystrického kraja.

Cieľom optimálneho zabezpečovania likvidity je mať k dispozícii taký objem finančných prostriedkov, aby bol podnik schopný plniť si svoje záväzky a zároveň, aby neviazal prebytok finančných zdrojov, ktoré potom predstavujú stratu potenciálnych príležitostí. Riešenie tejto problematiky zvyčajne prináša správny manažment likvidity v podobe spracovania finančného plánu a jeho kontroly. Aj keď plánovanie likvidity podniku nie je vždy zárukou na dosiahnutie samotnej likvidity, má svoj význam, pretože výrazne zvyšuje pravdepodobnosť jej dosiahnutia a pomáha vyhnúť sa predvídateľným chybám (Chodasová a kol., 2014).

Vzhľadom k tomu, že problematika manažmentu likvidity poľnohospodárskych podnikov má značne široké pole pôsobnosti, bude preto viac než žiaduce jej ďalšie rozpracovanie o determinanty, ktoré neboli v príspevku v dostatočnej miere analyzované.

*Príspevok bol riešený v rámci projektu KEGA 035PU-4/2016: Mikroekonómia pre manažérov - inovácia štruktúry, obsahu a spôsobu výučby predmetu a projektu VEGA1/0139/16: Analýza determinantov a faktorov ovplyvňujúcich efektívnosť a konkurencieschopnosť subjektov hospodáriacich na pôde v Slovenskej republike.*

## LITERATÚRA

- ADAMIŠIN, P. – KOTULIČ, R. – KRAVČÁKOVÁ VOZÁROVÁ, I. 2017. Legal form of agricultural entities as a factor in ensuring the sustainability of the economic performance of agriculture. In *Agricultural Economics – Czech*. ISSN 0139-570X, 2017, vol. 63, iss. 2, p. 80-92.
- ADAMIŠIN, P. - KOTULIČ, R. 2013. Evaluation of the agrarian businesses results according to their legal form. In *Agricultural Economics – Czech*. ISSN 0139-570X, 2013, vol. 59, iss. 9, p. 396-402.
- ĎURIŠOVÁ, M. - JACKOVÁ, A. 2007. *Podnikové financie*. Žilina: Vydavateľstvo EDIS, 2007. 178 s. ISBN 978-80-8070-661-6.
- CHRASTINOVÁ, Z. 2008. Economic differentiation in Slovak agriculture. In *Agricultural Economics – Czech*. ISSN 0139-570X, 2008, vol. 54, iss. 11, p. 536–545.
- GURČÍK, Ľ. 2004. Determinanty platobnej schopnosti poľnohospodárskeho podniku na Slovensku = Determinantes of solvency of agricultural businesses in Slovakia. In *Faktory podnikovej úspešnosti 2003: zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie*, Liptovský Ján 4.-5. december 2003. Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita. p. 123 - 129. ISBN 80-8069-434-6.
- HEČKOVÁ, J. - CHAPČÁKOVÁ, A. 2010. Future of European agricultural in context of global economic and regional environmental scenarios. In *Analýza základných ekonomických faktorov a ich využitie pri reštrukturalizácii poľnohospodárstva a zabezpečení trvaloudržateľného rozvoja Slovenska. Zborník vedeckých prác z vedeckého seminára*. Prešov: PU, p. 34 – 48. ISBN 978-80-555-0294-6.
- CHODASOVÁ, Z. - JACKOVÁ, A. - TEKULOVÁ, Z. 2014. Sledovanie ukazovateľov konkurencieschopnosti pre zlepšenie riadenia podniku. In *Journal of Knowledge Society*. ISSN 2336-2561, 2014, vol. 2, iss. 1, p. 109-121.
- KRAVČÁKOVÁ VOZÁROVÁ, I. 2016. Aktuálny pohľad na likviditu poľnohospodárskych podnikov na Slovensku. In *Mladá veda*. ISSN 1339-3189, 2016, vol. 4, iss. 2, p. 47-54.

- MPRV. 2010. Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike za rok 2010. [online]. 2010. [cit. 2018-07-20]. Dostupné na internete: <<http://www.mpsr.sk/index.php?navID=78&id=5214>>.
- SERENČEŠ, P. - TÓTH, M. - ČIERNA, Z. - RÁBEK, T. - PREVUŽŇÁKOVÁ, J. 2014. Benchmarking v Slovenskom poľnohospodárstve. In *Ekonomika poľnohospodárstva*. ISSN 1338 - 6336, 2014, vol. 14, iss. 2, p. 1-19.
- SOJKOVÁ, Z. – KROPKOVÁ, Z. - BENDA, V. 2008. Slovak agricultural farms in different regions – comparison of efficiency. In *Agricultural Economics – Czech*. ISSN 0139-570X, 2008, vol. 54, iss. 4, p. 158–165.
- ŠTŘELEČEK, F.- LOSOSOVÁ, J. - ZDENĚK, R. 2011. Economic results of agricultural enterprises in 2009. In *Agricultural Economics – Czech*. ISSN 0139-570X, 2011, vol. 54, iss. 4, p. 103–117.
- ŠÍMAN, J. - PETERA, P. 2010. *Financování podnikatelských subjektů. Teorie pro praxi*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck. 192 s. ISBN 978-80-7400-117-8.

## INFORMÁCIE O AUTOROCH

### **Ing. Ivana Kravčáková Vozárová, PhD.**

Katedra ekonómie a ekonomiky  
Fakulta manažmentu  
Prešovská univerzita v Prešove  
Konštantínova 16, 080 01 Prešov  
e-mail: [vozarova.ivana@gmail.com](mailto:vozarova.ivana@gmail.com)

### **doc. Ing. Rastislav Kotulič, PhD.**

Katedra ekonómie a ekonomiky  
Fakulta manažmentu  
Prešovská univerzita v Prešove  
Konštantínova 16, 080 01 Prešov  
e-mail: [rastislav.kotulic@unipo.sk](mailto:rastislav.kotulic@unipo.sk)

## FINANČNÁ GRAMOTNOSŤ – TESTOVANIE PISA

### FINANCIAL LITERACY – PISA TESTING

*Jozef LUKÁČ*

#### ABSTRAKT

Výsledky štúdie PISA dokumentujú úroveň žiakov v oblasti čitateľskej, prírodovednej, matematickej, ale i finančnej gramotnosti. Žiaci našej krajiny sa v týchto výskumoch nachádzajú na posledných miestach v rámci krajín OECD. Testovanie PISA v oblasti finančnej gramotnosti sa začalo v roku 2012, kedy bolo spustené prvé testovanie. Výsledky tejto štúdie viaceró autorov označuje ako nástroj diagnostiky, ktorého cieľom je zabezpečiť kvalitné vzdelávanie pre žiakov a študentov na základných a stredných školách.

**Kľúčové slová:** testovanie pisa, finančná gramotnosť, žiaci, študenti, základné a stredné školy

#### ABSTRACT

The results of the PISA study document the level of pupils in the field of numeracy, natural science, mathematical as well as financial literacy. Our pupils are located in the last places in the OECD countries. PISA testing in the area of financial literacy began in 2012, when the first testing was launched. The results of this study are described by several authors as a diagnostic tool to ensure quality education for students at elementary and secondary schools.

**Key words:** pisa testing, financial literacy, students, pupils, primary and secondary schools

**JEL KLASIFIKÁCIA:** I 21, I 23

#### ÚVOD

Hodnotenie PISA sa realizuje každé 3 roky – čo sa týka finančnej gramotnosti boli to nasledujúce roky (2012, 2015, 2018). Do posledného hodnotenia 2015 bolo zapojených celkovo 72 krajín, čo je oproti prvému testovaniu PISA v roku 2000 nárast o 29 krajín. Na základe odpovedí od 540 000 žiakov vo veku 15 rokov. Údaje, ktoré boli použité na analýzu boli získané prostredníctvom kognitívnych testov a dotazníkov, ktoré boli preložené do 90 jazykov zahrňujúcich aj lokálne dialekty. Kontrolu a dohľad nad štúdiou PISA na Slovensku je Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky spolu s Národným ústavom certifikovaných meraní vzdelávania – NÚCEM.

### 1 POJEM FINANČNÁ GRAMOTNOSŤ

Pod pojmom finančná gramotnosť, môžeme rozumieť súbor zručností a poznatkov, ktoré jednotlivcom umožňujú prijímať vhodné finančné rozhodnutia. Finančná gramotnosť, ktorá poskytuje tieto zručnosti a poznatky, dostáva v literatúre veľkú pozornosť (Olga, 2011). James (2009) definuje finančnú gramotnosť ako individuálnu schopnosť porozumieť finančnému produktu, oceňovať finančné riziko prostredníctvom svojich schopností, poznatkov a dôvery pri rozhodovaní na základe informácií. Zahŕňa identifikáciu zdrojov finančného poradenstva a účinné opatrenia na zlepšenie finančného blahobytu jednotlivca. Jednoducho

povedané, ide o ovládanie zručností, vedomostí a schopností robiť finančné rozhodnutia, ktoré optimalizujú blaho jednotlivca. Význam finančnej gramotnosti je preto dôležitý pre jednotlivcov a spoločnosť z dôvodu ich dôsledkov na tvorbu bohatstva a finančnú prosperitu (Van Rooji a kol., 2012). Výskumná a teoretická literatúra ponúka množstvo faktorov, ktoré vysvetľujú rozdiely vo finančnej gramotnosti medzi jednotlivcami a rôznymi demografickými kategóriami. Dominantami týchto demografických skupín sú vek, pohlavie, zamestnanecký status, vzdelanie, umiestnenie. Tieto faktory vychádzajú z rôznych zdrojov. Napríklad Agnew a Cameron-Agnew (2015) poznamenali, že načasovanie prvej finančnej diskusie jednotlivcov v domácnosti ovplyvňuje ich budúcu finančnú gramotnosť.

Finančná gramotnosť ako súčasť testovania PISA predstavuje len doplnkovú časť skúmania. Rovnako je potrebné dodať, že sa doň nezapájajú všetky krajiny, ale len tie, ktoré prejavia záujem. Cieľom je zhodnotenie úrovne znalostí a zručností žiakov vo veku 15 rokov v oblasti financií, napr. pri tvorbe finančných plánov.

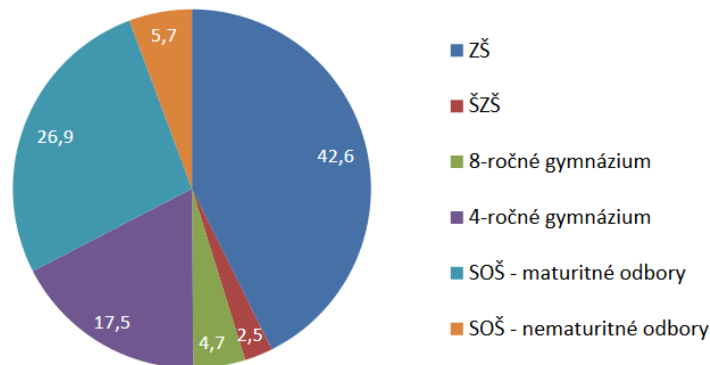
Samotná štúdia PISA definuje finančnú gramotnosť nasledovne: Finančná gramotnosť je znalosť a pochopenie finančných pojmov a rizík, schopnosť, motivácia a sebadôvera jednotlivca využívať získané vedomosti s cieľom vykonávania efektívnych rozhodnutí v rôznych situáciách týkajúcich sa financií, so zámerom zlepšiť finančnú situáciu jednotlivca i spoločnosti, a tým im umožniť zapojenie do ekonomického života.

Štúdia PISA pre prípravu úloh dodržiava tieto tri aspekty:

1. Obsah – peniaze a peňažné ekvivalenty, finančné transakcie, riziko a výnos, plánovanie a hospodárenie,
2. Procesy – identifikácia finančných informácií, analýza informácií vo finančnom kontexte, pochopenie a uplatnenie vedomostí o financiách,
3. Kontexty – vzdelanie a práca, domácnosť a rodina, jednotlivec, spoločnosť.

## 2 VÝSLEDKY TESTOVANIA FINANČNEJ GRAMOTNOSTI PISA 2015

V nasledujúcej časti si zhrnieme výsledky hodnotenia finančnej gramotnosti, ktoré môžeme sledovať od roku 2012. Tento rok je zároveň rokom, kedy bola táto gramotnosť prvý krát meraná. Hodnota priemerného výkonu pri testovaní v roku 2012 bola stanovená na 500 bodov so štandardnou odchýlkou 100 bodov. V roku 2015 bol priemerný výkon krajín OECD v oblasti finančná gramotnosť stanovený počtom bodov 489. Slovensko dosiahlo v štúdií PISA 2015 445 bodov, čo znamená, že sme sa zaradili pod priemer krajín OECD. Naši žiaci sa zaradili na chvost rebríčka medzi krajiny ako Litva a Čile. V nasledujúcej tabuľke si môžete všimnúť percentuálny podiel žiakov zúčastnených na analyzovaní finančnej gramotnosti v rámci Slovenska.



Graf 1: Percentuálny počet zúčastnených žiakov

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Národná správa PISA 2015

V nasledujúcej tabuľke môžeme sledovať, ktoré oblasti gramotnosti boli hlavné, ktoré boli trendom, a ktoré neboli riešené v jednotlivých rokoch výskumu. V roku 2015 bolo hlavnou oblasťou prírodovedecká gramotnosť, ale v súčasnom roku je to čitateľská gramotnosť.

Tabuľka 1: Medzinárodná koncepcia štúdie PISA v jednotlivých rokoch

		Oblasti skúmania v štúdiu PISA						
		stále domény			voliteľné alebo nové domény			
		čitateľská gramotnosť	matematická gramotnosť	prírodovedná gramotnosť	finančná gramotnosť	riešenie problémov	tímové riešenie problémov	globálne kompetencie
Rok realizácie štúdie PISA	2000	HLAVNÁ	TREND	TREND	X	X	X	X
	2003	TREND	HLAVNÁ	TREND	X		X	X
	2006	TREND	TREND	HLAVNÁ	X	X	X	X
	2009	HLAVNÁ	TREND	TREND	X	X	X	X
	2012	TREND	HLAVNÁ	TREND	TREND		X	X
	2015	TREND	TREND	HLAVNÁ	TREND	X		X
	2018	HLAVNÁ	TREND	TREND	TREND	X	X	

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Národná správa PISA 2015

Pri porovnaní testovania 2012 a 2015 je možné sledovať stagnáciu výsledku o 25 bodov. Pre porovnanie uvádzame aj výsledky ostatných krajín participujúcich na testovaní.

Tabuľka 2: Finančná gramotnosť v štúdiu PISA 2015 –umiestnenie krajín spolu s výsledkami a rozdielom oproti predchádzajúcemu testovaniu PISA 2012

Finančná gramotnosť		PISA 2015		PISA 2012		rozdiel skóre PISA 2015 – PISA 2012
		Skóre	s.e.	Skóre	s.e.	
Priemerný výkon krajiny je <b>nad</b> priemerom krajín OECD	B-S-J-G Čína <sup>1</sup>	566	(6,0)			
	Belgicko*	541	(3,0)	541	(3,5)	0 <sup>30</sup>
	Kanada*	533	(4,6)			
	Rusko	512	(3,3)	486	(3,7)	26
	Holandsko*	509	(3,3)			
	Austrália*	504	(1,9)	526	(2,1)	-22
Priemerný výkon krajiny <b>nie je</b> štatisticky významne <b>rozdielny</b> od priemeru krajín OECD	Spojené štáty americké*	487	(3,8)	492	(4,9)	-4
	Poľsko*	485	(3,0)	510	(3,7)	-25
Priemerný výkon krajiny je <b>pod</b> priemerom krajín OECD	Taliansko*	483	(2,8)	466	(2,1)	17
	Španielsko*	469	(3,2)	484	(3,2)	-16
	<b>Litva</b>	449	(3,1)			
	<b>Slovenská republika*</b>	445	(4,5)	470	(4,9)	-25
	Čile*	432	(3,7)			
	Peru	403	(3,4)			
	Brazília	393	(3,8)			

s.e. – štandardná chyba

Hodnoty rozdielu PISA 2015 – PISA 2012 označené boldom vyjadrujú signifikantnú zmenu výkonu

Krajiny označené boldom dosiahli rovnaký výkon ako SR.

\* sú označené krajiny OECD

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Národná správa PISA 2015



Oproti roku 2012 môžeme sledovať štatisticky významný pokles výkonu slovenských chlapcov o 36 bodov, výkon slovenských dievčat je na stabilnej úrovni a štatisticky nevýznamný o 14 bodov.

Tabuľka 3: Zhrnutie výsledku slovenských žiakov

Priemerný výkon SR	445 bodov (pod priemerom OECD)
Krajiny s porovnateľným výkonom	Litva
Krajiny OECD so signifikantne nižším výkonom	Čile

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Národná správa PISA 2015

V roku 2015 môžeme sledovať viac ako tretinu slovenských žiakov 34,7% v rizikovej skupine, čo znamená, že 34,7% žiakov nie je schopných riešiť a aplikovať v praxi otázky, ktoré sa venujú financiám. V rámci krajín OECD sme o 12,4% vyššie ako priemer OECD, čo sa týka žiakov nachádzajúcich sa v rizikovej skupine. Pre porovnanie v roku 2012 to bolo 7,5% nad priemer OECD.

Tabuľka 4: Priemerné dosiahnuté v skóre slovenských žiakov a priemeru OECD vo finančnej gramotnosti chlapcov a dievčat

Finančná gramotnosť priemerné skóre		PISA 2012	rozdiel CH – D	PISA 2015	rozdiel CH – D
SR	dievčatá	472 (6,2)	C -3	458 (5,6)	D -25
	chlapci	469 (5,8)		433 (4,9)	
OECD	dievčatá	500 (1,3)	C 0	492 (1,3)	D -5
	chlapci	502 (1,5)		486 (1,3)	

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Národná správa PISA 2015

## ZÁVER

Nutnosť tvorby štúdií zaoberajúcej sa finančnou gramotnosťou je veľmi dôležitá z dôvodu, že v súčasnom svete je na trhu obrovská ponuka finančných služieb a produktov, čo je samozrejme pozitívum. Je však potrebné vedieť sa pohybovať v základných oblastiach finančného sektora. V dnešnej dobe uponáhľaného života, možnosti mať všetko, na čo si spomenieme v relatívne krátkom čase, sa stáva, že ľudia si požičávajú peniaze skôr, než si dokážu dané finančné produkty a podmienky ich čerpania detailne preveriť, čo neskôr môže viesť do uzavretého kruhu pôžičiek a hypoték od pochybných spoločností poskytujúcich takéto služby. Preto je potrebné už v detstve s takými informáciami oboznamovať naše deti nie len výchovou v škole, ale i doma v rodine. Vo vzdelávaní sa pri tom treba zamerať nielen na sprostredkovanie obsahu, ale aj na formálne vzdelávanie, zmyslom ktorého je rozvíjať všeobecné kompetencie, napr. schopnosť samostatne konať, myslieť či pochopiť súvislosti a flexibilne reagovať (bližšie Olexová, 2010). Výsledky testovania PISA 2015 nám reflektujú, že problematike zvyšovania finančnej gramotnosti je potrebné venovať zvýšenú pozornosť.

*Tento príspevok je čiastkovým výstupom Projektu mladých vedeckých pracovníkov a doktorandov, číslo I-18-110-00, 2018: Finančná gramotnosť žiakov základných a stredných škôl v kontexte PISA 2018, PISA 2015 a OECD.*

## LITERATÚRA

- AGNEW, S. & CAMERON-AGNEW, T. (2015). The influence of consumer socialisation in the home on gender differences in financial literacy. *International Journal of Consumer Studies*, 39(6), pp. 630-638
- JAMES, E. (2009). The Case for Financial Literacy in Developing Countries. World Bank/OECD/DFID. Online Available: <http://www.oecd.org/dataoecd/35/32/43245359.pdf>. March 6, 2011.
- OLEXOVÁ, C. 2010. Požiadavky zamestnávateľov na absolventov vysokých škôl s ekonomickým zameraním. In *Sociálno-ekonomická revue: vedecký časopis Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne* [elektronický zdroj]. Trenčín: Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 2010. ISSN 1338-2195, 2010, č. 2, s. 47-52.
- OLGA, K. (2011). Financial literacy in Ukraine: Determinants and implications for saving behaviour. Unpublished master's thesis. Kyiv School of Economics.
- VAN ROOIJ, M.C.; LUSARDI, A. & ALESSIE, R.J. (2012). Financial literacy, retirement planning and household wealth. *The Economic Journal*, 122(560), pp. 449-478.
- Národná správa PISA 2015

## INFORMÁCIE O AUTOROVI

### **Ing. Jozef Lukáč**

Ekonomická univerzita v Bratislave,  
Podnikovohospodárska fakulta v Košiciach,  
Katedra finančného riadenie podniku,  
Tajovského 13, 041 30 Košice  
e-mail: [jozef.lukac@student.euke.sk](mailto:jozef.lukac@student.euke.sk)

## **GENERÁCIE X, Y, Z A ICH SPRÁVANIE SA NA TRHU PRÁCE**

### **X, Y, Z GENERATIONS AND THEIR CONDUCT ON THE LABOR MARKET**

***Lenka DANKOVÁ***

#### **ABSTRAKT**

Rozvoj súčasnej informačnej spoločnosti do značnej miery závisí aj od toho, akými schopnosťami a vedomosťami disponujú ľudské zdroje, ako je možné využívať ich vedomosti a zručnosti pre lepšiu spoločnosť. Postupom času bude dochádzať k nadvláde informácií a znalostí, ktoré už teraz v spoločenskom procese zaujali významné postavenie. Informácie ovplyvňujú nielen štruktúru ekonomiky či spoločnosti, ale i celej civilizácie. Cieľom nasledujúceho článku je charakteristika jednotlivých generácií pôsobiacich a rozčlenených v spoločnosti podľa roku narodenia. Takisto sa článok zaoberá opisom vybraných generácií a ich typickým správaním sa na trhu práce. Následne sa budú bližšie porovnávať generácia X s generáciou Y, s odporúčaním ako ich motivovať k lepšiemu pracovnému výkonu.

**Kľúčové slová:** generácia, ľudské zdroje, generácia X, generácia Y, trh práce, motivácia

#### **ABSTRACT**

The development of the present information society also depends to a large extent on the abilities and knowledge of human resources, how to use their knowledge skills for a better society. Over time, information and knowledge that has already taken on an important role in the social process will dominate. Information affect not only the structure of the economy, society, but also the whole civilization. The aim of the following article is the characterization of individual generations operating in the society according to the year of birth. The article also deals with descriptions of selected generations and their typical behavior in the labor market. Generation X will be compared with Y generation, with a recommendation to motivate them to better work performance.

**Key words:** generation, human resources, Generation X, Generation Y, labor market, motivation

**JEL KLASIFIKÁCIA:** M5

#### **ÚVOD**

Dnešní 40-tnici či 50-tnici neboli narodení do obdobia plného technologického pokroku, v detstve nepoznali vymoženosti mobilných telefónov, počítačov, či vysokorýchlostného internetu. Súčasné mladé generácie však všetky vymenované výtobytky poznajú, sú narodené do technologického obdobia. Mladí ľudia sa neučili využívať mobilné telefóny ako 30-roční, pretože s mobilnými telefónmi a inými vymoženosťami rastú v prenesenom význame od narodenia. Rodič v snahe utíšiť svoje plačúce dieťa považuje mobil častokrát za najvhodnejšiu alternatívu utíšenia plaču. S tým potom súvisí nezdravá rastúca závislosť, poškodenia zraku, nedostatok pohybu vedúci k obezite, lipnutie na technológiách, ale na druhej strane rýchlo rastie porozumenie technologickým novinkám a ich funkciám.

## VÝVOJ A CHARAKTERISTIKA JEDNOTLIVÝCH GENERÁCIÍ

Sociológovia definujú generáciu ako skupinu osôb, ktoré sa narodili a dospievali v približne rovnakej dobe. Generácia je teda „*veľká a vnútorne diferencovaná skupina osôb, ktorá je spojená dobovo podmieneným štýlom myslenia a jednania, ktorá prežívala podstatné obdobie svojej socializácie v rovnakých historických a kultúrnych podmienkach.*“ (Maříková, Petrusek, Vodáková, 1996).

Generačné vedomie má preto svoj základ v postojoch a názoroch, ktoré vznikli ako reakcia na zdieľané sociálne prostredie. Bez ohľadu na to, aký bol náš individuálny život a čo všetko sme prežili inak a iné, unikátne než tí druhí, určité momenty či dôležité udalosti sa zapísali v každom z nás a tie tvoria to, čo nás spája s generačnými „súputníkmi“. Táto spoločná skúsenosť je dôvodom, ktorý nás spája s členmi rovnakej generácie a zároveň oddeľuje, ale tiež tvorí prekážky v komunikácii s členmi inej generácie.

Tabuľka 1: Časové rozpätie pri generáciách

Označenie generácie	Časové rozpätie
Stratená generácia, Lost Generation	1883 – 1900
Generácia II. svetovej vojny, G. I. Generation	1901 – 1924
Tichá generácia, generácia staviteľov, Silent Generation	1925 – 1945
Povojnová generácia, Baby Boomers	1946 – 1964
Husákové deti, Generation X	1965 – 1979
Generácia Y, Millennials	1980 – 1994
Generácia Z, iGenerácia	1995 – 2009
Generácia a	2010 – ...

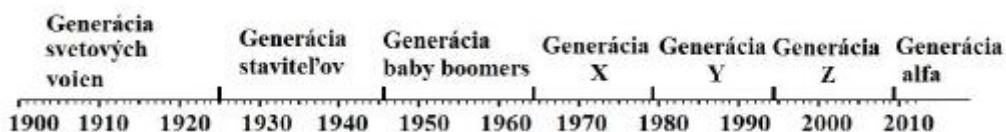
Zdroj: vlastné spracovanie

V tabuľke 1 uvedené generácie sa od seba v mnohom líšia, a to nielen vekovo, ale aj tým, ako sa správajú, reagujú na nové podnety či technológie a s tým súvisí aj rozdielna forma rozhodovania sa. Napríklad pri uvedení nového mobilného telefónu na trh sa inak správajú osoby narodené v šesťdesiatych rokoch minulého storočia, tzv. Baby Boomers, a inak ich deti, generácia narodená na prelome milénia.

Je vhodné všimnúť si aj hĺbku jednotlivých intervalov. Pri generácii svetových vojen je hĺbka intervalu 25 rokov, pri tichej generácii je to 22 rokov a pri generácii Baby Boomers ide o časový interval v dĺžke trvania 20 rokov. Ak však už ide o generáciu X, interval je skrátenejší na 16 rokov. Tento trend je zachovaný i pri generácii Y, ktorá taktiež trvala 16 rokov. Generácia Z má taktiež hĺbku časového intervalu 16 rokov a generácia alfa je zatiaľ neznáma. Sledujeme očividný pokles časového rozpätia, nakoľko generácie sa vyvíjajú stále rýchlejšie.

Rôzne zdroje uvádzajú rôzne časové ohraničenie generácii. Je to ovplyvnené najmä tým, že technický a technologický pokrok sa neprejavuje vo všetkých krajinách naraz, ale postupne. Tiež kultúra a tempo rozvoja a rastu, ktoré v danej krajine je, pôsobí na formovanie generácii. (Čvirik, 2014)

Podstatou však stále ostáva to, že nová generácia sa svojím správaním i charakteristickými črtami vždy odlišuje od generácie predošlej.



Obrázok 1: Časová os generácií

Zdroj: Čvirik, M., 2014

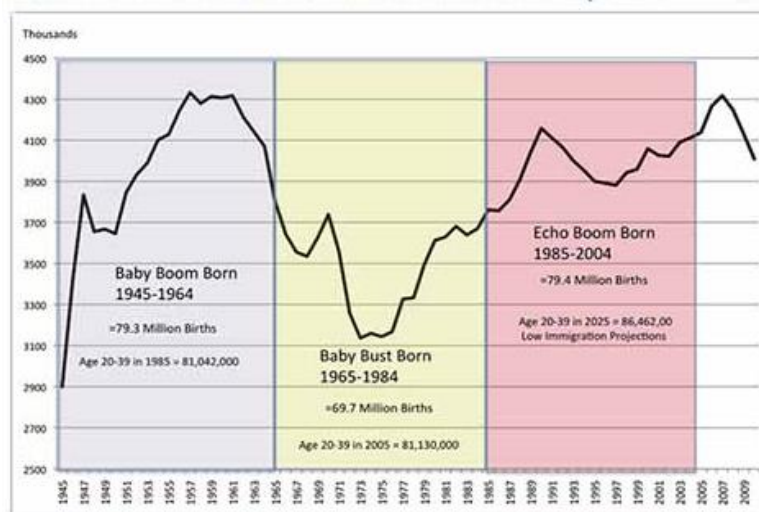
### Stručná charakteristika generácií

**Stratená generácia** – (angl. **lost generation**) je označenie povojnovej (prvá svetová vojna) generácie umelcov, pre ktorých sa svet stal chaosom plným nestabilných hodnôt. Umelci boli sklamaní, bez ilúzií, deprimovaní z katastrof prežitých počas I. svetovej vojny, plní pesimizmu. Ozajstné hodnoty hľadali v Európe a v Paríži. Demografovia, (William Strauss a Neil Howe) vo svojej práci, Strauss–Howe generational theory, ohraničili obdobie stratenej generácie medzi roky 1883-1900. Pojem „lost generation“ spropagovala Gertrude Steinová, americká emigrantka v Paríži, okolo ktorej sa zoskupovali umelci. Pojem spopularizoval Ernest Hemingway, ktorý ho použil ako motto („Vy všetci ste stratená generácia“) pre svoj prvý román Slnko aj vychádza. (The Editors of Encyclopaedia Britannica, 1998)

**Generácia II. svetovej vojny** (táto generácia bola určená pre „**Government Issue**“ -> „**pre potreby vlád**“) – v podmienkach USA ide o približne 4 milióny Američanov, ktorí sa narodili príliš neskoro, aby mohli slúžiť počas I. svetovej vojny, ale dostatočne skoro na to, aby zažili Veľkú hospodársku krízu či vyvrcholenie II. svetovej vojny. Životný príbeh ľudí tejto generácie sa zhoduje s bezprecedentnou globálnou mocou, technologickým pokrokom a rastúcou životnou úrovňou. Bola to prvá generácia, ktorej stredná trieda mohla navštevovať vysoké školy vo vysokom počte. (Howe, 2014)

**Tichá generácia (generácia staviteľov)** – označenie tejto generácie ako tichej je aj z dôvodu dospievania týchto ľudí v čase, kedy nebolo bezpečné navonok vyjadrovať svoj názor a postoje. Ľudia z tejto populácie vyrastali v časoch, ktoré od svetovej hospodárskej krízy vyústili do druhej svetovej vojny, po povojnové obdobie, kedy sa na oboch stranách Železnej opony vyostrovali postoje v érach povojnových vlád. (Handbook to Life in America, 2009) Carlson (2008) poukázal na to, že to bola prvá generácia v histórii, ktorá bola početne menšia ako tá pred ňou. Táto generácia patrila medzi pár šťastlivcov, lebo napriek tomu, že sa rodili počas Veľkej hospodárskej krízy a II. svetovej vojny, v dospelosti sa dožili relatívne prosperujúcich podmienok (v 50. a v začiatku 60. rokov 20. storočia). Bola u nich aj vyššia miera zamestnanosti, než to bolo u generácií pred nimi a u tých, čo nasledovali po nich.

**Baby Boomers** – Slovné spojenie baby boom je späť s vyjadrením vzostupu pôrodnosti po druhej svetovej vojne. Ľudia z tejto generácie vyrastali v čase prosperity a bez svetových vojen. Generácia je známa aj pod názvom Deti kvetov, ochraňovali životné prostredie, protestovali za lepšie podmienky, ohradili sa voči vojne vo Vietname. Neslávne známa je táto generácia kvôli nadmernému užívaniu drog. Baby Boomers sa stali ideálnymi spotrebiteľmi, išlo o prvú západnú generáciu, ktorá vyrastala s dvoma autami v garáži a vďaka výdavkom tejto generácie rástol nielen konzumný spôsob života, ale aj svetové ekonomiky. Baby Boomers boli generáciou, ktorá zažila útoky na Kennedyho, Luthera Kinga, zažili studenú vojnu i strach z jadrového útoku Ruska, skrývali sa v úkrytoch v škole, ale na druhej strane títo ľudia vyrastali v čase národného optimizmu i prosperity. (Robinson, 2014)



Obrázok 2: Počet narodení v USA v rokoch 1945 až 2010

Zdroj: USA Census Bureau and the National Vital Statistics Report

**Generácia X** – Ľudia z generácie X sú narodení v rokoch 1965 až 1977. Dospievali po II. svetovej vojne a v rokoch stabilizovania spoločenských procesov, prezentujú sa konzervatívnejšími náhľadmi na problémy súčasnosti, a najmä opatrnosťou a relatívnou zodpovednosťou voči budúcnosti. Táto generácia preferuje hlavne stabilitu, istotu práce a životnej úrovne. (Grežd'ová, 2013)

V Amerike je ich približne 41 miliónov, z nich 22 percent tvorí pracovnú silu. Generáciu X predstavujú najvplyvnejší a najväčší podnikatelia v histórii. V skratke by sa človek z tejto generácie dal charakterizovať ako vzdelaný, technicky gramotný, samostatne pracujúci. Aj keď majú títo zamestnanci silnú pracovnú morálku, sú zaviazaní ku svojim rodinám a životnému štýlu a na pracovisku očakávajú flexibilitu. Generácia X pracuje v priemere o tri hodiny viac, ako odpracovali zamestnanci v roku 1977. Sú to ľudia kreatívni, produktívni a nezávislí. Najlepšie sa im pracuje, ak nad nimi nikto „nedrží“ dohľad. (Kariérainfo.sk, 2014)

**Generácia Y** – generácia Y sa viac pýta a ťažšie prikývne na okamžité splnenie úlohy. Nemajú problém dostať sa do konfrontácie so šéfom, bez strachu sa s ním púšťajú do diskusií. Generácia Y sa formuje v rokoch 1980 až 1994. (Kariérainfo.sk, 2014) Vývoj tejto generácie silno ovplyvnil vynález z roku 1982 – počítač. Ten sa stáva súčasťou ich pracovného, ale aj osobného života. Generácia je typická sledovaním módných trendov, či potrebou byť na seba hrdý. Vďaka svojim rodičom, ktorí mali dostatok finančných prostriedkov, patrí táto generácia ku generáciám, ktoré sa počas detstva a adolescencie zabávali a oproti vyššie spomínaným generáciám mali v podstate bezstarostné detstvo. (Dolinská, 2012)

**Generácia Z** – pre túto generáciu je charakteristický značný rozsah využívania internetových technológií. Začínajú s nimi už od veľmi útleho veku. Členovia Generácie Z sú stotožnení s technológiami a sú v interakcii so sociálnymi internetovými sieťami, ktoré predstavujú významný podiel ich spoločenského života. Niektorí analytici poukazujú na to, že tento spôsob seberealizácie narástol po nástupe ekonomickej krízy v roku 2007/2008.

Generácia Z je technológiami izolovaná (menej živého ľudského kontaktu), no tiež najviac prepojená. Najstarší členovia generácie Z sa stávajú kúpyschopnými, firmy začínajú cieľiť svoju pozornosť, ktorú v posledných rokoch venovali predovšetkým mileniám, na ich mladších kolegov. (Čupka, 2017)

**Generácia α** – Generácia alfa (2010- súčasnosť) nastupuje po generácii Z. Generáciu alfa technológie pohltia a budú s nimi späť 24 hodín 7 dní v týždni. Takisto je možné

očakávať, že generácia alfa sa bude dožívať vysokého veku. Členovia tejto generácie majú v súčasnej dobe približne 8 rokov, tvoria minimálnu kúpnu silu, ale budú to oni, čo budú meniť svet. Generácia alfa je zatiaľ veľkou neznámou. (Čvirik, 2014)

### ODLIŠNOSTI VYBRANÝCH GENERÁCIÍ NA TRHU PRÁCE

2% svetovej populácie (údaje z roku 2014) tvorí generácia svetových vojen. Predpokladá sa, že v roku 2020 to však už nebude ani jedno percento. Ľudia narodení okolo roku 1924 už nie sú v súčasnosti pracovne aktívni. Generáciu staviteľov tvorí približne 13% populácie, avšak na trhu práce je z týchto percent zastúpených len okolo 2%. Predpokladá sa, že v roku 2020 členovia tejto generácie nebudú v celkovej populácii percentuálne zastúpení. Generácia Baby Boomers (1946-1964) tvorí dnes 24% svetovej populácie a **na trhu práce tvoria 36%**. Predpokladá sa, že v roku 2020 to bude zhruba 16%. Generácia X tvorí 21% dnešnej populácie a v súčasnosti tvoria najväčšiu pracovnú silu – 44%. Predpokladá sa, že v roku 2020 klesne toto percento na 37. (Čvirik, 2014)

Svetovú populáciu tvorí aj 21% ľudí z generácie Y. Táto generácia však má **na trhu práce** prislúchajúcich **približne 18%**. Predpokladá sa, že v roku 2020 to bude 35% a tak sa dostanú na približnú úroveň generácie X.

Generácia Z tvorí 19% súčasnej populácie avšak na trh práce ešte nevstupuje ani z 1%. Predpokladá sa, že v roku 2020 bude na trhu práce 12% ľudí z generácie Z. **Generácia alfa sa stále tvorí a rastie. Pre budúcnosť má kľúčovú úlohu i na trhu práce.** (McCrimble, 2014)

Ročníky končiace generáciu Baby Boomers a začínajúce generáciu X sú dnes ľudia vo viac-menej produktívnom veku. Títo ľudia majú s vysokou pravdepodobnosťou svojich potomkov, ktorí tiež pôsobia na trhu práce. Nasledujúce odstavce budú venované porovnaniu generácie našich rodičov s našou generáciou, generáciou 20 až 30 ročných ľudí, a to v oblasti správania sa na trhu práce. Mladšie generácie totiž nepracujú už iba preto, aby zabezpečili svoje rodiny či vlastné živobytie. Ide im najmä o zábavu, kariérny rast či sociálne vyžitie. Tieto fakty úplne zavážia vtedy, keď na trh práce vstúpi Generácia Z.

Tabuľka 2: Charakter vybraných generácií na pracovisku

Pozorované parametre	Generácia Baby Boomers	Generácia X	Generácia Y
Hodnoty v práci	Pracovná morálka zameraná na priemysel	Úspech firmy	Vlastníctvo, osobitosť
Motivácia k práci	Finančné zabezpečenie, zodpovednosť	Kariérny postup, príležitosti rozvoja	Pracovná rôznorodosť, tvorivosť
Vplyvy pri voľbe povolania	Rodičia – silný vplyv autorít	Profesijní poradcovia, odborníci	Internet, rovesníci
Formovanie kariérneho vnímania a názory	Tradícia, reputácia	Pozorovanie, odporúčanie	Vnímanie, skúsenosti
Kľúčové nástroje pre manažment	Nábor, dohlád	Tréning, podpora	Inovácia, posilnenie vnímania (vzdelávacieho, sociálneho...)

Typický tréningový štýl	Formálne, monológ	Programové, dialóg	Interakcia
Hlavné komunikačné nástroje	Technické údaje	Vizuálne pomôcky	Vzdelávanie, účasť
Typický štýl vedenia	Ovládanie mysle	Koordinovanie práce	Súhlas, pocit'ovanie
Ovplyvňovanie a hodnoty	Lokálne, dlhodobé potreby	Regionálne, strednodobé ciele	Globálne, krátkodobé ciele
Prístup k riadeniu	Súhlasia – áno, šéf	Pýtajú sa – čo z toho budem mať?	Hovoria svoj názor – Myslím si...

Zdroj: McCrindle, M., 2011

Hlavnou motiváciou povojnovej generácie je finančné zabezpečenie rodiny, pri voľbe povolania boli ovplyvnení najmä svojimi rodičmi, avšak sú lojálni a verní firme, v ktorej pracujú. S autoritami problém nemajú a nadriadeným sa podriadia relatívne rýchlo. Komunikujú zásadne osobne, sústredia sa na budúcnosť a na dlhodobé potreby.

Generácia X a ich motivácia pracovať je daná okrem finančného ohodnotenia aj motiváciou kariérneho rastu. Pri výbere povolania sa radia väčšinou s odborníkmi, pretože sú presvedčení, že im dokážu pomôcť najlepšie. Viac ako na potreby podniku sa členovia generácie X zameriavajú na potreby svoje, a to najmä v strednodobom horizonte.

Na rozdiel od predošlých dvoch generácií, generácia Y chce, aby bola práca predovšetkým zábavná. Členovia generácie Y nemajú radi stereotyp a komunikujú prevažne neosobne. Vo veľkom vnímajú globálne prostredie, zaujímajú sa, avšak na svoje potreby sa zameriavajú skôr z krátkodobého hľadiska

## POROVNANIE SPRÁVANIA SA GENERÁCIE X/Y NA TRHU PRÁCE

Nasledujúca časť sa venuje bližšej charakteristike generácie X a generácie Y z pohľadu správania sa v zamestnaní. Na generáciu Z sme sa nezameriavali z dôvodu ich nízkeho zastúpenia na globálnom trhu práce (1%).

### Generácia X

Členom generácie X neprekáža skoré ranné vstávanie. Majú radi režim a jasné hranice. Mnohé úlohy si radi nechávajú prejsť hlavou aj niekoľkokrát, a to aj keď sú mimo pracovného prostredia, čo patrí medzi ich ďalšiu pozitívnu vlastnosť. Vedia byť tolerantní a s kolegami sa snažia mať pozitívny pracovný vzťah. Sú poslednou generáciou, ktorá si dávala vyvolávať fotografie, majú radi vernostné karty a programy, nákupy dobre zvažujú – často si informácie o výrobku hľadajú aj niekoľko týždňov predtým. (Straka, 2018)

Ľudia z tejto generácie patrili k deťom, ktoré boli často kvôli budovaniu socializmu a mnohým pracovným povinnostiam či schôdzam zanedbávané, a tak si zvykli všetky svoje záležitosti a problémy riešiť sami. A pretože je táto generácia zvyknutá na samostatnosť, tak očakáva rovnaký prístup aj od svojich zamestnávateľov. Rodičia detí tejto generácie im často nevenovali dostatočnú pozornosť a neprejavovali dostatočný záujem. A práve tieto chyby chcú v pozícii rodiča napraviť. Svoju prácu vykonávajú ako najlepšie vedia, ale musí byť zladená s ich súkromným životom. Zamestnanci z tejto generácie nie sú ochotní pracovať na úkor svojej rodiny. V práci potrebujú cítiť, že majú zodpovednosť za svoje pracovné úlohy. Nemajú radi, ak ich niekto neustále kontroluje. (Koničková, 2012)

### Generácia Y

Generácia Y je prezývaná ako generácia „milénium“. Sú húževnatí, sebaistí a do pracovného procesu vstupujú s vysokými nárokmi nielen na seba, ale aj na svojho zamestnávateľa. V pracovnom prostredí je táto generácia úplne iná, ako generácie pred ňou. Je ťažké ju zaujať a motivovať. Generácia Y bola „naprogramovaná“ tak, aby získavala lepšie



výsledky, sú na nich kladené vyššie nároky a očakávajú sa od nich väčšie vedomosti. Darí sa im v rýchlo sa rozvíjajúcom pracovnom prostredí a od prvého dňa v práci túžia meniť zaužívané pravidlá. V práci očakávajú spätnú väzbu pri akejkoľvek pracovnej úlohe alebo projekte a majú vysoké platové očakávania. Taktiež nemajú problém „skákať“ z jednej pracovnej pozície do druhej, až pokiaľ nenájdu takú prácu, ktorá im vyhovuje. (Kariérainfo.sk, 2014)

Millennials (narodení po roku 1980) nechcú tráviť pracovný čas iba v kancelárii, často vyhľadávajú prácu z domu. Chcú pracovať pre firmy, ktoré vedia prečo podnikajú a vedia čo je zmyslom i víziou ich podnikania. Inovatívne spoločnosti, start-upy a práca na voľnej nohe im poskytujú dostatok priestoru na kreativitu a koničky. Aj samotná práca je pre nich spravidla koníčkom i zábavou. (Mediálne.sk, 2014)

Otázkou nastáva, ako motivovať a udržať si túto generáciu na pracovnom mieste, zabezpečiť, aby neprechádzali od jedného zamestnávateľa k druhému.

*Ako postupovať pri zadávaní úlohy členom generácie Y?*

1. Je vhodné, ak sa členom patriacim do tejto generácie na rovinu oznámi, čo je dôvodom ich začlenenia do chystajúceho sa projektu.
2. Mileniáni si cenia, ak sú za prácu odmenení a pochválení pred ostatnými kolegami.
3. Takisto je pre nich dôležitá spätná väzba i uznanie.
4. Ak im zamestnávateľ poskytne neformálne a zároveň i zábavné pracovné prostredie, sú vytvorené predpoklady na dlhšie udržanie si zamestnanca z generácie X a zároveň budú pre prácu viac oduševnení a podajú zvýšený výkon.

Získať a motivovať generáciu Y však často nestačí. Rozhodujúca je schopnosť udržania si zamestnanca. Keďže generácia Y bude raz v tej pozícii, v ktorej sú teraz staršie generácie, je dôležité už teraz prispôsobiť svoje modely riadenia zamestnancov tak, aby podporovali jednak osobnostný rast, ale aj ich rozmiestnenie do úloh, ktoré podporujú ich silné stránky v prospech organizácie. Podstatné je poskytnúť „mileniálom“ priestor na vytvorenie balansu, a teda rovnováhy medzi prácou a ich súkromným životom. Pod vytvorením rovnováhy však netreba rozumieť len dostatok priestoru na trávenie voľného času, ale aj túžbu ľudí z tejto generácie „patriť k firme“. Preto potrebujú byť dostatočne informovaní o jej stratégii či o úlohe, ktorú v spoločnosti zohrávajú. (Grešová, 2016)

Nižšie sú vymenované základné rozdiely medzi popisovanými generáciami X a Y.

- a) Výrazne odlišné sú spôsoby konzumácie médií. Nastal obrat od pasívneho prijímania mediálnych obsahov generáciou X k aktívnemu narábaniu s médiami, čo platí pre generáciu Y.
- b) Pre generáciu Y životný štýl i lojalita majú iné parametre, než pre generáciu X. Pre generáciu Y je všetko krátke a dočasné.
- c) Generácia X oproti generácii Y bola inak horizontálne i vertikálne segmentovaná. Hlavným dôvodom sú významné zmeny, a to ekonomické, spoločenské a najmä technologické. Zrýchľovanie života zvyšuje množstvo stimulov, čo súčasne kladie veľké nároky na ich zvládnutie.
- d) Generácii Y sa dostáva najviac príležitostí. Obklopuje ju každodenne také množstvo podnetov, výziev, príjemností a možností, aké predchádzajúca generácia X za celý čas svojej existencie nemala šancu zažiť.
- e) Súčasná generácia Y kladie dôraz na rovnováhu medzi súkromím a pracovným životom, chce veci meniť, robiť ich po svojom, a inak ako predošlá generácia.
- f) V jednom z prieskumov venovaných generácii Y autori zistili, že plat je pre nich až šiesta najdôležitejšia vec. Predstavitelia staršej generácie X môžu byť týmto faktom prekvapení, keďže pre nich materiálne zabezpečenie znamená omnoho viac.
- g) Generácia Y nemá problém pracovať nadčas, pokiaľ je za to patrične ohodnotená. Je pre ňu typické, že pri hľadaní rovnováhy medzi pracovným a súkromným

- životom sa tieto dve veci snaží jednoducho spojiť. Predstavitelia tejto generácie majú tendenciu budovať si svoju sociálnu sieť priamo na pracovisku.
- h) Lojalita v podaní zástupcov generácie Y naberá úplne iné rozmery, než v podaní zástupcov generácie X. Väčšina mladých už nevidí svoju budúcnosť v horizonte 3 až 4 rokov u svojho aktuálneho zamestnávateľa na rozdiel od členov generácie X. Pracujú však s obrovským nasadením, a v danej chvíli sú pre svoju organizáciu pripravení urobiť maximum.
  - i) Pre generáciu Y nie je podstatné, kde a kedy urobia svoju prácu, pokiaľ ju urobia dobre a načas. Prácu a kariéru si títo ľudia hľadajú a vytvárajú inými spôsobmi, majú odlišné požiadavky, postoje a celkové očakávania ako predchádzajúca generácia X.
  - j) Zreteľné rozdiely novej generácie od generácie predošlej tak spôsobili zmenu štýlu spolupráce a komunikácie. (Grežďová, 2013)

### Spokojní zamestnanci

Vedieť správne motivovať zamestnancov je jedným zo základných predpokladov úspešného fungovania firmy. Pracovnú motiváciu však nie je možné priamo pozorovať ani merať, istá predstava sa dá získať meraním prejavov motivácie, napríklad prostredníctvom skúmania spokojnosti zamestnancov (Olexová, 2012).

Motivovať sa dá aj bez peňazí. Nefinančné „odmeny“ sú často oveľa efektívnejšie.

1. Je potrebné zamestnancov chváliť a nešetriť uznaním.
2. Zamestnávateľ by mal podporovať tímovú prácu.
3. Predkladať skôr návrhy, ako dávať príkazy.
4. Každý zamestnanec by sa mal stať súčasťou podnikového úspechu.
5. Venovať individuálny čas jednotlivým zamestnancom predstavuje nenákladný spôsob vd'aky.
6. Na utuženie kolektívu sú vhodné mimopracovné aktivity i akcie.

*„Za mimoriadne pracovné výkony môžu byť zamestnanci odmenení v peňažnej alebo nepeňažnej forme. Viacerí odborníci sa zhodujú na tom, že peňažná forma už nie je dostatočne stimulujúca.*

*Účinnnejšie sú nepeňažné formy odmeňovania. Môže to byť spôsobené aj tým, že ľudia často podvedome spájajú peňažnú odmenu s platom za prácu a používajú ju na krytie bežných potrieb. Tým odmena stráca svoju motivačnú úlohu. Z tohto pohľadu sú nepeňažné odmeny silnejší motivátor. Zamestnanci tak za svoje nadštandardné výkony dostávajú napríklad dovolenky a relaxačné pobyty na Slovensku alebo v zahraničí či iné formy nepeňažných odmien.*

*Ďalší dôležitý prvok efektívnej motivácie sú zamestnanecké benefity. Služobné auto, mobilný telefón či notebook sú už v súčasnosti pri kvalifikovaných pozíciách bežné. Mnohé firmy idú aj ďalej. Zabezpečujú zamestnancom nadštandardnú zdravotnú starostlivosť, prispievajú im na športové, kultúrne a relaxačné aktivity, zabezpečujú starostlivosť o dieťa, poskytujú príplatok na oblečenie, kozmetiku či kaderníctvo. Medzi benefity sa zaraďujú aj stravné lístky v hodnote vyššej, ako je stanovená zákonom, alebo vzdelávacie a jazykové kurzy pre zamestnancov.“ (Morizet, 2007)*

### ZÁVER

Poznať charakteristické rysy jednotlivých generácií môže byť pre zamestnávateľa veľkou výhodou. Každá z generácií má k práci iný prístup, poznaním ktorého zamestnávateľ môže predísť zbytočným problémom a využiť to vo svoj prospech. Určitú prácu môže

vykonávať každý člen rôznych generácií, ale je jasné, že na určité profesie sa hodí viac jedna generácia ako druhá. Aj potreby pracovníkov rôznych generácií sú na pracovisku rozdielne a pokiaľ ich dokáže zamestnávateľ správne rozpoznať, môže to zaručiť spokojných, a teda aj produktívnejších zamestnancov. Spokojný podnik má spokojných zákazníkov a to dopomáha k vytvoreniu prosperujúceho a konkurencieschopného podniku.

Je zrejmé, že generácia Y je, čo sa týka správania sa voči zamestnávateľom, či autoritám, úplne iná ako generácie pred ňou. Milénioví ľudia môžu spôsobiť, že sa ich starší kolegovia alebo vedúci pracovníci začnú cítiť nepríjemne kvôli ich prístupu k práci, nedostatku lojality, prílišnej sebadôvere, nedostatočnému rešpektu voči autoritám a prílišným požiadavkám. Mnohí z týchto ľudí majú neuveriteľné schopnosti, ktoré staršie generácie – ľudia z generácie X – potrebujú na to, aby dokázali úspešne viesť podnik v tomto dramaticky sa meniacom svete.

Na záver treba podotknúť, že každá generácia je niečím typická a iná. V mladosti človek postupne nadobúda pocit zodpovednosti, učí sa pracovným návykom. Nie vždy sa mu ráno chce vstať a naplno vykonávať svoje povolanie. Týmito skutočnosťami si prešiel v mladosti každý človek, preto delenie ľudí na generácie nemá členov spoločnosti rozdeľovať či urážať, má len poukazovať na to, čím je tá ktorá veková skupina zamestnancov charakteristická.

*Tento príspevok je čiastkovým výstupom Projektu mladých vedeckých pracovníkov a doktorandov, číslo I-18-110-00, 2018: Finančná gramotnosť žiakov základných a stredných škôl v kontexte PISA 2018, PISA 2015 a OECD.*

## LITERATÚRA

- CARLSON, E. D. 2008. *The Lucky Few: Between the Greatest Generation and the Baby Boom*. 2008. ISBN 978-1-4020-8541-3.
- ČUPKA, M. 2017. Novinka roku 2017? O slovo sa hlási generácia Z. In: *Pravda*. [online]. 2017. [cit. 2018-05-11]. Dostupné na internete: <<https://zurnal.pravda.sk/fenomen/clanok/417198-novinka-roku-2017-o-slovo-sa-hlasi-generacia-z/>>
- ČVIRIK, M. 2014. *GENERÁCIE X, Y, Z NA TRHU PRÁCE* : bakalárska práca. Bratislava : EUBA, 2014. 55 s.
- DOLINSKÁ, M. 2012. *Hrdá, zvedavá a náročná generácia „Y“* [online]. 2012. [cit. 2018-05-21]. Dostupné na internete: <<http://www.eprogress.sk/post/hrda-zvedava-a-narocna-generacia-y-716/>>
- GREŠOVÁ, A. 2016. *Mileniáli ignorujú limity a menia pravidlá*. "[online]. 2016. [cit. 2018-05-22]. Dostupné na internete: <<http://www.simpletalent.sk/trendy/generacia-y-ignoruje-akekolvek-limity-a-meni-pravidla>>
- GREŽDOVÁ, Z. 2013. *GENERÁCIA X VS. GENERÁCIA Y A VYBRANÉ ASPEKTY ICH MOTIVÁCIE* : bakalárska práca. Bratislava : EUBA, 2013. 54 s.
- HANDBOOK TO LIFE IN AMERICA. 2009. In: *Rodney P. Carlisle Infobase Publishing*. 2009, vol. 8, p. 22.
- HOWE, N. 2014. The G.I. Generation and the "Triumph of the Squares" (Part 2 of 7). In *Forbes* [online]. 2014. [cit. 2018-05-12]. Dostupné na internete: <<https://www.forbes.com/sites/neilhowe/2014/07/30/the-g-i-generation-and-the-triumph-of-the-squares-part-2-of-7/#4f05c0a129c8>>

- KARIÉRA, 2014. *Generácia X a Y. Aké majú pracovné návyky?* [online]. 2014. [cit. 2018-05-21]. Dostupné na internete: <<http://karierainfo.zoznam.sk/cl/1000156/1387101/Generacia-X-a-Y--Ake-maju-pracovne-navyky->>
- KONIČKOVÁ, J. 2012. *Aká je Generácia X?* [online]. 2012. [cit. 2018-05-20]. Dostupné na internete: <<https://eduworld.sk/cd/jaroslava-konickova/3086/aka-je-generacia-x>>
- MAŘÍKOVÁ H. – PETRUSEK, M. – VODÁKOVÁ A. 1996. *Velký sociologický slovník, I. svazek, A – O*. Praha : Karolinum, 1996. 747 s. ISBN 80-7184-164-1.
- MCCRINDLE, M. 2011. *The A B C of X Y Z. Understanding the Global Generations*. Australia : UNSW Print, 2011. 208 p. ISBN 978-1742230351.
- MCCRINDLE, M. 2014. *The A B C of X Y Z*. Australia : UNSW Print, 2014. 264 p. ISBN 978 0 9924839 0 6.
- MEDIALNE.SK. 2014. *Millennials zahýbu aj s vašim biznisom*. [online]. 2014. [cit. 2018-05-21]. Dostupné na internete: <<https://medialne.etrend.sk/marketing-tlacove-spravy/millennials-zahybu-aj-s-vasim-biznisom.html>>
- MORIZET, R. 2007. *Úspešný je ten, kto je spokojný*. [online]. 2007. [cit. 2018-05-22]. Dostupné na internete: <https://www.etrend.sk/podnikanie/uspesny-je-ten-kto-je-spokojny.html>
- OLEXOVÁ, C. 2012. *Organizačné správanie*. 1. vyd. Bratislava : Vydavateľstvo EKONÓM, 2012. 121 s. ISBN 978-80-225-3395-9.
- ROBINSON, M. 2014. *The Generations. Which generation are you?* [online]. 2014. [cit. 2018-05-21]. Dostupné na internete: <<https://www.careerplanner.com/Career-Articles/Generations.cfm>>
- STRAKA, M. 2018. *Poznáte svojich kandidátov? Poznáte generácie X, Y a Z?* [online]. 2018. [cit. 2018-05-22]. Dostupné na internete: <<https://www.cvmango.com/blog/poznate-svojich-kandidatov>>
- THE EDITORS OF ENCYCLOPAEDIA BRITANNICA. 1998. Lost Generation. In *Encyclopaedia Britannica* [online]. 1998. [cit. 2018-05-11]. Dostupné na internete: <<https://www.britannica.com/topic/Lost-Generation>>

## INFORMÁCIE O AUTORKE

### Ing. Lenka Danková

Katedra obchodného podnikania  
Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach  
Ekonomická univerzita v Bratislave  
Tajovského 13, 041 30 Košice  
e-mail: lenka.dankova@student.euke.sk

## RECENZIA

### **LUKÁČ, JOZEF – LUKÁČ, JAKUB – ROZKOŠOVÁ, ANNA: *Finančná a ekonomická výkonnosť v kontexte malých a stredných podnikov.* Vydavateľstvo TypoPress, 2017, s. 210. ISBN 978-80-8129-082-4**

Snahou mladého autorského kolektívu doktorandov Podnikohovohospodárskej fakulty a Fakulty podnikového manažmentu Ekonomickej univerzity v Bratislave bolo priblížiť stav malého a stredného podnikania na Slovensku. Publikácia bola vydaná pri príležitosti 25. výročia zriadenia Podnikohovohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave so sídlom v Košiciach a bola spracovaná ako výstup Projektu mladých vedeckých pracovníkov a doktorandov I-17-105-00. Autorsky sa na jej spracovaní podieľali: Jozef Lukáč, Jakub Lukáč a Anna Rozkošová.

Úvodné časti monografie mapujú postavenie malých a stredných podnikov (MSP) na Slovensku, poskytujú detailný prehľad o vymedzení MSP. Okrem informácií ohľadom vývoja a stavu zvolených charakteristík MSP na Slovensku sa v tejto časti práce uvádza aj pasáž, kde čitateľ nachádza porovnanie zamestnanosti resp. tvorby pridanej hodnoty malými a strednými podnikmi v rámci jednotlivých krajín EÚ. Autori graficky, ako aj číselne prezentujú zistené fakty, avšak v niektorých prípadoch mali byť grafické prvky zvolené vhodnejším spôsobom a to hlavne kvôli zhoršenej schopnosti čitateľa rozlíšiť informácie zachytené v prezentovaných grafoch/obrázkoch.

Nasledujúca časť práce je venovaná charakteristike finančnej analýzy. Autori veľmi vhodne zvoleným a jednoduchým spôsobom poskytli prehľad o cieľoch, úlohách, používateľoch, ako aj postupoch samotnej finančnej analýzy. V tejto časti práce sú identifikované hlavné pomerové finančné ukazovatele, napr. ukazovatele aktivity, likvidity, rentability, zadlženosti. Prehľadnou formou prezentované ukazovatele môžu slúžiť ako základ pre čitateľa, študenta v jeho úsilí o zhodnotenie finančného zdravia zvoleného podniku. V nadväznosti na uvedené pomerové ukazovatele sa autori zaoberali štúdiom a prezentovaním bankrotných a bonitných modelov, ako aj viackriteriálnemu hodnoteniu podnikov.

Positívne hodnotím tretiu kapitolu, kde je možné nájsť prehľad o zdrojoch finančnej analýzy, s popisom súvahy, výkazu ziskov a strát, podrobnému prehľadu výkazov v súlade s Medzinárodnými štandardmi finančného vykazovania. Autori taktiež poukazujú na dostupnosť údajov z verejne dostupných registrov, ročeniek a štatistických materiálov, bankových informácií, databáz resp. burzových správ.

Piata kapitola práce sa venuje vybraným metódam finančnej analýzy, hodnotením finančného zdravia dvoch konkrétnych podnikov. Oba podniky, Alfa a jeho konkurenčnú spoločnosť Beta, zaradíme medzi MSP. Autori na základe pomerových ukazovateľov hodnotia finančnú situáciu oboch spoločností, pričom odhadujú aj finančné zdravie týchto spoločností. Kvantifikujú pritom aj „zlaté bilančné pravidlá“, indexy bonity, Tamariho index, aplikujú k hodnoteniu podnikov pôvodný a modifikovaný variant modelu Králičkovho testu. Z hľadiska analytického prístupu k hodnoteniu finančného zdravia podnikov je piata kapitola, čo do obsahu a rozsahu, pre čitateľa veľmi prínosná. V práci je možné nájsť aj aplikáciu viacrozmerných metód pri hodnotení podnikov resp. fakúlt ekonomického zamerania s cieľom zaradiť zvolené podniky/fakulty do homogénnych zhlukov. Positívne hodnotím prácu mladého autorského kolektívu s množstvom číselných údajov s cieľom hľadania istých podobností a súvislostí medzi objektmi.

Záverečné časti monografie sú venované analýze vplyvu makroekonomického prostredia na činnosť MSP. Na tomto mieste sa kvantifikuje produktivita práce na odpracovanú

hodinu nielen na Slovensku, ale aj v ďalších krajinách V4 a to z pohľadu ekonomiky ako celku a zároveň z pohľadu jednotlivých sekcií národného hospodárstva počas rokov 2005 až 2016. Zvolené časové obdobie tak umožnilo autorom identifikovať aj zmeny v produktivite práce pred, počas a po ekonomickej kríze. Podrobne je následne preberaná problematika regionálnych rozdielov v produktivite na Slovensku, ako aj v Českej republike.

Uvedenú publikáciu odporúčam do pozornosti tak študentom ekonomických smerov, ako aj čitateľom, ktorí majú záujem o finančnú analýzu podnikov a zároveň o širší pohľad na postavenie MSP na Slovensku alebo v iných krajinách EÚ.

**doc. Ing. Silvia Megyesiová, PhD.**

Ekonomická univerzita v Bratislave  
Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach  
Tajovského 13, 041 30 Košice  
e-mail: [silvia.megyesiova@euke.sk](mailto:silvia.megyesiova@euke.sk)

## **SPRÁVA Z PODUJATIA**

### **NOVÉ TRENDY V MANAŽMENTE A MARKETINGU**

Katedra manažmentu (KM) Podnikovohospodárskej fakulty (PHF) Ekonomickej univerzity v Bratislave (EUBA) so sídlom v Košiciach organizovala vedecký workshop, na ktorý pozvala okrem vedenia fakulty aj členov ostatných katedier. Z teoretického hľadiska ide v podstate o tímovú vzdelávaciu metódu určenú pre riešenie konkrétnych tém alebo naučenie, či precvičenie vopred definovaných postupov. Táto forma vedecko-výskumnej aktivity PHF je určená pre ďalšie vzdelávanie a prehľbovanie vedomostí účastníkov workshopu, ktorí sú hlavným zdrojom poznatkov určených k publikovaniu, popularizácii a diseminácii napr. ako výstupov z riešenia vedeckého projektu. Vďaka interaktívnym formám spolupráce medzi účastníkmi dochádza k tomu, že si z workshopu odnášajú viac podnetov pre svoje ďalšie pôsobenie na pracovnom mieste. Ide tak zároveň o teambuildingovú aktivitu, ktorá má zvyčajne pozitívne následky v podobe stmelovania kolektívu, zlepšovania vzájomnej komunikácie a spolupráce, ale pozitívne vplýva aj na ujasnenie si rolí jednotlivých členov fakulty, zvyšovanie otvorenosti a neformálnosti v rámci ich sociálnej interakcie.

Vedecký workshop na tému „Nové trendy v manažmente a marketingu V.“ organizovaný KM sa konal v dňoch 23. 05. – 24. 05. 2018 v účelovom zariadení pre zamestnancov EUBA – Pokrok v Hornom Smokovci, Vysoké Tatry. Ide už o tradíciu, keďže to bol už v poradí piaty vedecký workshop s rovnakým názvom, ktorého organizátorom bola KM samostatne alebo v spolupráci s Katedrou obchodného podnikania (KOP) či Katedrou informačnej a jazykovej komunikácie (KlAJK). Spravidla sa táto akcia realizuje v rámci výjazdového zasadnutia katedry/-ier, kde sú okrem workshopu vedené aj pracovné porady. V roku 2016 KM zorganizovala dva vedecké workshopy (prvý koncom januára v spolupráci s KOP, druhý začiatkom septembra samostatne), ktorých aktívnymi účastníkmi boli aj doktorandi KM. Publikáčnym výstupom bol z oboch vedeckých podujatí elektronický zborník abstraktov, ktorý obohatil kvantitu fakultných výstupov (I. – 36 abstraktov, II. – 22 abstraktov). V roku 2017 sa rovnako organizovali dva vedecké workshopy. V poradí tretí vedecký workshop (III.) organizovaný KM sa konal koncom marca a tento krát boli jeho výstupmi príspevky v on-line odbornom časopise Manažment v teórii a praxi v slovenskom aj anglickom jazyku. Tradíciu realizácie workshopov, ktoré nesú názov „Nové trendy v manažmente a marketingu“ narušil práve štvrtý (IV.), ktorý sa pre zmenu zorganizoval začiatkom októbra v spolupráci s KlAJK v rámci Týždňa vedy a techniky na Slovensku v Penzióne KONDOR v obci Zámotov vo Vranovskom okrese. Jeho výstupom bol elektronický zborník abstraktov a zvlášť príspevkov, vybrané príspevky boli publikované vo fakultných časopisoch.

Cieľom V. vedeckého workshopu, podobne ako aj v minulých rokoch jeho realizácie, bola prezentácia a odborná diskusia súčasných trendov v oblasti podnikového manažmentu a marketingu. Preberané boli moderné manažérske a marketingové postupy a paradigmy, ktoré sľubujú svojou úspešnou implementáciou pozitívny dopad na celkovú udržateľnosť rozvoja spoločnosti. Diskutované boli pozitíva, ale aj obmedzenia v porovnaní s riešeniami uplatňovanými v minulom storočí. Zároveň sa polemizovalo o súčasnej situácii európskej hospodárskej praxe, progresívnych technických a systémových inováciách v priemysle, podnikovom hospodárstve, výrobnom a environmentálnom manažérstve. Dôraz bol kladený najmä na metodológiu vedeckej práce, možnosti a spôsoby získavania dát pre solídnu vedeckú činnosť za účelom tvorby kvalitných výstupov.

Tento vedecký workshop sa konal taktiež za účelom budovania prospešných kolektívnych, resp. kolegiálnych vzťahov práve smerom k tvorbe a publikovaniu významných fakultných výstupov, keďže záujmom členov katedry je skvalitniť vedeckú a publikačnú činnosť so zameraním sa na publikovanie svojich príspevkov v karentovaných časopisoch a kvalitných databázach WOS, SCOPUS, BAZEKON a ďalších, kvôli čomu sú na katedre zvyčajne podávané projekty Mladých vedeckých pracovníkov, VEGA, KEGA, APVV a iné. V súvislosti so zlepšovaním spomínaných výstupov nadväzujú členovia katedry aj osobné kontakty s inými univerzitami. Nezanedbateľným článkom je styk s hospodárskou praxou, ktorá poskytuje spätnú väzbu na kvalitu vyučovacieho procesu a zapája sa s univerzitou aj do vedeckého procesu a je zároveň zdrojom potenciálnych partnerov pri podpore vedecko-odborných podujatí ako sú práve workshopy alebo konferencie realizované z iniciatívy KM. Nemožno opomenúť, že sa výjazdové zasadnutie s hlavným programom workshopu konalo tesne po ďalšej a pre Katedru manažmentu mimoriadne významnom tradičnom podujatí – medzinárodnej vedeckej konferencii „Marketing Manažment, Obchod, Finančné a Sociálne aspekty podnikania“, tohto roku už 6. ročníka (MTS 2018, 17. – 19. 05. 2018), kde mali zúčastnení členovia katedry a zároveň členovia programového a organizačného výboru konferencie priestor aj pre diskusiu otázok smerujúcich k dojmom, výstupom, úspechom aj neúspechom a hlavne k potrebe realizácie katedrových aktivít tohto typu. Konferenčným výstupom bude zborník vedeckých príspevkov s názvom „PRODUCTION MANAGEMENT AND BUSINESS DEVELOPMENT“, ktorý bude po vydaní vydavateľstvom CRC Press/Balkema, Taylor & Francis Group, Holandsko predložený na indexovanie do databázy Elsevier/Scopus. Autorom najkvalitnejších príspevkov bude navrhnuté dopracovanie príspevkov na uverejnenie ako kapitoly v zahraničnej vedeckej monografii (rovnako ako v roku 2017), čo predstavuje žiadaný významný publikačný výstup. Prvého vedeckého workshopu v roku 2018 sa aktívne zúčastnilo spolu 7 účastníkov pozostávajúcich nielen z členov KM, ale aj KOP a KJaIK (kapacita účelového ubytovacieho zariadenia Pokrok je obmedzená). Ich vybrané príspevky budú publikované vo fakultných časopisoch, konkrétne vo vedeckom časopise Podniková revue a v tomto on-line odbornom časopise.

Záverom predkladanej správy z posledne realizovaného vedeckého workshopu KM a členov ďalších dvoch katedier možno zhrnúť najmä pozitíva, ktoré plynú z pravidelných stretnutí tzv. „pákových“ členov, čo kauzálne vplyva na vzájomný osobnostný a odborný rozvoj a obohacovanie sa v rámci vedecko-výskumnej aktivity, ktorá sa pre Katedru manažmentu stala už tradíciou.

**Ing. Petra Szaryszová, PhD.**

Ekonomická univerzita v Bratislave  
Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach  
Katedra manažmentu  
Tajovského 13, 041 30 Košice  
e-mail: petra.szaryszova@euke.sk