

KVALITATÍVNA REPRODUKČIA ĽUDSKÉHO KAPITÁLU V MALÝCH A STREDNÝCH PODNIKoch

Ladislav Mura – Slávka Čepelová – Anton Heretik

Abstract

One of the critical success factors for entrepreneurship and small and medium enterprises in the new market conditions are skilled managers. Competitive environment places increased demands on in-house managers. With structural changes in the business base is also carried out qualitative and quantitative variation of employees at all levels of management. Aim of this paper is to evaluate the quality of reproduction of human resources in the file small and medium enterprises.

Key words: qualitative reproduction, human capital, small and medium enterprises

JEL Code: C12, J24

Úvod

Podnikanie v súčasných podmienkach núti všetky podnikateľské subjekty aktívne sa zamýšľať nad aktuálnymi problémami a hľadať nové, efektívne cesty rozvoja. Trhové hospodárstvo predstavuje hospodárenie v konkurenčnom ekonomickom prostredí, čo v konečnom dôsledku kladie zvýšené nároky na manažment podniku, riadenie ako také, prispôsobovanie sa novým trhovým podmienkam, presadenie sa na domácich a zahraničných trhoch. [3]

Po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie môže úspešné podnikanie výrazným spôsobom ovplyvniť viacero faktorov. [7]. Determinantmi podnikateľskej úspešnosti malých a stredných podnikov je vonkajšie prostredie a vnútro podniková podnikateľská klíma. Ukázalo sa, že orientácia podniku len na budovanie kvality svojich produktov [1], implementáciu systému kritických bodov a manažmentu kvality [4] alebo aplikáciu moderných a účinných marketingových nástrojov [2] už dnešnom superkonkurenčnom prostredí nestačí. Čoraz viac odborníkov odporúča manažmentu podnikov zamerať sa na získanie a udržanie kvalitných ľudských zdrojov.

V súčasnosti existuje na trhu práce dostatok kvalifikovaných ľudských zdrojov, v dôsledku vysokej miery nezamestnanosti. [5] Je teda na podnikových manažéroch, osobitne na manažéroch ľudských zdrojov, aby na trhu práce účinnou motiváciou získali ľudské zdroje v potrebnom množstve a štruktúre a zanietili ich pre prácu v konkrétnom podniku. Vzdelaní, zruční a kompetentní zamestnanci sú najväčšou devízou podniku a schopnosť učiť sa pomáha malým a stredným podnikom byť konkurencieschopnejšími na trhu. [6]

Z naznačených myšlienok vyplýva, že problematika ľudských zdrojov je vysoko aktuálna a pre zvyšovanie konkurencieschopnosti malých a stredných podnikov na trhu sú kvalitné ľudské zdroje kľúčovým determinantom.

1 Cieľ, materiál a metódy

Cieľom predkladaného príspevku je zhodnotenie kvalitatívnej reprodukcie ľudského kapitálu v súbore malých a stredných podnikov a navrhnúť možné alternatívy zachovania, respektíve zvyšovania úrovne ľudských zdrojov v slovenských podnikateľských subjektoch.

Objektom realizovaného prieskumu boli agropodnikateľské subjekty z radu malých a stredných podnikov Nitrianskeho samosprávneho kraja. Zo základného súboru bolo stratifikovaným výberom vybraných 60 subjektov, z nich 46 podnikov odovzdalo správne vyplnený dotazník. Kvalitatívna reprodukcia ľudských zdrojov bola analyzovaná prostredníctvom primárneho prieskumu trhu – dotazníkovou technikou. Pre obmedzený rozsah príspevku uvedieme iba v stručnosti využité metódy a v rámci výsledkov sa zameriame na hlavné zistenia.

V rámci metodického prístupu získavania a spracovania primárnych informácií sme aplikovali nasledovné metódy:

- technika dotazníka,
- triedenie kvalitatívnych znakov ,
- pri skúmaní vzťahov a závislostí medzi kvalitatívnymi znakmi sme využili χ^2 test,
- pri kvantifikovaní miery vzájomnej závislosti medzi dvomi premennými sme využili korelačnú analýzu.

Primárne zdroje informácií boli doplnené o sekundárne zdroje, ktoré tvorili články vo vedeckých monografiách a časopisoch.

2 Výsledky a diskusia

Dobří vedúci zamestnanci disponujú intuíciou, charizmou, vysokou výkonovou kapacitou a odolnosťou proti stresu, ale to už dnes nezaručuje, že závery, analýzy, a rozhodnutia sú efektívne, najmä s ohľadom na čas a rýchlo sa meniace podmienky.

Vyššie vzdelanie rozširuje paletu možností vstupu do pracovného procesu, a to tak priestorov ako aj vertikálne a horizontálne. Ľudia s vyšším vzdelaním sú schopní nielen meniť miesto svojho zamestnania, ale aj odvetvie – pracovný odbor, prípadne vstupovať na pracovisko s nižšími, alebo inými kvalifikačnými požiadavkami. Vzdelaní ľudia sa rýchlejšie a účinnejšie realizujú v ekonomickom živote spoločnosti.

Príprava profesionálnych manažérov, ale i zamestnancov každej organizácie je dôležitý prvok v podnikateľskej činnosti, pretože ako sa sústavne mení situácia v podnikaní, tak súbežne musia byť pripravovaní a rekvalifikovaní i všetci zamestnanci. A to na vrcholnej profesionálnej úrovni. Výchova zamestnancov zahŕňa jednak školskú prípravu (či už odborná, stredná, alebo vysoká škola), jednak premyslený a dobre zorganizovaný doškoloňovací a preškoloňovací systém vrátane fungovania medzinárodných výchovných centier a stáží vo firmách doma i v zahraničí. U vedúcich a tvorivých zamestnancov v podnikateľskej sfére treba podporovať predovšetkým metódy sebvýchovy, sebapoznávania, sebadagnostikovania, seba vzdelávania, sebaorganizovania, sebakontroly, jedným slovom sebarozvoja, pretože ťažko možno zvonku vniknúť do práce tvorivého jednotlivca, ale ešte ťažšie ho možno ovplyvniť.

Náklady na vzdelávanie predstavujú relatívne malý objem prostriedkov v porovnaní s tým, čo vytvoria kvalifikovaní ľudia v priebehu svojej ekonomickej činnosti. Vytvorenie vhodných podmienok vzdelávania pre širokú verejnosť je základom adaptačnej stratégie v rýchlo sa meniacom svete a dôležitou podmienkou rozvoja jednotlivých regiónov pri vstupe do informačnej spoločnosti. Doteraz uskutočnené výskumy jednoznačne potvrdili, že kvalita ľudského potenciálu tak manažérov, ako aj výkonných zamestnancov je jedným z najvplyvnejších determinantov úspešnosti podniku. [3]

RELIK 2011; Praha, 5. a 6. 12. 2011

Z realizovaného prieskumu v súbore malých a stredných podnikov Nitrianskeho kraja vyplýva, že najväčšie zastúpenie v počte odpracovaných rokov majú práve tí zamestnanci, ktorí pracujú v podniku 26 a viac rokov, čo je 36 % zamestnancov. Približne na rovnakej úrovni sa pohybovalo zastúpenie zamestnancov pracujúcich v jednom podniku vo vekových kategóriách 0 – 5, 11 – 15, 16 – 20 a 21 – 22. Ich podiel sa pohyboval v priemere 14 %. Najmenší podiel mali zamestnanci, pracujúci 6 – 10 rokov, títo tvorili 7 % zo všetkých zamestnancov.

Najpočetnejšou skupinou tvorili v súbore skúmaných podnikov tí zamestnanci, ktorí ukončili stredoškolské vzdelanie s výučným listom. Zastúpenie týchto zamestnancov je v celom sledovanom období pomerne konštantné a pohybuje sa v intervale 45 – 47,5 %, výnimkou je iba rok 2001, kedy podiel vyučených zamestnancov pohyboval pod úrovňou 40 %. Rovnaký vývoj z hľadiska ustálenosti podielu je možné pozorovať aj pri zamestnancoch so základným vzdelaním. Oproti prvému roku však došlo k výraznému poklesu zamestnancov o 12 % a až do konca sledovaného obdobia sa tento podiel pohyboval okolo úrovne 27 %. Podiel zamestnancov, ktorí ukončili strednú školu s maturitou v priebehu celého sledovaného obdobia predstavoval približne 20,5 %. Výnimkou boli roky 2001 a 2007, kedy bol podiel týchto zamestnancov približne 17 %. Podiel vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov bol počas všetkých rokov ustálený na úrovni 5 %. Zastúpenie zamestnancov s vyšším odborným vzdelaním nepredstavovalo do roku 2006 ani celé jedno percento. Od tohto roku bol zaznamenaný mierny nárast týchto vekových kategórií. Vývoj vzdelanostnej štruktúry vo výberovom súbore malých a stredných podnikov Nitrianskeho kraja zodpovedá v sledovanom období makroekonomickému trendu vývoja vzdelanostnej štruktúry v Slovenskej republike.

Najväčší podiel zamestnancov bol vo veku 40 – 54 rokov, v roku 2008 dosahuje tento podiel až 49 % všetkých zamestnancov. Od roku 2005 ich podiel rastie. Menej zamestnancov je vo veku 25 – 39 rokov a ich podiel má klesajúcu tendenciu. Najmenej zamestnancov v tejto kategórii bolo v roku 2008 a to 20,1 %. Od roku 2003 začal rásť podiel zamestnancov vo veku 55 – 64 rokov, v dôsledku čoho sa podiel tejto vekovej kategórie dostal v roku 2006 tesne pod úroveň podielu vekovej kategórie 25 – 39 rokov (rozdiel predstavoval 0,2 %) a v ďalších rokoch bol tento podiel stále väčší. V roku 2008 dosiahol hranicu 28,8 %. Najmenej je zamestnancov vo veku 15 – 24 rokov a nad 65 rokov.

RELIK 2011; Praha, 5. a 6. 12. 2011

Každý z oslovených podnikov poskytuje svojim zamestnancom možnosť vzdelávať sa. 35 % družstiev udáva možnosť pravidelného vzdelávania a 65 % družstiev uvádza, že svojich zamestnancov posielajú na školenia podľa potreby. Nikto z opýtaných neuviedol, že zamestnanci využívajú možnosť individuálneho vzdelávania. Taktiež sa nevyskytol prípad, že by zamestnanci nemali možnosť navštevovať školenia. Väčšina podnikov posielala svojich zamestnancov na školenia podľa potreby (69 %). Menšia časť – 23 % školí zamestnancov raz do roka a 8 % systematicky napríklad každé tri mesiace. Žiaden z podnikov neuviedol, že by posielalo svojich zamestnancov na školenia raz za pol roka. Až 65 % podnikov umožňuje svojim zamestnancom návštevu kurzov vo svojom pracovnom čase a 35 % uvádza, že ich navštevujú aj v pracovnom a aj vo svojom voľnom čase. Nikto z respondentov skúmaného súboru neodpovedal, že by zamestnanci navštevovali kurzy len vo svojom voľnom čase. Zamestnanci 88 % podnikov Nitrianskeho kraja prejavujú záujem o školenia a len 12 % uviedlo, že ich zamestnanci neprejavujú o ne záujem.

Za najväčší motivátor k samovzdelávaniu považujú zamestnanci rozšírenie si vedomostí. Menší vplyv má zvýšenie platu, ďalej kariérny rast a za najmenej dôležitý faktor motivácie považujú zamestnanci uznanie kolegov. Čo sa týka motivácie k výkonu z dotazníka vyplýva, že za najdôležitejší motivátor považujú zamestnanci finančnú odmenu, ďalším faktorom je povýšenie, tretie v poradí spokojnosť zákazníkov. Nižšiu hodnotu dôležitosti prikladajú zamestnanci vytvoreniu lepšieho mena pre podnik, ďalší v poradí je dobrý pocit z vykonanej práce a posledným, najmenej dôležitým motivátorom je verejná pochvala.

Rozvoj ľudských zdrojov je súčasťou manažmentu ľudských zdrojov. Predovšetkým dnes je všeobecne známe, že kvalita ľudských zdrojov a ich identifikácia s filozofiou podniku je kritickým faktorom úspechu podnikateľského subjektu. Z toho plynie záver, že o túto kvalitu sa treba starať. Potrebná je aj zmena postoja: investície do rozvoja zamestnancov nie sú nutný výdavok, ale premyslená investícia do budúcnosti firmy. Ak je kvalita ľudských zdrojov naozaj taká dôležitá pre dlhodobý úspech firmy, potom má každé rozhodnutie, týkajúce sa ľudí, strategický význam a dopad.

Záver

Cieľom príspevku bolo zhodnotiť kvalitatívnu reprodukciu ľudského kapitálu v súbore malých a stredných podnikov a navrhnúť možné alternatívy zachovania, respektíve zvyšovania úrovne ľudských zdrojov v slovenských podnikateľských subjektoch.

Zhodnotenie súčasnej situácie v oblasti kvalitatívnej reprodukcie sme uviedli v časti výsledky a diskusia. Na základe zistení formulujeme nasledovné odporúčania pre podnikovú prax:

- Úroveň vzdelania zamestnancov ovplyvňuje výšku vynakladaných finančných prostriedkov. Odporúčame v záujme efektívneho vynakladania finančných prostriedkov, aby pri prijímaní nových zamestnancov do pracovného pomeru bolo viac zohľadnené ich vzdelanie, skúsenosti a ich prax.
- Prieskumom bolo v súbore malých a stredných podnikov Nitrianskeho kraja zistené, že zamestnanci by mali záujem chodiť na viac kurzov a školení, ako im to je umožnené. Bolo by vhodné im túto možnosť ponúknuť a formou e-learningu, čo je menej finančne aj časovo nákladné.
- Je dôležité, aby si podniky udržiavali stálych zamestnancov, nakoľko množstvo vynakladaných finančných prostriedkov na ich vzdelávanie časom klesá.
- Odporúčame manažmentu podnikov zaujímať sa o samovzdelávanie svojich zamestnancov, venovať väčšiu pozornosť vzdelávaniu, systematické vzdelávanie nenechávať na zamestnanca, vytvárať prostredie, aby zamestnanci boli motivovaní k samovzdelávaniu.
- Je vhodné vytvoriť prostredie, alebo nájsť vhodný motivačný faktor, ktorý by vzbudil záujem o školenia u tých 12 % zamestnancov, ktorí o túto možnosť doteraz neprejavili záujem.
- Je žiaduce nájsť spôsoby, ako podporiť záujem zamestnancov o vlastný rozvoj, prípadne samovzdelávanie cez motivačné programy.
- Odporúčame manažmentu sledovať fakt, aký efekt majú vynakladané finančné prostriedky na vzdelávanie zamestnancov.

Literatúra

- [1] BULECA, J. *Kvalita produkcie oštipaných*. Vedecká monografia. Košice:IVVL, 97 s., ISBN 978-80-89280-33-9
- [2] BULECA, J. et al. The fundamentals of modern marketing and their influence in veterinary services performance. *Folia Veterinaria*, 48, 2, 2004, s. 81–86. ISSN 0015-5748
- [3] GUBÁŇOVÁ, M. *Kvalitatívna reprodukcia ľudských zdrojov v družstvách Nitrianskeho kraja*. Nitra: SPU, DDP, 2009.
- [4] KOZELOVÁ, D. – BULECA, J. - ZELENÁKOVÁ, L. – KOVÁČ, S.: Food safety and control from a consumer perspective. *Transactions of the Universities of Košice*. No. 3, 2011, pp. 50-57, ISSN 1335-2334
- [5] MEGYESIOVÁ, S. – HUDÁK, M. Regionálne rozdiely mier nezamestnanosti a miezd na Slovensku a v Českej republike. *Forum Statisticum Slovacum*. Roč. 6, č.5/2010, s. 155-160. ISSN 1336-7420
- [6] MINÁROVÁ, M. 2010. Schopnosť učiť sa - konkurenčná výhoda MaSP na Slovensku. *Aktuálne otázky verejných financií 2010*. Zborník z medzinárodného vedeckého seminára 18. 5. 2010 v Banskej Bystrici. Banská Bystrica : OZ EuroPro, 2010. s. 1-8. ISBN 978-80-970455-0-0.
- [7] PAULIČKOVÁ, A. *Podnikanie malých firiem v Slovenskej republike po vstupe do Európskej únie*. Bratislava: Eurounion, 388 s., 2004. ISBN 80-88984-65-3

Kontakt

Ladislav Mura, Ing. et Bc. Ph.D.

Dubnický technologický inštitút, Sládkovičova 533/20 018 41 Dubnica nad Váhom
ladislav.mura@gmail.com

Slávka Čepelová, PhDr.

Dubnický technologický inštitút, Sládkovičova 533/20 018 41 Dubnica nad Váhom
slavkacepelova@gmail.com

Anton Heretik, doc. Mgr. Ph.D.

Dubnický technologický inštitút, Sládkovičova 533/20 018 41 Dubnica nad Váhom
heretik@dti.sk