

IMPACT OF HUMAN CAPITAL ON THE DEVELOPMENT AND QUALIFICATION OF COMPANY MANAGEMENT ACTIVITIES IN A SELECTED MARKET SEGMENT

VPLYV ĽUDSKÉHO KAPITÁLU NA VÝVOJ A KVALIFIKÁCIU ČINNOSTÍ RIADENIA SPOLOČNOSTÍ VO VYBRANOM TRHOVOM SEGMENTE

Michaela Ondrušová

Abstract

A positive development of each organization primarily depends on the quality of human resources, favorable economic indicators and economic development of the company. Human capital is one of the most important areas of interest for company management, which contributes to attracting, acquiring and retaining qualified people in the appropriate roles, thus achieving positive results in withstanding strong competition in the relevant market. The paper presents insights into the management of human resources in the assessed area and serves as a guide for streamlining promotional activities of organizational entities in order to achieve remunerative market position, enhance customer awareness, improve economic indicators and contribute to a greater competitive advantage. In order to comprehensively address the issue of optimal human resource management and propose recommendations for practice, the author applied the above framework on the automotive industry and its specifics. In current unfavorable economic circumstances, which are not limited only to Slovakia, it is imperative for organizations to develop, innovate and improve human resources activities, which are considered to be vital for withstanding a highly competitive market environment in all industry areas.

Key words: human resources, economy, industry

JEL Code: J24, M5, M12

Úvod

K najhodnotnejšiemu bohatstvu, ktorým Slovensko disponuje patrí predovšetkým ľudský kapitál. Dostatok lacnej, efektívnej, kvalifikovanej a lojálnej pracovnej sily s vynikajúcimi

viacjazyčnými znalosťami bol jedným z rozhodujúcich faktorov príchodu zahraničných investorov do našej krajiny. Slovensko od vstupu do spoločenstva EÚ v roku 2004 zaznamenáva výrazný hospodársky rozmach a s tým súvisiaci i značný prílev zahraničných investícií, ktoré umožnili zastaviť rastúcu nezamestnanosť a viedli k postupnému nárastu zamestnanosti. Kvalitná pracovná sila zároveň prispela k pozvoľnému zlepšovaniu postavenia slovenských podnikov v rámci medzinárodných koncernov a k zvyšovaniu prepracovanosti a organizovanosti výroby, najmä v automobilovom priemysle. Napriek tomu je u nás kvalitnej pracovnej sily nedostatok a Slovensko je nútené ju dovážať z okolitých krajín najmä zo Srbska, Maďarska, Rumunska i Ukrajiny. Ľudský kapitál je významný artikel v každej spoločnosti a je rozhodujúci aj v súvislosti s demografickým vývojom a starnutím populácie na Slovensku ale aj v okolitých krajinách v Európe. Jeho formovanie je náročný, dlhodobý a nikdy nekončiaci sa proces (Jašková, 2019).

K spracovaniu príspevku predchádzalo štúdium odbornej literatúry, ktorá je sústredená na oblasť ľudského kapitálu, jeho manažmentu, ekonomickej oblasti a ich inováciách vo vybranom trhovom segmente. Predmetom skúmania je časť manažmentu ľudských zdrojov ako je ľudský kapitál, ktorý sa využíva v každej spoločnosti. Definície týchto pojmov sme získali z odborných publikácií domácich i zahraničných autorov, informácií z internetu, webových stránok, médií, periodickej tlače – novín i odborných časopisov. Základnými použitými metódami pri spracovaní získaných informácií sme použili najmä klasické teoretické metódy vedeckého skúmania ako sú analýza a syntéza, indukcia a dedukcia, porovnávací metóda – komparácia. Z metód empirického prieskumu sme využili metódy získavania faktov z objektívnych situácií: pozorovanie, kauzalistika, analýza dokumentu, analýza produktov činnosti. A z metód podľa etáp prieskumu sme využili metódy prípravy vedecko-prieskumnej činnosti, metódy získavania nových údajov, metódy získavania údajov na kvantitatívne a kvalitatívne porovnávanie. Na základe štúdia a vlastného prieskumu sme sformulovali získané výsledky, ktoré vyústia v závere do návrhov a odporúčaní pre efektívnejšie využívanie ľudského kapitálu pre jednotlivé subjekty v nami sledovanej oblasti priemyslu.

Cieľom príspevku je na základe získaných informácií analyzovať vplyv ľudského kapitálu na vývoj a kvalifikáciu činností riadenia spoločnosti na zefektívnenie propagačných činností subjektov pre dosiahnutie stanovených strategických cieľov podniku v priemysle pre udržanie ekonomického rastu a konkurenčnej výhody organizácie.

1 Ľudský kapitál v automobilovom priemysle

Národohospodársky rozvoj je nevyhnutný pre prosperitu krajiny. Pre každú krajinu je potrebné ekonomický rast zvyšovať, čím si zlepšuje i rozvoj a výkonnosť celej ekonomiky. Hospodársky rast priamoúmerne závisí od rôznych faktorov. Patria sem predovšetkým ekonomické a sociálne faktory, z ktorých je strategické zabezpečiť najmä rast ľudského kapitálu. Ľudský kapitál bude kvalitný a efektívny ak budú účinne zhodnotené i jeho investície, zabezpečujúce kvalitné vzdelávanie. Získanie serióznej vzdelanosti je rozhodujúcou zložkou ľudského kapitálu, ovplyvňuje ekonomické ukazovatele, a preto by mu mala každá spoločnosť venovať dostatočnú pozornosť (Samad, 2020).

Budovanie ľudského kapitálu závisí i na vložených finančných prostriedkoch. Na investíciách do jeho zvyšovania prospešnosti sa podieľajú zamestnávateľ i zamestnanec a profitujú z neho obaja. Zamestnanci investujú do svojho rozvoja a zlepšenia svojich schopností a kvalifikácií. Tiež vkladajú svoje financie, nasadenie a čas, aby dosiahli určitú úroveň vzdelania, praktické zručnosti, na zvyšovanie svojich zárobkov a penzií v budúcnosti (Sima, et al 2020). Pracujúci patria k podstatnej zložke, schopnej aktivovať a efektívne využívať všetky ponúkané zdroje organizácie (materiálové, finančné, nefinančné i informačné). Za poskytnutie svojho ľudského kapitálu očakávajú aj prijateľný profit od zamestnávateľa, pod ktorým si predstavujú odmenu za vykonanú prácu, primerané podmienky v práci, zabezpečujúce požadovanú kvalitu života. Podstatnými sú tiež firemná kultúra a atraktivita zamestnávateľa. Pojem ľudský kapitál je úzko prepojený s pojmom intelektuálny kapitál, ktorý predstavuje zásoby a toky znalostí, ktoré sú k dispozícii v organizácii (Cagánová, et al, 2019). Intelektuálny kapitál obsahuje:

- zákaznícky kapitál – obsahom sú všetky vzťahy a lojalnosť zákazníkov spolu s ich databázami. V niektorých znalostne orientovaných firmách (v konzultačných spoločnostiach) však môžu byť vzťahy so zákazníkmi už súčasťou ľudského kapitálu.
- ľudský kapitál – predstavuje zručnosti, schopnosti a skúsenosti jednotlivcov i skupín, ide o všetky ich znalosti, nadania, kompetencie, expertízu a kreativitu zamestnancov organizácie. Ide o najdôležitejší komponent intelektuálneho kapitálu. Z toho je zrejmé, že väčšina ľudského kapitálu je v ľuďoch a ich odchod z organizácie spôsobuje jeho nedostatočnú tvorbu.
- procesný kapitál – obsahuje firemné procesy a infraštruktúru, ktorá tieto procesy podporuje (informačné technológie, softvéry, tréningové programy, knižnice).

Zahrňuje všetko, čo v organizácii zostane aj po odchode zamestnancov (okrem intelektuálneho vlastníctva a nehmotných aktív).

- intelektuálne vlastníctvo – zahŕňa know – how, obchodné značky, účtovné patenty, licencie a ostatné chránené druhy intelektuálneho vlastníctva.
- nehmotné aktíva - obsahujú organizačnú kultúru, hodnotu a procesy.

Ľudský kapitál spolu s nerastným bohatstvom, dostatkom finančných a surovinových zdrojov má značný vplyv na založenie a ďalšiu existenciu akejkoľvek spoločnosti v každom odvetví. Slovensko je úzko späté s automobilovým priemyslom, ktorý je zároveň i jedným z najväčších zamestnávateľov. Každý rok tvorí rekordné zisky, pozitívny export krajiny, pomáha zvyšovať dôchodky, spotrebu domácností a zabezpečuje príjmy do verejných financií. V posledných rokoch sa mu darilo takmer každoročne zvyšovať svoje výrobné kapacity, ako aj podiel na svetových trhoch.

1.1 Charakteristika ľudského kapitálu v odvetví

Automobilový priemysel je náročný na kvalifikovanú, odborne ale aj jazykovo zdatnú pracovnú silu. Toto odvetvie priamo na Slovensku zamestnáva viac ako 177 000 ľudí a priamo aj nepriamo generuje ďalších až 275 000 pracovných miest v subdodávateľskom sektore. Podiel automobilového priemyslu na celkovom priemysle dosahuje 49,5 % a podiel na exporte 46,6 % (ZAP SR, 2020).

K problematickým faktorom v automobilovom segmente zaraďujeme vysokú fluktuáciu zamestnancov, nedostatok novej odbornej pracovnej sily, starnutie populácie a následne odchod špecialistov do dôchodku. Keď automobilka alebo jej dodávateľ nájde nových pracovníkov, niektorí z nich odídu z fabriky v priemere do 3 mesiacov až do 1 roka. V mnohých prípadoch príčinou ich odchodu je vysoké pracovné tempo, nízke mzdy, nedostatočná kvalifikácia znemožňujúca platový a kariérny rast, nečistá práca i kolektív. V dnešnej automatizovanej dobe automobilky využívajú vysoko sofistikovanú robotickú technológiu, ktorá je náročná na kvalitu a kvalifikáciu obsluhujúceho personálu. V závode VW v Bratislave napríklad pri produkcii automobilu Q7 pripadá na 1000 pracujúcich až 1000 robotov. Podniky neustále napredujú v inováciách, robotizácii a zdokonaľovaní výrobných procesov, čoho dôkazom sú aj výroby typov Porsche Cayenne E-Hybrid a Porsche Cayenne E-Hybrid Coupé v týchto dňoch prichádza do výroby Volkswagen Touareg R.

V nasledujúcich mesiacoch plánuje automobilka VW aj s produkciou plug-in hybridným pohonom modelu Audi Q8 (VW, 2020).

Závažným problémom je i vysoký podiel odchodu zamestnancov do penzie, toto číslo osciluje okolo 33 tisíc odborne kvalifikovaných pracovníkov za rok. Nevhodné zameranie odborného stredného školstva je taktiež obrovským problémom. Stredné odborné školy ročne vygenerujú v priemere iba 5 tisíc kvalifikovaných potenciálnych zamestnancov (ZAPSR, 2020). Obdobne sú na tom aj absolventi vysokoškolského zamerania. Pre nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily majú firmy značne obmedzené príležitosti pre získanie nových projektov i problém s ďalším rozširovaním výroby.

Pokles zamestnanosti v automobilovom priemysle môžeme očakávať i v súvislosti s prichádzajúcimi technologickými zmenami ako sú digitalizácia a automatizácia, kedy firmy budú potrebovať čoraz menej manuálnej pracovnej sily ale aj komponentov potrebných pre výrobný proces a čoraz viac budú potrebovať úzko špecializované vysokoškolské odbory. Tak isto príde k zásadnej zmene vo vzdelanostnej štruktúre a nárokov na pracovnú silu.

K základným pilierom konkurencieschopnosti v tomto segmente patrí predovšetkým dostatok kvalifikovanej a motivovanej pracovnej sily. Za jej udržanie nesú zodpovednosť všetci zamestnanci, vláda a ostatný priemysel, z nich predovšetkým dodávatelia (Zaušková, et al, 2013).

Za osobitne dôležité je posudzovaná podpora nákladov zamestnávateľov tak, aby zákonné nariadenia, ktoré vplyvajú na náklady zamestnávateľov neznižovali konkurencieschopnosť predmetného priemyslu. Neuvážené zákony vlády majú často nepriaznivý dopad na výšku výdavkov, napríklad vo podobe odvodov, poplatkov alebo daní. Zvyšovanie nových nákladov je následne treba kompenzovať v iných oblastiach. V roku 2019 sa spomalil medzinárodný obchod a globálny dopyt sa výrazne zmenšil. Predaje automobilov spomalili a celosvetovo sa prepadli o 4 %, najprudšie od čias finančnej krízy z obdobia rokov 2008 – 2009. Produkcia automobilového priemyslu na Slovensku začiatkom roka 2019 sa udržiavala na rekordnej úrovni. Neskôr nastáva obrat, výroba, tržby a nové objednávky stagnujú a začínajú ubúdať. Zároveň sa spomaľuje aj rast slovenského HDP. Slovenská automobilová výroba smeruje prevažne na zahraničné trhy. Na domácom trhu sa súhrnne ročne predá okolo 100 tisíc nových áut rôznych značiek a modelov (ZAPSR, 2020).

Náš export smeruje predovšetkým do Európy. K najväčším odberateľom patrí Nemecko, Francúzsko a Spojené kráľovstvo. Z mimoeurópskych trhov produkciu vyvážame do USA a Číny. Tieto obchody sú dnes značne rizikové a neisté. Predpokladáme, že dopyt po

automobiloch bude mať v oboch krajinách aj v celom roku 2020 klesajúcu tendenciu. Záujem o automobily bude stagnovať aj pre neistotu ohľadom obchodnej politiky a korona vírusovej pandémie v týchto krajinách (ZAPSR, 2020).

1.2 Rozbor ľudského kapitálu

Spoločnosti pre svoj rast potrebujú pracovitých, vzdelaných, oddaných a lojálnych zamestnancov. Pozitívne motivovaný zamestnanec hovorí pozitívne o svojej firme a spája svoju budúcnosť aj naďalej s touto firmou, zostáva jej verný a buduje jej imidž. Taktiež svojou prácou pomáha zlepšiť ekonomický efekt spoločnosti a udržať hospodársky rozvoj i do budúcnosti. Zamestnávateľia by mali mať stále spoľahlivé a seriózne vedenie, renomovanú povesť a priaznivú firemnú kultúru pre všetkých svojich zamestnancov (Johnstone, 2019). Najrenomovanejší zamestnávateľia svojich zamestnancov viac informujú o dianí vo firme o jej aktuálnej situácii a aj plánov a vízií do budúcich období. Primerane odmeňujú svojich zamestnancov za ich pracovné výkony a zlepšenia. Týmto zvyšujú ich lojalitu, rastie nielen motivácia, ale aj celková spokojnosť zamestnancov so svojim zamestnávateľom. Pozitívne napredovanie v posledných rokoch zaznamenalo, že sa skvalitnil a zohľadnil prístup zamestnávateľov k zamestnancom. Firmy v poslednom období začali byť k svojim ľuďom viac otvorenejší, férovejší, viac komunikujú o problémoch a zlepšeniach, informujú a zapájajú ich do aktivít, spolupodieľajú sa na plánovaní a organizácii, dávajú pracovníkom nielen finančné ale i nefinančné uznanie a odmeňovanie, a zamestnanci cítia, že sú pre firmu prospešní (Samad, 2020).

Môžeme zosumarizovať, že podľa spomenutých autorov (Sycheva, et all 2018) k prednostiam a slabinám v jednotlivých pracovných pozíciách patria nasledovné charakteristiky.

K prednostiam na jednotlivých pozíciách môžeme zahrnúť:

- efektívne finančné ocenenie,
- atraktivnosť profesie,
- pracovať v príjemnom prostredí,
- vzdelávať sa v rámci profesie, odborne, jazykovo,
- aplikovať tvorivosť pri práci,
- prinášať nové návrhy a riešenia,
- spoznávať nových ľudí,
- dosiahnuť určitý stupeň spoločenského postavenia,

- rozhodovať sa pri práci,
- cestovať v rámci školení.

K slabším na jednotlivých pozíciách môžeme zahrnúť:

- dlhá a náročná príprava na profesiu,
- práca pod tlakom a stresom,
- práca so zvýšeným rizikom,
- rýchle rozhodovanie a veľká zodpovednosť,
- duševne namáhavá práca,
- nízke finančné ohodnotenie,
- obmedzené možnosti uplatnenia a kariérneho rastu,
- dochádzanie za prácou,
- jednotvárna a rutinná práca,
- nečistá práca,
- uzavretá skupina ľudí.

Najlepší zamestnávateľia majú podporu od svojich podriadených, cenia si ich snahu a dosiahnuté výsledky. Na trhu sú i viaceré neseriózne firmy, ktoré naopak vnímajú svojich zamestnancov ako náradie na vykonanie pridelenej práce alebo jednoducho iba ako číslo. Zamestnanci v takýchto spoločnostiach sú nespokojní, nevyhovujú im pracovné procesy, existujú problémové vzťahy medzi nadriadenými a podriadenými a v neposlednom rade sú nedostatočne odmeňovaní za vykonanú prácu. Zamestnanci dostávajú menej informácií nielen o pracovných postupoch, ale i obchodných cieľoch firmy a jej strategických zámeroch, a tak majú pocit, že sú pre firmu zbytoční. Celá situácia je sťažená o to, že zamestnanec je veľa krát doslova dotlačený k podmienkam, ktoré mu zamestnávateľ sám uvedie v pracovnej zmluve, predovšetkým sa to týka výšky odmeny za vykonanú prácu (Švec, et al, 2018).

Na Slovensku je pre rok 2020 stanovená minimálna mesačná výška mzdy v sume 580 € so 6 stupňami náročnosti práce, a preto by sme v mnohých zamestnaneckých dohodách zbytočne hľadali inú výšku platu za odvedenú prácu. Podľa štatistických ukazovateľov a ponuky práce je platové rozmedzie pracovníkov pracujúcich v oblasti automobilového priemyslu štandardne v rozhraní od 954 € (nízke mzdy) do 1 917 € (vysoké mzdy, reálne výplaty bývajú i vyššie). Ide o celkový priemerný mesačný plat vrátane bonusov a príplatkov. Zárobky sa výrazne diferencujú pri jednotlivých pracovných pozíciách. Zamestnávateľ musí

za svojich zamestnancov odviest 35,2 % z celkových hrubých miezd a nie je to zanedbateľná položka v jeho nákladoch (Employment, 2020), avšak zamestnanci, ktorí mu odvádzajú kvalitnú prácu, by si zaslúžili, aby boli aj spravodlivo a včas odmeňovaní.

Vzhľadom k tomu, že ekonomická situácia na Slovensku nie je práve najlepšia, snažia sa pracovníci zarobiť viac peňazí, aby si mohli zvyšovať svoju životnú úroveň. Zamestnanci sa snažia vytvoriť pozitívne a prospešné hodnoty firme, svojej rodine, ale i celej spoločnosti. Kľúčovými faktormi, ktoré sú dôležité pre zamestnancov je pocit, že sú pre firmu dôležití, sa vzdelávajú, zúčastňujú sa efektívnych pracovných procesov a majú zároveň spravodlivú odmenu za vykonanú prácu. Ak zamestnanci nemajú od zamestnávateľa žiadnu podporu, finančné ohodnotenie alebo nefinančné benefity, čoskoro sa s takýmto zamestnávateľom rozlúčia a hľadajú si lepšieho. U týchto zamestnávateľov nemôžeme očakávať žiadne výrazné zmeny k lepšiemu, a preto si nikdy nevybudujú svoju pozitívnu atraktívnu značku na prilákanie tých najlepších pracovníkov, ktorý im budú schopní zabezpečiť dosiahnutie svojich stanovených cieľov. Kvalitný odborne zručný ľudský kapitál je pre firmu najväčším bohatstvom a je schopný jej zabezpečiť trvalo priaznivú pozíciu na trhu.

Záver

Úsilím každej zodpovednej organizácie je formovať a prezentovať sa ako zamestnávateľ tak, aby umožnil prilákať a udržať si správnych zamestnancov na správnych pozíciách, pretože získanie špičkových odborne zdatných zamestnancov je nevyhnutné pre udržanie ekonomického rastu a konkurenčnej výhody organizácie. Čoraz viac sa dostáva do popredia ľudský kapitál, ktorý vplýva do značnej miery na všetky ukazovatele a je žiadúce mu venovať zo strany radiacej zložky dostatočne primeranú pozornosť. Treba rozvíjať kreativitu, inovačný prínos, motiváciu a schopnosť prinášať podniku benefity v podobe nových projektov, objednávok a klientov. Absolventi aj profesionáli chcú pracovať pre atraktívne organizácie, ktoré majú svoju značku. Byť takýmto zamestnávateľom znamená pre organizáciu lepšie vyjednávacie schopnosti a tak sa buduje i pozitívny vzájomný vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Zamestnancov je nutné motivovať správne nadstavenými benefitmi v rôznej podobe. Najdôležitejším faktorom pre organizáciu sa tak stáva jej jasná formulácia stratégie zamestnávateľa, aby si zabezpečil úspešnosť a konkurencieschopnosť na trhu.

Literatúra

Cagáňová, D., Hlasníková, P., Vranaková, N., Chlpekova, A.: Intellectual Capital as a Key Factor in the Automotive Industry, *MOBILE NETWORKS & APPLICATIONS*. (2019). 24 (6), 2024-2031.

Jašková, D. (2019). Assessment of social development in Slovakia in the context of human resources. *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, 2 (2), 21-32. <http://doi.org/10.33382/cejllpm.2019.03.02>.

Johnstone, S.: Employment practices, labour flexibility and the Great Recession: An automotive case study. *ECONOMIC AND INDUSTRIAL DEMOCRACY*. (2019). 40 (3), 537-559.

Mészáros, M., Divékyová, K.: Immediate termination of employment relationship by the employer. *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, (2019). 2 (2), 33-43. [cit.: 2020-09-20]. Dostupné na: <http://doi.org/10.33382/cejllpm>.

Samad, S.: Achieving innovative firm performance through human capital and the effect of social capital. *MANAGEMENT & MARKETING-CHALLENGES FOR THE KNOWLEDGE SOCIETY*. (2020). 15(2). 326-344.

Sycheva I.N., Skripieva, E.V., Dunets A.N. Influence of Social Factors on the Reproduction of Human Capital *International Journal of Economics and Business Administration* Volume VII, Issue 2, 2019 215-222.

Sima, V., Gheorghe, IG., Subic, J., Nancu, D.: Influences of the Industry 4.0 Revolution on the Human Capital Development and Consumer Behavior: A Systematic Review. *SUSTAINABILITY*. (2020). 12(10). AN 4035.

Švec, M. Horecký, J. Madleňák, A.: GDPR in Labour Relations – with or without the Consent of the Employee? In: *Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research*. – ISSN 1804-7890, Roč. 8, č. 2 (2018), s. 281-286.

Zaušková, A. Bobovnický, A. – Madleňák, A.: How can the state support the innovations to build sustainable competitive advantage of the country. In: *Serbian Journal of Management*. – ISSN 1452-4864, Roč. 8, č. 2 (2013), s. 255-267.

Žuřová, J., Kunderát, I. (2020). Service of documents in employment relationships during the employee quarantine. *Central European Journal of Labor Law and Personnel Management*, 3 (1), 74-84. [online] [cit. 2020-09-23]. Dostupné na internete: <http://doi.org/10.33382/cejllpm>.

Employment.: [online] [cit. 2020-09-23]. Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/odmenovanie/minimalna-mzda/>.

Kariéra.: Zoznam najatraktívnejších zamestnávateľov sveta. [cit.: 2020-09-20]. Dostupné na: <http://karierainfo.zoznam.sk/cl/1000769/1426533/Zoznam-najatraktivnejsich-zamestnavatelov-sveta-2020>>.

Podnikám.SK.: Marketing. [cit.: 2020-09-20]. Dostupné na: <http://www.podnikam.webnoviny.sk/marketing-reklama-predaj-brand-manazment/19718>>. https://www.siea.sk/wp-content/uploads/files/inovacie/publikacie/studia_Automobilovy_priemysel_na_Slovensku_a_globalne_hodnotove_retazce_SIEA_web.pdf.

ZAPSR.: [online] [cit. 2020-09-23]. Dostupné na internete: <https://www.zapsr.sk/>.

Volkswagen: [online] [cit. 2020-09-23]. Dostupné na internete: <https://www.volkswagen.sk/>.

Kontakt

Ing. Michaela Ondrušová, PhD., MBA

GEKATEX Slovakia s.r.o.

M. Benku 35, 917 01 Trnava, SK

michaela.ondrusova@gmail.com