



Téma 7: **Malé a stredné podnikanie**

Ing. Martin Mičiak, PhD. a Ing. Dominika Toman, PhD.

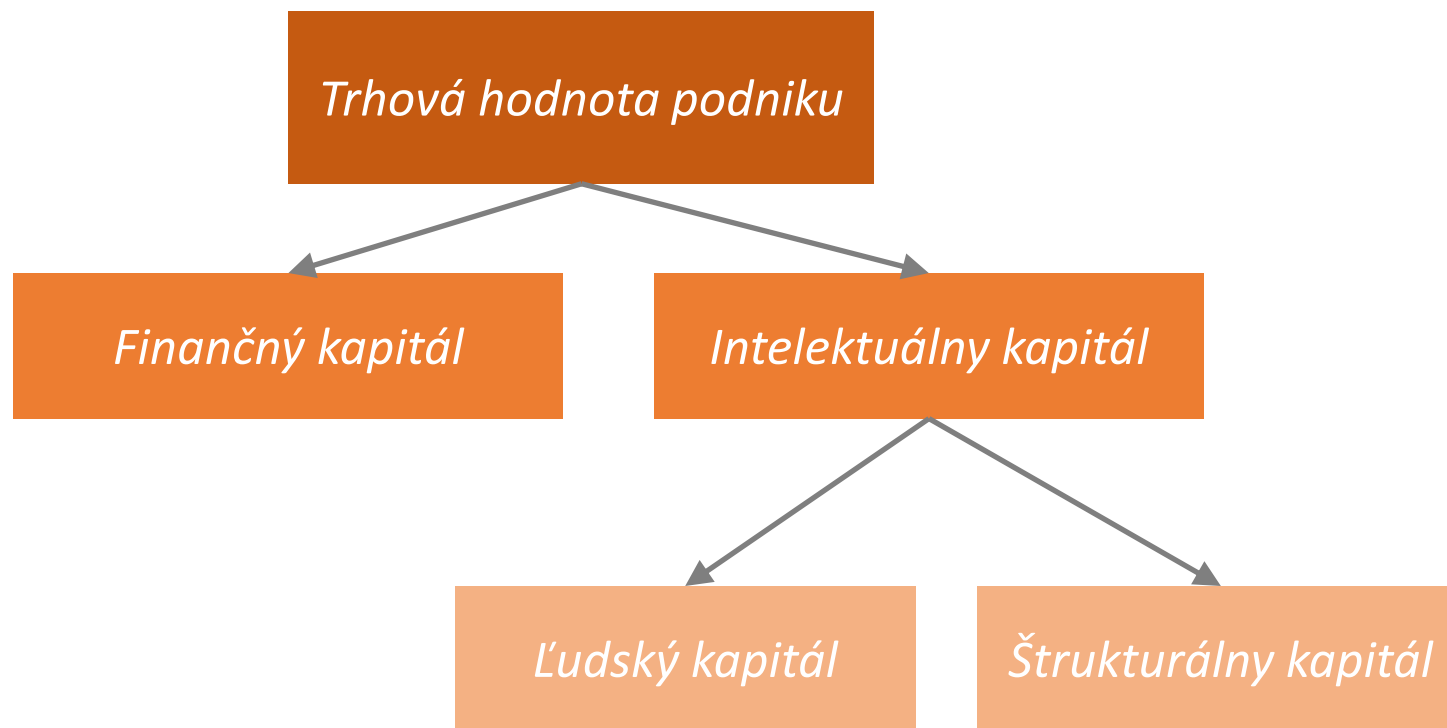
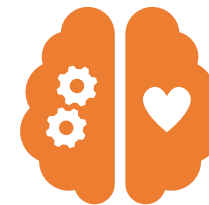
Študijné materiály boli vypracované v rámci projektu KEGA: 025ŽU-4/2022 Tvorba interaktívneho programu so zameraním na športový manažment na báze IKT a WEB technológií.



Teoretické
východiská

7. Ľudské zdroje a ľudský kapitál v MSP

Ľudské zdroje a ľudský kapitál



Ľudský kapitál = zdroj konkurenčnej výhody

Základné pojmy – rozlíšenie

Ľudský kapitál

=

vrodené a nadobudnuté znalosti, zručnosti, schopnosti, postoje, kompetencie, motivácia, tvorivosť a talent zamestnancov

Ľudské zdroje

=

- *ľudia v pracovnom procese*
- *ľudia schopní sebarealizácie v činnosti vedúcej k tvorbe výstupu vykonávanej na základe vlastného rozhodnutia*
- *zásoba ľudského potenciálu*

Ľudský potenciál

=

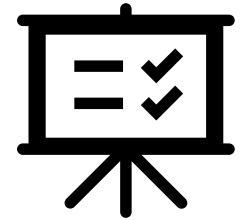
súbor dispozícií a predpokladov človeka orientovaných na výkon činností umožňujúcich podniku napredovať a zvyšovať konkurencieschopnosť

vyjadrenie súčasnosti



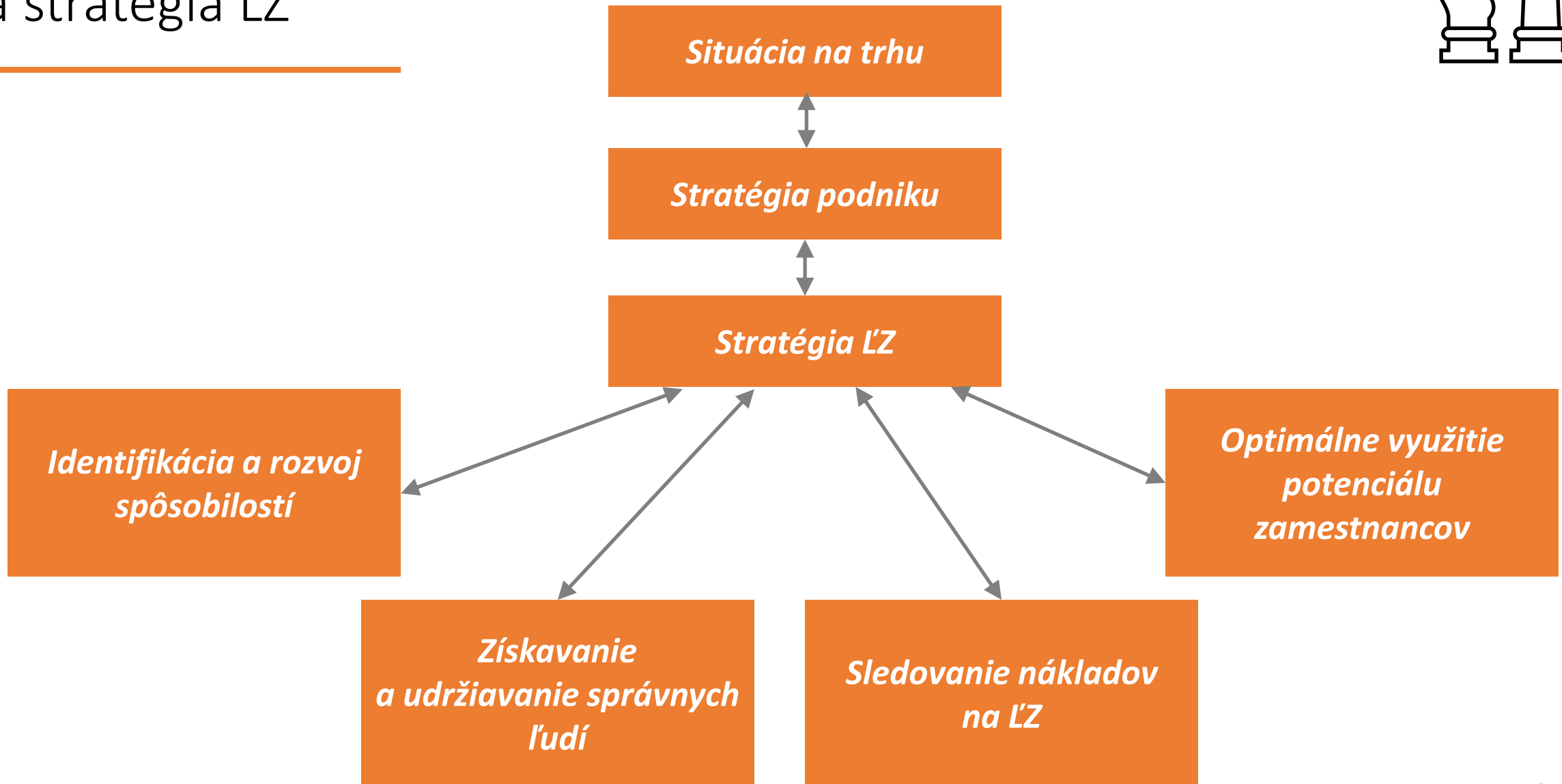
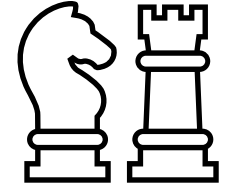
vyjadrenie budúcnosti

Základy práce s ĽZ v MSP



- *Dôraz na:*
 - záujmy manažmentu
 - uplatnenie strategického prístupu => integrovanie stratégie ĽZ so stratégiou podniku
 - vnímanie ľudí ako imania (bohatstva) => investovanie v záujme dosiahnutia cieľov podniku
 - dosahovanie pridanej hodnoty pomocou ľudí => procesy rozvoja ĽZ a riadenie pracovného výkonu
 - dosiahnutie oddanosti ľudí cieľom a hodnotám organizácie
 - potreba silnej podnikovej kultúry => deklarácia poslania a hodnôt posilňovaná komunikáciou, vzdelávaním a rozvojom a personálnym riadením ako takým

Stratégia podniku a stratégia ĽZ



Základné oblasti rozhodovania



- *Zamestnanosť*
 - *prispôsobovanie ekonomickej situácii podniku alebo snaha o udržanie aj pri ekonomickom poklese*
 - *stabilizácia zamestnancov alebo rýchla rotácia*
 - *plné pracovné úväzky, skrátené pracovné úväzky, pracovníci cez agentúru*
 - *povýšenia a obsadzovanie vyšších pozícií (zvonku, zvnútra)*
 - *zameranie sa na špecifický alebo na všeobecný LK*
- **Mzdový systém**
 - **finančné alebo nefinančné motivátory**
 - **mzda porovnateľná s regiónom/odvetvím alebo vyššia**
 - **mzda viazaná na individuálny výkon, tímové hodnotenie alebo na dobu zamestnania**
 - **vysoká alebo nízka diferenciácia miezd**

Základné oblasti rozhodovania



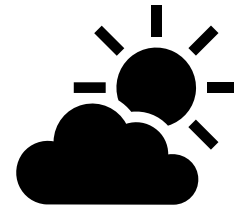
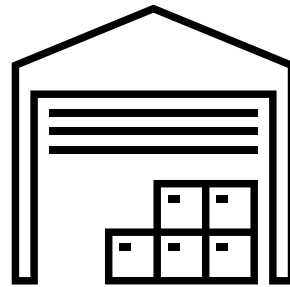
- *Rozvoj*
 - *prijímanie plne kvalifikovaného personálu alebo uplatňovanie ďalšieho vzdelávania a rozvoja*
 - *interný alebo externý systém vzdelávania*
 - *tvorba kariérneho plánu nástupníctva*
- *Sociálne výhody*
 - *tvorba sociálneho plánu alebo výber sociálnych výhod podľa preferencií zamestnancov*
 - *plošné poskytovanie výhod alebo možnosť voľby u zamestnancov*

Úloha manažérov v personálnom riadení



- *výber spolupracovníkov*
- *podieľanie sa na ich rozvoji*
- *hodnotenie výsledkov práce*
- *vytváranie vhodného a bezpečného pracovného prostredia*
- *vytváranie dobrých pracovných vzťahov*
- *efektívna komunikácia so spolupracovníkmi*

Slovenské
podnikateľské
prostredie



Významné zmeny týkajúce sa oblasti pracovného práva

obdobie od 1. januára 2016 do 1. januára 2020

- *zvyšovanie minimálnej mzdy,*
- *zvyšovanie súm stravného,*
- *jednoduchšie podmienky pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín,*
- *zmeny v oblasti ochrany zdravia zamestnancov vo vzťahu k práci,*
- *predĺženie lehôt v sociálnom poistení pri zániku pracovnoprávneho vzťahu,*
- *oznamovanie základnej zložky mzdy v ponuke zamestnania,*
- *zvýšenie mzdového zvýhodnenia (príplatkov) za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok,*
- *možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi „trinásty a štrnásty plat“,*
- *zmeny vyplývajúce z nového zákona o ochrane osobných údajov,*
- *zjednodušenia systému duálneho vzdelávania pre zamestnávateľov atď.*

**Z tejto analýzy vyplynulo, že v 40 % prípadov významných zmien v pracovno-právnej legislatíve neprebehol štandardný legislatívny proces, t. j. bez vyčíslených vplyvov na podnikateľské prostredie, pričom zmeny boli vo väčšine prípadov s negatívnym dopadom.*

Zdroje

Vodák J., Magdolenová J. 2012, Manažment malého a stredného podnikania, PEDAS, UNIZA

<http://monitoringmsp.sk/2020/04/24/caste-zmeny-v-oblasti-pracovneho-prava-su-zatazou-pre-msp/>

