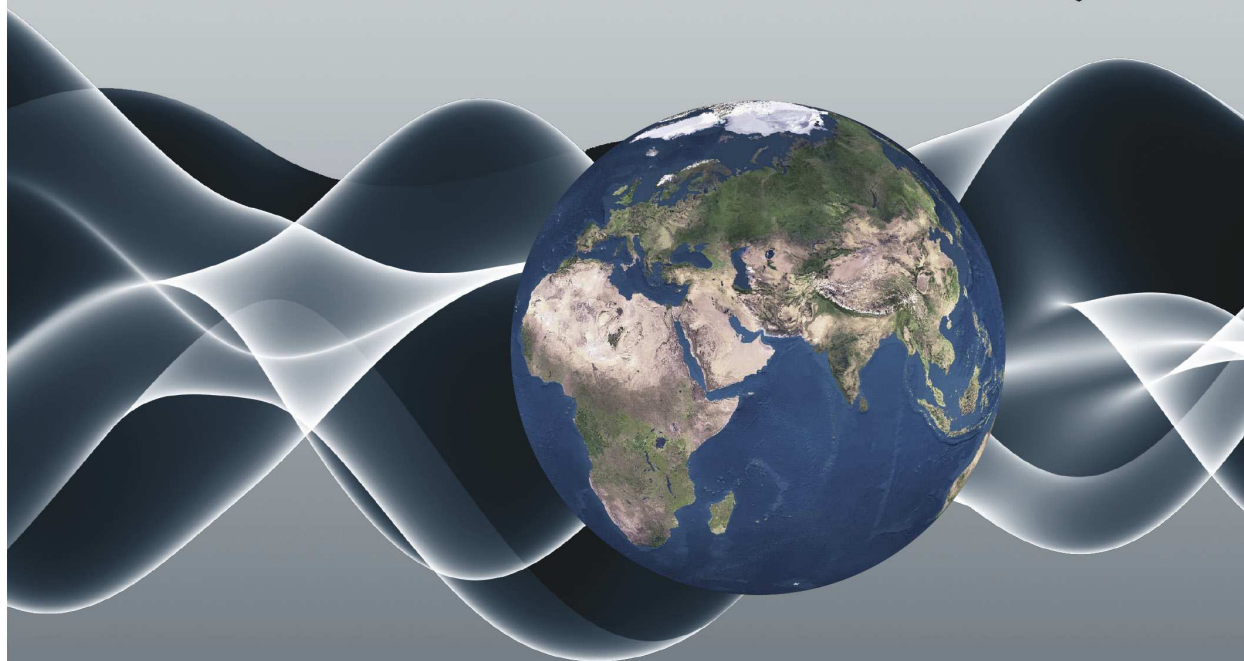


SLOVENSKÁ EKONOMICKÁ SPOLOČNOSŤ - NEZÁVISLÉ ZDRUŽENIE
EKONÓMOV SLOVENSKA

SILOČIARY



Marec 2014
Číslo 3
Ročník XII
RECENZOVANÉ

Z OBSAHU

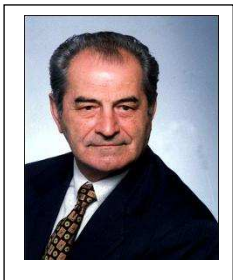
Úvodné slovo /2/
Ekonomický komentár /3/
Makroekonomika /4/
Zahraničie /5/
Mladí a veda /7/

VEDECKO-ODBORNÝ MESAČNÍK O EKONOMIKE A POLITIKE



Úvodne slovo

Posvätný deň prezentácie identity a obnovy štátnosti Slovákov z 9. storočia



Štrnásť marec 1939 je a má ostať i pre všetky budúce generácie príslušníkov slovenského národa posvätným dňom medzinárodného uznania našej identity a obnovy štátnosti. Tej, ktorú nášmu kráľovi Svätoplukovi v roku 880 potvrdil rímsky pápež známou bullou *Industrie Tuae*. Na ktorú po tisícročí nadviazalo rozhodnutie Slovenského snemu 14. marca 1939 o utvorení Slovenského štátu. Nie iba jedného, dvoch – hoci najmocnejších v tom čase politikov!!! To je treba vštepiť do povedomia všetkým Slovenkám a Slovákom a nedovoliť hanobenie tohto kroku chorobne nenávisťným antislovákom.

Týmto činom vtedajší slovenskí zákonodarcovia dokázali sebe i svetu nielen právo, ale i plnú spôsobilosť uplatňovať svoju štátnosť v 20. storočí. A vďaka tomuto rozhodnému štátnickému počinu došlo ku vzniku Druhej Slovenskej republiky 1. januára 1993.

Pre tých ktorí sme vstupovali do školských lavíc prvýkrát 1. septembra 1939 aj tých, ktorí chodili do slovenských škôl nasledujúcich 5 rokov je konanie v duchu týchto poznatkov prirodzené. Nás vtedy učitelia nezaťažili nezmyselnými báchorkami o československom národe, o blahodarnom husitizme, šľachetnom bratstve I. Č-SR, či dojemnom čechoslovakizme. Chytráckej idey, ktorá nás stála a stále oberá o veľký podiel národného potenciálu. Potenciálu materiálneho, ale najmä *ľudského*. V zmysle kvantitatívnom (len hneď po 2. svetovej vojne státisíce Slovákov, vrátane tých čo prichádzali z Rumunska a Maďarska do vlasti svojich predkov, vyšikovali do západočeského pohraničia. No i teraz - desaťtisíce na vysokých školách a v podnikoch v ČR) *aj v duchovnom* – spochybňovaní našej identity, histórie a spôsobilosti fungovať ako samostatný štát. Doteraz tzv. slovenskí historici, dokonca zo štátnych inštitúcií, vrátane SAV, bez postihu (!) hlásajú a obhajujú nepodložené tvrdenia a nároky iných voči slovenskému národu! Dokedy ešte?

Trvalou úlohou každej Slovenky a Slováka, najmä z radov inteligencie je - nedovoliť, aby viac storočný boj slovenských generácií za svoju identitu a obnovu štátnosti redukovali jej odporcovia len na záverečné roky, dni a osobnosti. Dokumenty svedčia, že *ani vtedajší európsky diktátor Adolf Hitler nedonútil Dr. Jozefa Tisu k tomu, aby prečítal vyhlásenie o obnove slovenskej štátnosti, ktoré prichystali hitlerovskí beratri*.

Aj ten najzarytejší antislovák si dnes môže zistiť, že po Tisovom informovaní o potvrdení hrozby rozdelenia (medzi

Maďarsko aj Poľsko) a fakticky zániku Slovenska a Slovákov a – na druhej strane - naskytajúcej sa možnosti vyhlásenia samostatnosti, slovenský parlament jednomyselne o tom rozhodol na poludnie 14. marca 1939.

Odpoveďou večným pochybovačom o správnosti tohto kroku, či to bolo želanie celého národa najlepšie svedčí nasledovné vyhlásenie Matice slovenskej

(Telegram Matice Slovenskej vláde v roku 1939):

Predsedníctvo Slovenskej vlády v Bratislave.

Matica slovenská v čase osudového rozhodnutia predstaviteľov slovenského národa uvedomuje si v plnom rozsahu, že vykonal sa dejinný akt, v svojom význame prvý za tisícročie. Matica slovenská víta toto rozhodnutie a vidí v ňom jedinú zábezpeku nielen kultúrneho rozvoja národa slovenského, za ktorý pracovala a o ktorý sa borila za celý čas svojho jestvovania, ale i jeho existencie. Preto súčasne so svojim oslobodeným národom slovenským Matica slovenská pozdravuje i samostatný Slovenský štát a prvú vládu tohto štátu radostne a s materinským uveličením, že dnes už stojí na čele kultúrnych snáh suverénneho národa v najhlbšom a v najširšom zmysle slova. A cítiac i svoju zodpovednosť, dáva sa do pokračovania svojej práce so znásobenou vôľou, aby v spoločnom úsilí so slovenskou vládou so všetkými kladnými činiteľmi v štáte pomáhala výdatne tvoriť predpoklady pre budúci vývin a rozmach slovenského národa v slovenskom štáte, A boh nám tak pomáhaj!

Jozef Skultety Jozef Ciger Hronský (Pre bulletin Svätopluk pripravil Jozef Janek.)

Prvá Slovenská republika bola úspešná. Uznalo ju 27 štátov, vrátane všetkých mocností (s výnimkou USA). Už v prvých jej dňoch sa v nenadalej *Malej vojne* ubránila maďarskému útoku. Z oficiálnych štatistík, hlásení zahraničných diplomatov a poznatkov obyvateľstva **je nespochybniteľné že samostatný slovenský štát bol úspešný.** Za päť rokov sa vybudovalo vyše tisíc kilometrov bezprašných ciest, viac kilometrov železníc ako za predchádzajúcich 20 rokov. Výrazne, na minimum klesla nezamestnanosť. Prosperoval priemysel a remeslá, Slovensko produkovalo aj exportovalo kvalitné tovary. Dosiahlo potravinovú sebestačnosť a životná úroveň, napriek vojnovým negatívnym vplyvom, rástla. Celkove zásobovanie bolo v Európe nadpriemerné. Až do vypuknutia SNP nebol v Slovenskej republike vykonaný ani jeden trest smrti! Nezabránilo však nacistickým hegemónom vynútené deportácie židovských a cigánskych spoluobčanov. Na druhej strane relatívne najvyšší počet zachránených židovských prezidentom Tisom a občanmi aj inštitúciami dosvedčuje najvyšší počet vyznamenaní, ktoré udeľuje štát Izrael.

Za Prvej SR prosperovalo školstvo aj kultúra. Bol založený Slovenský rozhlas, Slovenská akadémia vied a umení, Vysoká škola obchodná/ dnes Ekonomická univerzita. Ministerstvo školstva podporovalo

vysokoškolákov štipendiami, spolu vo výške takmer 6 mil. korún/r.

Na tieto fakty nesmú zabúdať nielen ekonómovia, ale všetky zložky národa. Nikto iný, len my sami - predovšetkým v rodinách, v školách všetkých stupňov - to môžeme ovplyvniť. Vo voľbách prezidenta i vo voľbách našich zástupcov všetkých stupňov riadenia v našom štáte. Osobitne pri výbere osobností do európskeho parlamentu. A potom byť občiansky principiálni - *aby zodpovední/kompetentní pracovníci štátnej správy aj všetkých regionálnych a miestnych inštitúcií slúžili národu a štátu v súlade s platnými zákonmi.. Vlastenecké mimovládne organizácie majú právo i povinnosť dôsledne kontrolovať, vyžadovať, už neprosiakať* od nich presadzovanie záujmov národa a štátu na domácej pôde i v medzinárodných vzťahoch. Netolerovať znevažovanie našej histórie, ani súčasnosti. To je úloha všetkých zodpovedných Slovákov. Rozvíjať a podporovať vlastenectvo, zdravý patriotizmus v duchu 14. marca 1939 v rodinách, celom školskom, štátnom i verejnom systéme. Takto si počínajú všetky úspešné národy sveta.

Ing. Ladislav Lysák, DrSc.
predseda Rady SEZ-NEZES

Ekonomický komentár

Zamestnanosť, významný faktor rozvoja.



Zamestnanosť treba považovať za jednu z najdôležitejších priorít štátu. Z hľadiska dlhodobého nepriaznivého vývoja zamestnanosti významne zasahuje táto skutočnosť v súčasnosti negatívnym spôsobom do života obyvateľov Slovenska v jeho komplexnom ponímaní. Má tiež aj

veľký ekonomický rozmer národohospodárskeho významu.

Rast produkcie je na Slovensku dosahovaný predovšetkým rastom produktivity práce až následne možno z jednej tretiny zamestnanosťou. Na základe posledných štatistických údajov sa Slovensko v rámci krajín V4 po Česku zaradilo so svojimi 71,7% na druhú priečku. Ekonomika v ČR vyrobila na obyvateľa 79,5% produkcie EÚ a je v tomto meradle o 7,8% výkonnejšia. V prípade Maďarska je HDP na hlavu 64,8% a v Poľsku 62,7%. Ide však o produkt prepočítaný na všetkých obyvateľov a tak nezohľadňuje zamestnanosť v daných krajinách.

Slovensko má teda spomedzi krajín V4 najnižšiu zamestnanosť, ale naopak najvyššiu produktivitu práce. Kým priemerný slovenský zamestnanec v roku 2010 vyprodukoval nominálnu pridanú hodnotu 30,5 tisíc eur, priemerný zamestnaný v Česku v tom istom období o tisíc eur menej. To je však dôkazom, že nevýhodou slovenskej ekonomiky v porovnaní so susedným Českom je najmä výrazne vyššia nezamestnanosť a nie tak produktivita práce. Pri porovnateľnej zamestnanosti by naše výsledky boli lepšie, ako v Čechách.

Zo štatistických údajov sa dá ďalej tiež vyčítať napr. fakt, že hodinová produktivita práce Slováka je cca 60% produktivity Dána. Mesačná mzda Slováka je však len 17% mzdy Dána, ktorý ich navyše však zarobí za kratší pracovný čas. Jednoducho by sa dalo povedať, že tento údaj potvrdzuje ako *"spravodlivo"* sa na Slovensku rozdeľuje vytvorená hodnota medzi kapitálom a prácou v medzinárodnom porovnaní.

Podľa Eurostatu podiel pracovnej sily EÚ-27, ktorá uviedla, že jej hlavným zamestnaním bolo zamestnanie na kratší pracovný čas, plynule narastal zo 16,2 % v roku 2000 na 20,0 % v roku 2012. Najvyšší podiel pracovníkov na kratší pracovný čas sa nachádzal v Holandsku (49,8 % v roku 2012), potom nasledovalo Spojené kráľovstvo, Dánsko, Švédsko, Nemecko a Rakúsko, pričom v každej krajine pracovala na kratší pracovný čas viac ako štvrtina (27 % až 29 %) zamestnaných osôb. Naopak, zamestnanie na kratší pracovný čas bolo pomerne zriedkavé v Bulharsku (2,4 % zamestnanosti) a na Slovensku (4,1 %). Tieto výsledky jasne naznačujú akým smerom by sa mala vyvíjať zamestnanosť na Slovensku, k čomu by mala svojimi opatreniami prispievať vláda SR.

V Stratégii Európa 2020 na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu, bolo schválených päť hlavných cieľov, pričom prvým je zvýšenie miery zamestnanosti žien a mužov vo veku 20 až 64 rokov do roku 2020 na 75 %. Na základe týchto hlavných cieľov členské štáty si nastavujú svoje vlastné vnútroštátne ciele a navrhujú národné programy reforiem, ktoré budú zahŕňať kroky, ktoré majú v úmysle podniknúť s cieľom vykonať túto stratégiu.

Táto fáza je veľmi dôležitá pre každú krajinu. Treba preto ďalej poukázať, kde sú nedostatky zo strany štátu pri riešení nezamestnanosti. Realizácia stratégie v prípade zamestnanosti sa môže aspoň čiastočne dosiahnuť prostredníctvom podporovania flexibilných pracovných podmienok, ako napríklad prácou na kratší pracovný čas, alebo prácou z domu o ktorých sa predpokladá, že stimulujú mieru účasti na trhu práce. Ďalšie iniciatívy môžu povzbudiť viac osôb, aby vstúpili na trh práce vrátane zlepšenia dostupnosti zariadení starostlivosti o deti, zabezpečenie viacerých príležitostí na celoživotné vzdelávanie alebo umožnenie profesijnej mobility. Hlavnou otázkou tejto témy je flexibilita istota politiky, ktorou sa súbežne rieši flexibilita trhov práce, organizácia práce a pracovné vzťahy a zároveň sa zohľadňuje

zosúladienie pracovného a súkromného života, istota zamestnania a sociálna ochrana.

Podľa doterajšieho vývoja možno konštatovať, že nám na Slovensku chýba *strednodobá systémová koncepcia zamestnanosti*. Riešenie nezamestnanosti napr. mladých, alebo rómskej problematiky cez realokáciu finančných prostriedkov z eurofondov je síce na mieste, ale skôr pripomína krátkodobú snahu za každú cenu vyčerpať stanovené eurofondy na programové obdobie 2007-2013. Slovensko má totiž dosiaľ neúnosný sklz, keď sme ich doteraz vyčerпали niečo viac ako polovicu a do konca, kedy ich môžeme vyčerpať zostava ani nie dva roky. Za daných okolností hrozí, že za Slovensko nevyčerpáme viac ako miliardu eur. Najviac budú postihnuté týmto opatrením oblasti vzdelávania, vedy a výskumu, informačných technológií a inovácii, teda jadra vedomostnej ekonomiky, ktorá môže najviac prispieť k hospodárskemu rastu a tým aj zamestnanosti v krátkej budúcnosti. Táto skutočnosť vedcov a pedagógov zvlášť veľmi mrzí.

Na záver tejto dôležitej témy treba povedať, že na zamestnanosť treba nazeráť aj ako na prostriedok rozvoja osobnosti, sebarealizácie a naplnenia osobných ambícií. Zamestnanosť je veľmi dôležitý faktor rozvoja rodiny, národa a štátu. Postupný trend by mal byť v očakávaní, že bude dochádzať k všeobecnému skracovaniu pracovného času. To všetko si vyžaduje komplexne systémové dlhodobé riešenie zamestnanosti z úrovne vlády SR, respektíve následne v schvaľovacom procese v Národnej rade SR. Možnosti finančného krytia tohto dôležitého cieľa aj pri riešení konsolidácie verejných financií, ktorými sa vláda SR často oháňa, že niet peňazí možno ich nájsť v iných oblastiach. Napríklad z balíka, ktoré štát mŕňa na svoj bežný chod, ide o podiel 16,7 percenta. Na porovnanie, príemer Európskej únie bol v roku 2011 len 13,5 percenta. Za danej okolnosti je potrebné tiež zvýšenie angažovanosti zamestnávateľských zväzov pri vytváraní nových pracovných miest.

Ing. Ondrej Barič, PhD

Rezervované pre makroekonomiku

Prológ k vedeckej monografii Dvadsať rokov sociálnoekonomického rozvoja Slovenskej republiky.

Vo vedeckej monografii *Dvadsať rokov sociálnoekonomického rozvoja Slovenskej republiky*, ktorú vydal SES-NEZES v spolupráci s Maticou Slovenskou, prinášame pohľady autorov z rôznych vedných odborov na formovanie, výsledky a perspektívy slovenského národa a štátu na prelome storočí

a súbežnom prechode od bipolarity k multipolarite vo svetovom spoločenstve a medzinárodných vzťahoch.

Podobne ako v minulosti aj v priebehu uplynulých dvadsať rokov nahromadené problémy a protirečenia podnecovali aktívne zložky spoločnosti k hľadaniu nového systému, tak aby sa uplatňovali pozitívne prvky trhového systému, demokracie a slobody.

Pokojné rozdelenie federácie, i so značnými kompromismi a ústupkami v hmotnej i duchovnej oblasti zo strany Slovenska a následný pozitívny rozvoj samostatného Slovenska aj Česka viacerí autori na základe analýz dokladujú opodstatnenosť tohto historického kroku. Autori pritom nespochybujú pozitíva spoločnej štátnosti, ktorá ich ochránila a zocelila voči asimilačným tlakom od južných a západných susedov. Tu sa prejavila morálna sila a občianska statočnosť osobností a vlasteneckých združení, ako boli, resp. sú - Matica Slovenská, NEZES, 61 krokov, Korene Slovakia Plus, Kongres slovenskej inteligencie viaceré ďalšie. Z nich niektoré už pred novembrom 1989 a po ňom boli a sú, spolu s ďalšími, ktorých počet narastal, oporou obrany a rozvoja národnoštátnych záujmov.

Riešenie problémov i dôsledkov kultivovanej obrany slovenskej štátnosti doteraz však zo strany štátnych i mnohých regionálnych inštitúcií bola a zostáva prísne selektívna, najmä podľa stránickej príslušnosti.

Vekonomickej oblasti nájdú tí, ktorí siahnu po tejto monografii, obsažné charakteristiky vybraných zdrojoch, predovšetkým pôdy, vody a nutnosti ich efektívnejšieho využívania a nevyhnutnej ochrany, aby sa výrazne zvýšila potravinová dostatočnosť a bezpečnosť nášho obyvateľstva, vedúca k zvýšeniu zamestnanosti. Aby nedochádzalo k neuváženému ich prevodu do vlastníctva tých domácich a zahraničných subjektov, ktorých záujmy nie sú v súlade s národno-štátnymi záujmami SR. Podobne ako postupujú zodpovedné a úspešné ekonomiky EÚ a sveta.

Analytické pohľady na prvú a na obidve dekády ekonomiky SR jednoznačne potvrdzujú úspešné zvládnutie formovania samostatných štátnych a ďalších inštitúcií, reštrukturalizácie programov produkčnej sféry i oblastí služieb. Nezabúdajú sa problémy menovej a finančnej politiky, ako významnej súčasti hospodárskej politiky. Pozoruhodný je tiež pohľad na vývoj *zahraničnoobchodných a celkovo medzinárodných vzťahov. Transformácia spoločenského systému*, s ohľadom na substanciálne zmeny ekonomiky a spoločnosti, ukazuje principiálnu zhodu názoru autorov na nutnosť prechodu *na model trvalej udržateľnosti sociálno-ekonomicko-environmentálneho rozvoja. Z oblasti kultúry* pre mnohých budú, pre ich špecifičnosť, pozoruhodné pohľady na *kultúru versus multikultúru*. A podobne svojské hodnotenie *Imidžu slovanských štátov* v procese globalizácie. Obsažná charakteristika *vplyvu médií a dôsledkov mediálnej politiky v priebehu prvých dekád samostatného Slovenska* nastoľuje veľké množstvo otázok, ktorých riešenia sa dožaduje naša

spoločnosť bez veľkého progresu. Zostáva nám nádej, že nastavené zrkadlo problémov a námetov na ich riešenie prispeje k ich realizácii v najbližších desaťročiach samostatného Slovenska.

Verím, že všetci čitatelia, ktorí siahnu po tejto monografii, nájdu v nej užitočné informácie, fakty aj námety, ktoré prehĺbujú slovenský pohľad na históriu, ekonomický kultúrny a spoločenský vývoj, na jeho postavenie v európskej i svetovej ekonomike a spoločnosti.

Ing. Ladislav Lysák, DrSc.
predseda Rady SEZ-NEZES

Medzinárodné ekonomické vzťahy

Rodová mzdová priepasť na európskom trhu práce 2. časť

Najmä segregácia pracovného trhu má výrazný vplyv na výšku odmien žien za prácu. Ženy a muži pracujú v rozdielnych sektoroch, pričom sektory, v ktorých dominujú ženy sú charakteristické nižšou mierou odmeňovania (zdravotníctvo, textilný priemysel, školstvo) ako sektory, kde pracujú vo väčšej miere muži. Zároveň platí, že aj v sektoroch, kde dominujú ženy, riadiace, lepšie platené funkcie zastávajú muži. V súkromnom sektore prevažujú muži nad ženami (ženy tvoria v súkromnej sfére 42% zamestnancov), pričom rozdiely v odmeňovaní sú omnoho vypuklejšie - štatistický rozdiel medzi hodinovou mzdou mužov a žien v súkromných firmách je na európskej úrovni 25%. V rámci pracovného trhu Európskej únie sú ženy nedostatočne zastúpené na zodpovedných pozíciách vo všetkých oblastiach. Dôvody vývoja situácie v zastúpení žien v mocenských a rozhodovacích procesoch sú mnohostranné a komplexné.

Rodové stereotypy (ako príčina mzdových rozdielov) sa premietajú aj do predstáv o povolaniach „vhodných“ pre mužov a ženy. Tie sa odzrkadľujú na výbere profesijnej dráhy mužov a žien. Podľa údajov EÚ o najvyššom dosiahnutom vzdelaní mužov a žien, v rámci Slovenska v roku 2010 platilo, že je vyrovnaný podiel mužov a žien, ktorí v rámci vzdelania dosiahli aspoň strednú školu s maturitou (viac ako 93%). Európsky priemer bol v rámci skúmaných skupín oveľa nižší - ženy 81,8% a muži 76,2%. Ženy si pritom tradične vyberajú povolania, ktoré sa vyznačujú nižšou mierou odmeňovania, čo opäť vytvára horizontálnu segregáciu trhu práce.

Rovnako aj materská či rodičovská dovolenka výrazne negatívnym spôsobom ovplyvňuje úroveň miezd.



Táto skutočnosť zasahuje v prevažnej miere najmä ženy, ktoré v oveľa väčšej miere zostávajú na rodičovskej dovolenke ako muži. Toto opäť je odrazom hlboko zakorenených stereotypov v spoločnosti, kedy spoločnosť primárne vníma ženu ako matku, čo je následne dôsledkom nižšej participácie žien na pracovných trhoch jednotlivých členských krajín EÚ. Ženy trávajú nepomerne viac času tiež prácou v domácnosti a starostlivosťou o rodinu ako muži. V konečnom dôsledku je teda pracovný týždeň žien oveľa dlhší ako pracovný týždeň mužov (podľa štatistík EÚ z roku 2013 strávia muži v platenom zamestnaní 40,6 hodiny týždenne, kým ženy 33,9 hodiny. Neplatenou prácou strávia ženy 26,8 hodiny, kým muži len 8,8 hodiny týždenne).

Európska únia si reálne uvedomuje aktuálny stav rodovej rovnosti a o zlepšenie situácie v oblasti rodových mzdových rozdielov sa usiluje najmä prostredníctvom uplatňovania existujúcich právnych predpisov, cez podporu iniciatív s cieľom presadzovať rodovú rovnosť, podporu výmeny osvedčených postupov so zapojením sociálnych partnerov, či prostredníctvom podpory nástrojov na meranie rozdielov v odmeňovaní mužov a žien. Pre pokrok v tejto oblasti je nevyhnutné zvyšovať povedomie zamestnancov, zamestnávateľov a verejnosti o príčinách rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, ako aj o možných riešeniach danej situácie. Iba aktívny prístup spoločnosti k tomuto problému môže napomôcť k efektívnemu dosahovaniu cieľov v tejto oblasti a udržateľnosti.

Použitá literatúra

EUROPEAN COMMISSION: *Women in economic decision-making in the EU: Progress report*. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2012. 24 s. ISBN-13: 978-92-79-23283-1

PhDr. Vladimíra Štefancová
Fakulta manažmentu UK Bratislava

Medzinárodné politické vzťahy

Dôležitosť univerzít v regionálnom rozvoji 2. časť



Aby bol absolvent na trhu atraktívny, vedomostne, jazykovo a komunikačne zdatný, musí dávať dôraz predovšetkým na *neustále a dobrovoľné učenia sa*.

Kontinuálnosť v nadobúdaní nových vedomostí nezáleží na žiadnej inštitúcii ani na pedagógovi, ale na každom študentovi individuálne. Pochopenie a uvedomenie si tohto faktora u samotného študenta je kľúčové.

V súčasnosti existuje i veľa negatívnych názorov na vývoj univerzitného vzdelania na Slovensku - presun od

elitného k masovému systému, vznik nových vysokých škôl, ktorých kvalita výučby výrazne zaostáva a podobne.⁵ Univerzity samozrejme majú svoje chyby. My študenti nemáme právomoc im odobrať akreditáciu, či súdiť ich kvalitu. Univerzity aj napriek svojim nedostatkom vytvárajú nové znalosti a šíria ich do regiónu, kde pôsobia. V konečnom dôsledku nie je tento efekt pre región nepriaznivý. Univerzity zvyšujú zásoby ľudského kapitálu, šíria vzdelanie, znalosti a inovácie, vytvárajú pozitívne externality vysokoškolského vzdelávania, ako napr. schopnosť univerzít priťahovať investície, zvýšenie priemyselnej konkurencieschopnosti, podpory a pomoci pre malé a stredné podniky.⁶ Ak má trh práce pocit, že absolventi nie sú pripravení dostatočne vinou univerzít, nie je to pravda. Študent sa musí chápať ako „vedomostná individualita“ s rôznou úrovňou znalostnej vybavenosti. Záleží na každom študentovi, či je ochotný byť pre svoju špecializáciu oddaný a nadšený. Univerzity nepochybne patria k významným aktérom regionálneho rozvoja na Slovensku. Kvalitne vzdelaná a schopná pracovná sila je kľúčovým konkurenčným faktorom pre municipality a regióny. V súčasnosti by sa univerzity mohli viac snažiť viesť svojich študentov nielen formou formálneho učenia (tradične zahŕňajúci vedomosti typu „čo“ a „prečo“), ale doplniť ho o experimentálne učenie sa na získanie znalostí „vedieť ako“. Ostatné musia nechať na študentov. Je len na nás, kedy si uvedomíme dôležitosť, že žijeme vo „vedomostnom veku“ a na čom skutočne záleží.

Literatúra

BUČEK, M. – REHÁK, Š. – TVRDOŇ, J. *Regionálna ekonómia a politika*. Bratislava: Iura edition, 2010. 269 s. ISBN: 978-80-8078-362-4.

Mgr. Zuzana Šmehylová
 Fakulta manažmentu UK Bratislava

Mladi a veda

Marketing a reklama v stravovaní



V dnešnej spoločnosti je marketing ovplyvňovaný vysokým počtom ľudí, pretože pôsobí na každého a všade. Jednotlivé časti sa vyrovnávajú v jednotný celok. Napriek tomu nie je každý produkt iba o cene.

Je aj o živote. Živote, ktorý by každý z nás chcel a mal mať plnohodnotný. Skúsme sa zamyslieť nad otázkou, akú cenu má ľudský život? Jednoznačne nevyčísľiteľnú.. A z čoho je človek živý? Samozrejme z jedla a potravín, ktoré s ním súvisia.

Všetci sledujeme určité masmediálne prostriedky, kde reklama na nás útočí zo všetkých strán, pričom sa vôbec neštíti doslova vedome hazardovať s ľudským zdravím. Neskutočné reklamy rôznych zliav potravín nás doslova bombardujú a často aj smiešnym spôsobom informujú, aké skvelé potraviny nás už zajtra čakajú na pulloch obchodov. Aj keď nie sme všetci fundovaní odborníci na stravovanie, vôbec to nevádi. Vieme čítať a porovnávať ceny potravín na trhu. Dnes už nie je žiadne tajomstvo, že najlacnejšie potraviny, sú najškodlivejšie. Ako je to možné, keď reklama s cenou nám vraví, aby sme využili možné zľavy a zásobili svoje domácnosti kvalitnými výrobkami, ktoré pre nás pripravil ten, či onen hypermarket?

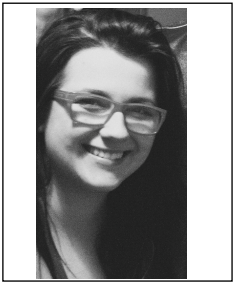
Stravovacie návyky konzumnej časti obyvateľstva sú ovplyvňované globalizačnými zmenami a získanými stravovacími návykmi z iných krajín. Práve veľmi stresový a hektický život nepriamo núti spotrebiteľov, ktorí sú v časovej tiesni stravovať sa v zariadeniach rýchleho občerstvenia. Je to daň dnešnej doby, keď práve podniky ako je Mc Donald, ktorý vznikol v Amerike už v roku 1940 majú potrebu ovládnuť stravovacie siete v krajinách sveta. Ponúka rôzne produkty, ktoré sú výsadou amerického štýlu stravovania a života. Každých 14 hodín a 30 minút sa vo svete otvorí nový McDonald's. Neustály nárast stravovacích zariadení tohto typu je akousi inváziou na kultúru stravovania rôznych národov, na ich zvyky a dlhodobú tradíciu jedál svojich predkov. Práve tu platí to, čo dnešný mladý človek potrebuje. „Najesť sa rýchlo a lacno“. Prečo rýchlo, keď vieme, že rýchle hltanie jedla spôsobuje okrem iných vedľajších účinkov aj obezitu a za nízkou sumou je dôležité sledovať výšku kvality? Prostriedkom na konzumáciu nezdravých jedál má vo vysokej miere na svedomí reklama, ktorá ovplyvňuje stravovacie návyky predovšetkým mladých ľudí bez ohľadu na iné faktory a účinky.

Reklama a marketing pre zvyšovanie svojich ziskov sa neštíti vziať na seba podobu láskavého dobrodinca, ktorý prichádza v čase zlej ekonomickej situácie stále častejšie, aby šetril naše bankové kontá nízkymi cenami. Zamyslime sa nad možnosťou, či budeme mládež vzdelávať, aby nepodliehala lacnej reklame a nedehtonostovala si vlastné telo.

Kľúčovou otázkou ako ukázať správnu cestu zdravým životom je vhodne zvolená edukácia, ktorá je najlepším smerom pre utváranie si nielen stravovacích návykov, ale aj zvýšenie možnosti byť zdravým mladým jedincom, pretože zdravie je stav telesnej a sociálnej pohody. Ak je sociálna pohoda, bude spokojné aj naše telo.

Bc. Jana Maslová
 Dubnický technologický inštitút

1. časť



Globalizácia a približovanie kultúr je nezastaviteľným procesom na celom svete, a takisto sa tento proces týka aj výskumných a vývojových organizácií. Vďaka rozvoju internetu a rýchlej doprave sa stala komunikácia ľahko dostupná a tým pádom aj skutočne extenzívna.

Takisto rôznorodosť členov tímov nie je dnes nezvyčajná, práve naopak. Je úplne bežné pracovať v tíme, ktorého súčasťou sú ľudia z rozličných kultúr, vekových kategórií, sexuálnej orientácie, vierovyznania alebo organizačného levelu. Percento žien pracujúcich vo výskume a vývoji sa stále takisto zvyšuje. Dnes nie je nič neobyčajné pracovať v tíme, v ktorom je jeden člen v Chicagu, druhý v Taipei a tretí v Bratislave. Ba práve naopak, je žiaduce, aby výskumné tímy boli tvorené rozličnými kultúrami, pretože veľké množstvo problémov nemôže byť riešené len ľuďmi z jednej krajiny a jednej vedeckej disciplíny.

Spájanie rôznych kultúr v jednom tíme má za cieľ nielen zvýšenie inovatívnosti, ale aj zjednodušenie financovania. Je veľmi veľa projektov, ktoré by nemohli vzniknúť a úspešne prebiehať bez spolufinancovania z rôznych zdrojov.

Takéto významné približovanie kultúr so sebou samozrejme prináša aj svoje problémy. Rôzne pohľady na svet, ako aj na daný projekt sú určite užitočné, ale mnohokrát sú dišputy medzi vedcami príliš silné, a následne je náročné nájsť spoločné riešenie. Práve preto je dôležité pre vedúceho projektu venovať sa kultúrnym rozdielom a ich riešeniu. V tomto článku by sme radi predstavili niečo z minulosti výskumu, pokračovali by sme snahou o pochopenie kultúr a ich rozdielov, a následne sa venovala riešeniu konfliktov medzi ľuďmi z rôznych disciplín, organizačných levelov a funkcií. Navyše by sme radi predstavili možnosti interkultúrneho tréningu.

V ešte nie tak ďalekej minulosti bol dôraz silno kladený na doslova asimiláciu vo väčšine sveta. Ľudia z minoritných skupín boli pod tlakom sa zmeniť a stať sa jedincami podobnými väčšine. Na Slovensku stačí len spomenúť Sovietsky zväz, väčšina vedcov nemohla príliš nahlas hovoriť svoje myšlienky, ktoré odporovali režimu, alebo napríklad pre ďalšiu ilustráciu možno spomenúť rasovú segregáciu v Spojených štátoch. Je fakt, že v minulosti boli vedci mnohokrát v podstate nútení prispôbiť sa väčšine ak chceli pokračovať vo svojom výskume.

Ale svet sa postupne pod tlakom rôznych hnutí zmenil. Multikultúrnosť je dnes doslova vzorom pri vytváraní tímov. Ľudia môžu pokojne vyjadrovať svoju kultúrnu identitu, ľudia sú si rovnocenní bez ohľadu na

ich vierovyznanie, etnickú príslušnosť pohlavie, sexuálnu orientáciu či fyzický hendikep.

Multikulturalizmus sa považuje vo všeobecnosti za veľmi želateľnú črtu, keďže si ľudia uvedomujú, že talent nie je prepojený so špecifickými demografickými faktormi a optimálne využívanie talentov znamená využívať všetky talenty.

Aj napriek vysokej želateľnosti multikulturalizmu je zaujímavé, že niektoré staré prístupy stále pretrvávajú. Väčšina ľudí je etnocentrická, to znamená, že používajú svoju vlastnú kultúru ako štandard na posudzovanie ostatných kultúr. Čím bližšia je nám cudzia kultúra, čím je kultúra podobnejšia tej našej, tým "lepšia" pre nás je. Ľudí často priťahuje podobnosť. Máme tendenciu považovať inakosť za nedostatok. Mnohokrát máme pocit, že pracovať v organizácii, ktorá je príliš diverzifikovaná nie je dobré. Ľudia sa môžu často cítiť nepohodlne, keď niekto vyjadrí nespokojnosť s ich hodnotami. Čo môže určite potvrdiť každý z jeho reálneho života, ľudia majú pocit, že ich spolupracovníci by sa mali prispôbiť ich normám a správaniu. Ľudia majú tendenciu veriť, že spravodlivé a rovnocenné zaobchádzanie s ľuďmi, je také ako oni sami vnímajú spravodlivosť a rovnocennosť. Často podliehame dojmu pri konflikte, medzi organizáciou a niekým mimo organizácie, že je to práve ten jedinec mimo organizácie, ktorý by sa mal zmeniť, a nie my, resp. organizácia.

Vo všeobecnosti teda môžeme zhrnúť, že multikulturalizmus vo vedeckých tímoch má svoje výhody aj nevýhody. Medzi výhody samozrejme patrí vyššia kreativita, jednoduchšie dokážu prísť na riešenia zložitých problémov, takisto majú menšiu tendenciu zapájať sa do procesu, v ktorom líder skupiny presvedčí ostatných, že práve jeho riešenie je najlepšie, čo pre vedecké tímy môže dopadnúť katastrofálne.¹

Takisto konfrontovanie rôznych myšlienok často vedie k vytváraniu nových ideí, v podstate možno povedať, že čím heterogénnejší je tím, tým je aj inovatívnejší a zvyšuje kvalitu ideí a znižuje šancu veľkých chýb. Ako príklad môžeme uviesť prípad, keď General Motors uvádzal na trh v Latinskej Amerike nové auto- Nova. Záujem o toto vozidlo bol pre GM sklamaním. Keby však mali v tíme španielsky hovoriaceho člena, mohli sa tejto chybe vyhnúť, keďže "no va" po španielsky znamená "nejde," čo pôsobilo na ľudí veľmi negatívne.²

Samozrejme každá minca má svoj rub a takisto aj multikulturalizmus vo vedeckých tímoch. Nie každý druh heterogenity je želateľný. Samozrejme heterogenita v postojoch či kultúre je veľmi prospešná, avšak napríklad

¹ JAIN, R. K. – TRIANDIS, H. C. 1997. Management of research and development organizations: managing the unmanageable. New York: John Wiley & Sons, Inc. 308 s. ISBN 0-471-14613-7.

² via" <http://theweek.com/article/index/97546/the-rise-and-fall-of-general-motors>



taká heterogenita v schopnostiach môže viesť k nedorozumeniam v tíme- člen s určitými schopnosťami môže pozerat' "zhora" na ostatných členov tímu, ktorí takúto schopnosti nemajú.

Takisto rôzne vierovyznania a rozdiely v demografických faktoroch môžu zvyšovať napätie. Rovnako aj paralingvistické prejavy tela, ktoré spomína Hofstede ako napríklad udržiavanie si vzdialenosti medzi telami, dotýkanie, resp. nedotýkanie, pozeranie do očí, resp. nepozieranie do očí, môžu spôsobovať nízku kohéziu pracovníkov a stres v tíme.

Prílišná diverzita členov tímu môže spôsobiť nízku kohéziu v tíme. V podstate možno povedať, že čím diverzifikovanejší je tím, tým je komunikácia náročnejšia a zložitejšia.

Výskumy hovoria o tom, že mentálne zdravie tých, ktorí sa asimilujú a potlačujú vlastnú kultúru, a takisto aj tých, ktorí sa doslova separujú a držia sa v akoby "enklávach" s ostatnými členmi svojej kultúry, nie je ani zďaleka také dobré ako mentálne zdravie tých, ktorí sú "bikultúrni" (ktorí si udržujú vlastnú kultúru, ale takisto preberajú elementy z cudzej kultúry).

Ak sa pozeráme vo všeobecnosti na celkový obrázok, nemožno si nepoložiť otázku: Ako to, že niektoré tímy dokážu zvládať efektívne svoju heterogenitu v tímoch a niektoré to nedokážu? V tom prípade môžeme pokojne povedať, že v tíme, ktorý je manažovaný človekom s mnohými skúsenosťami, ktorý veľa cestoval, a hlavne rozvíjal svoje interkultúrne schopnosti. Človek, ktorý je autoritatívny, ktorý má nízku toleranciu dvojzmyselnosti, býva často menej úspešný v manažovaní interkultúrnych tímov, a práve preto je dôležité vedieť porozumieť iným kultúram, porozumieť ich spoločným črtám a ich rozdielom.

Porozumenie kultúre

Kultúra je definovaná ako charakteristika špecifickej skupiny ľudí, definovaná spoločným jazykom, vierovyznaním, kuchyňou, sociálnymi návykmi, hudbou a umením. Kultúra je pre spoločnosť ako pamäť pre jednotlivcov. Obsahuje myšlienky, štandardné procedúry, ktoré niekedy v minulosti fungovali v danej kultúrnej skupine, a tým pádom sa stali štandardmi pre vnímanie, myslenie a posudzovanie. Zjednodušuje to ľudské správanie, pretože ľudia sa nemusia stále zamýšľať nad svojím konaním- robia len to, čo je zvyklosťou. Spoločná viera, postoje, vnímanie seba a sveta, normy, role správania a hodnoty sú prenášané z jednej generácie na druhú medzi tými, ktorí sú schopní komunikovať, pretože zdieľajú jazyk, históriu a územie.

Organizácie tiež majú svoju kultúru. Ak je idea

kultúry prezentovaná a všetci členovia tímu s ňou súhlasia bez zamyslenia sa či je dobrá, alebo nie, šanca, že táto kultúra odráža kultúru prevládajúcu v laboratóriu či v krajine, je veľmi vysoká.

Rôzne kultúry majú prvky, ktoré sú pre ne jedinečné a zvyčajne sú vyjadrené nejakým špecifickým slovom, ktoré je náročné preložiť do iného jazyka. Ale takisto existujú prvky, ktoré sú univerzálne. S cieľom pochopiť ako sa iní ľudia pozerajú na svet, je dôležité pochopiť hlavne tie jedinečné prvky v kultúre. Napríklad, v Japonsku existuje slovo "amae," odrážajúce túžbu človeka po blízkom vzťahu s inou osobou, kombinovanú s túžbou, aby tá daná osoba bola závislá od jedinca.

Takisto jazyk má vplyv na to ako príslušníci nejakej kultúry myslia. Napríklad v krajinách, kde jazyk núti ľudí rozlišovať medzi ženským a mužským rodom (slovenčina, nemčina atď.), deti sa učia rozlišovať chlapcov od dievčat omnoho skôr ako v kultúrach, kde toto neexistuje (napr. fínština). V kultúrach, kde jazyk vyžaduje vykanie a tykanie (už spomínaná slovenčina alebo francúzština), ľudia prikladajú omnoho viac dôležitosť rozdielom v spoločenských statusoch než v jazykoch, kde rozdiel medzi vykaním a tykaním neexistuje (napr. angličtina).

Ľudia sa takisto rozlišujú v spôsobe akým vytvárajú argument. Napríklad v analýze esejí možno vidieť, že tí, čo majú za materinský jazyk angličtinu preferujú lineárnu argumentáciu, pričom ak v majú študenti iný materinský jazyk uprednostňujú skôr iné konštrukcie argumentov. Ďalej možno nájsť rozdiely aj či zhrnutie je na začiatku textu alebo naopak. Takisto môžeme spomenúť prezentáciu najsilnejšieho argumentu- či je na začiatku textu ako ho zvyknú dávať Američania alebo či sa nachádza až na konci textu, ako to robievajú Japonci.

Čo sa stane, keď príslušníci rôznych kultúr pracujú spolu? Keď osoba vidí druhú osobu, niektoré z jej atribútov doslova "vytŕčajú." Ľudia majú tendenciu kategorizovať iných ľudí len na základe hocikákeho atribútu, ktorý ich robí odlišným. Napríklad žena-inžinierka pri práci v čisto mužskom kolektíve je videná ako hlavne žena, predstaviteľka všetkých žien. Jej jedinečné vlastnosti nebudú vyčnievať. Na druhú stranu ak táto inžinierka bude pracovať v čisto ženskom kolektíve, bude videná skôr interpersonálne (bez vzťahu k špecifickej skupine), a bude vnímaná na základe jej vlastností, a nie predstaviteľka žien (skupiny).

pokračovanie

Andrejka Jasenová

Fakulta manažmentu UK Bratislava

