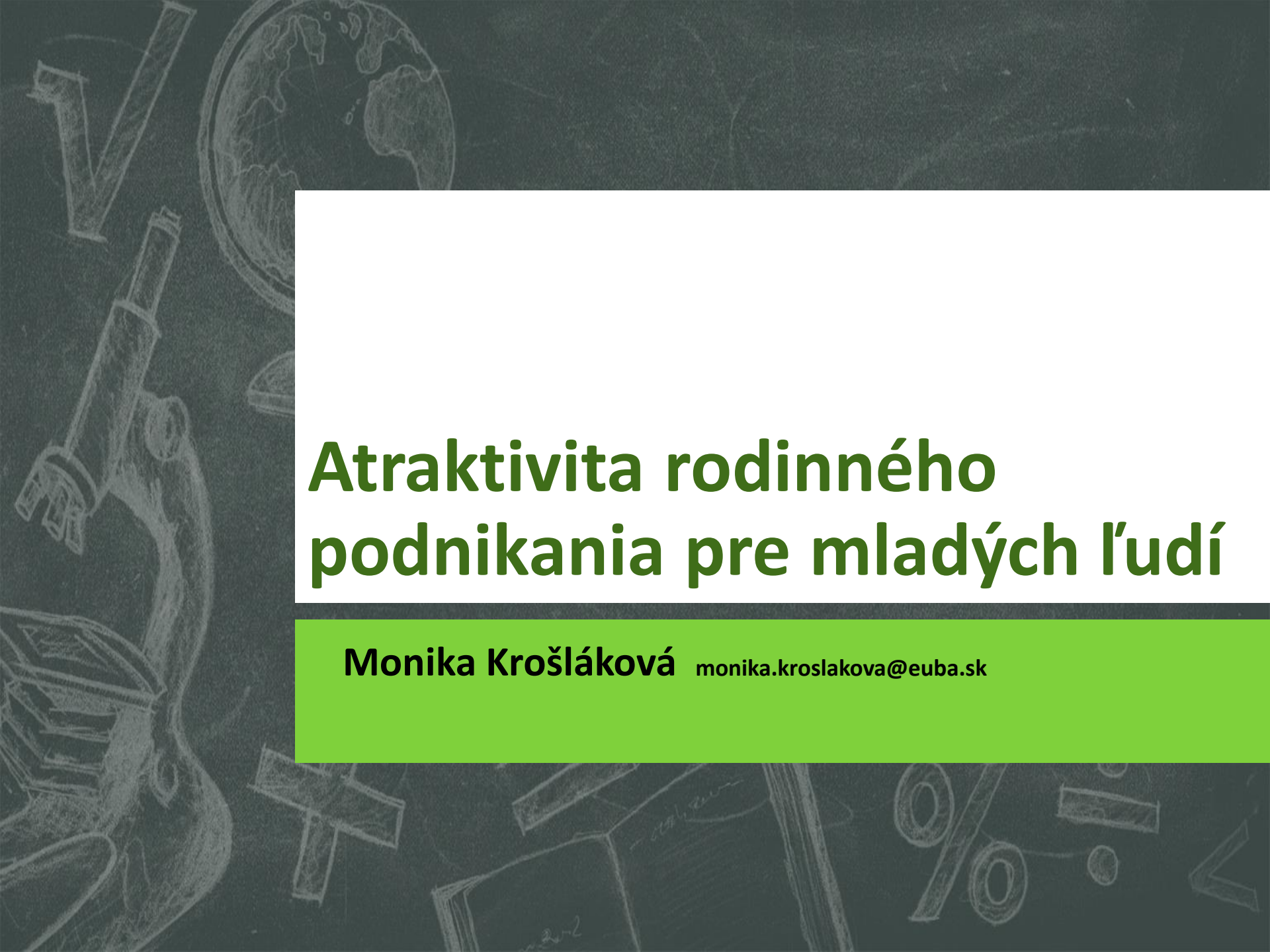




Atraktivita rodinného podnikania pre mladých ľudí

Monika Krošláková monika.kroslakova@euba.sk

Pomerne významnú časť európskych MSP /60-90%/ tvoria rodinné podniky. Na Slovensku približne 80%.

Kritické fázy života RP

- Začatie podnikania
- Generačná výmena

Na Slovensku špecifikum – po cca 25 rokov od prechodu na trhovú ekonomiku je v procese 1x generačná výmena.

Majú záujem mladí ľudia pracovať v rodinných firmách???

Životnosť rodinných podnikov – pozitívna/negatívna prognóza na SK a mladí ľudia???

V štúdiách životnosti rodinných organizácií vo viacerých štátoch sa dospelo k približne tomu istému záveru.

O prežití rodinných podnikov sa vedú rozsiahle diskusie, skúsenosti zo zahraničia indikujú nasledujúci trend:

- *30% RP prežije len po druhú generáciu,*
- 10 - 15% prežije po tretiu generáciu,
- 3 - 5% RP prežije až po štvrtú generáciu.

Aktuálna situácia na Slovenku s generačnou výmenou - stav verzus dôvody v kontexte mladých ľudí



ATRAKTIVITA RP

PRE MLADÝCH ĽUDÍ

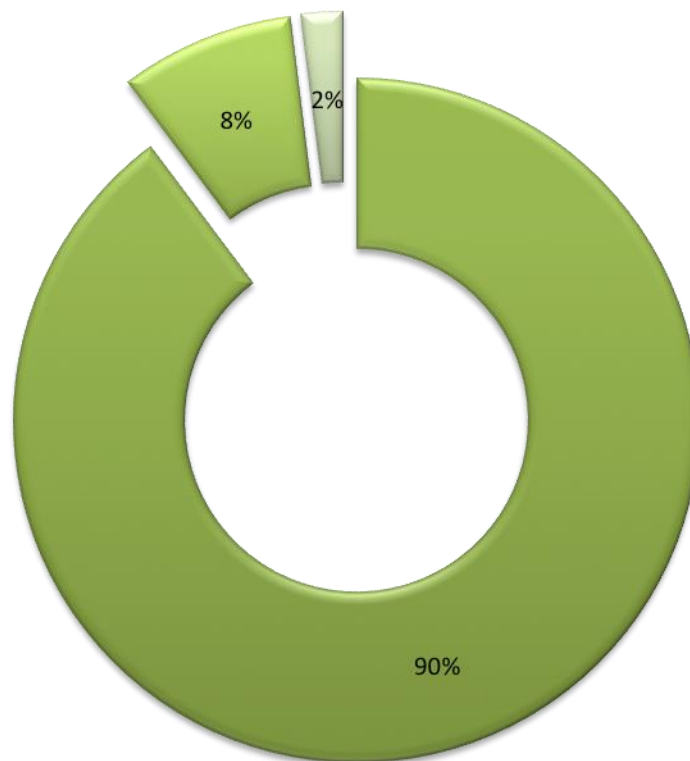
ATRAKTÍVNE RP PRE MLADÝCH ĽUDÍ

- Stabilné pracovné miesto „vytvorené na mieru“
- Snaha a záujem pokračovať v rodinnej tradícii – snaha budovať rodinnú tradíciu a zodpovednosť zabezpečiť do budúcnosti aj svojich potomkov
- Spolupatričnosť a súdržnosť k rodine /k tomu treba deti vychovávať a viesť od narodenia/
- Vzťah k predmetu činnosti RP – nástupca cielene študuje podobný odbor
- Motivácia pracovať a zveľaďovať „niečo svoje“, prípadne možnosť širšej sebarealizácie „voľnejšie ruky k realizácii nápadov a ideí mladého nástupcu“
- Istota rodinnej firmy / finančné prostriedky, skúsenosti zakladateľa, kontakty – rodinné know-how/
- Rodinné „pracovné vzťahy“ – neformálne vzťahy na pracovisku, flexibilnejšia pracovná doba, sloboda rozhodovania
- Rodinný podnik je prostredie, v ktorom prichádza k interakcii na jednej strane medzi príbuznými ako spolupracovníkmi v podniku a na druhej strane ako príslušníkmi jednej rodiny
- Nutnosť a jediné východisko - pre absolventov ktorí nemajú inú ponuku napr. región s nízkou zamestnanosťou

NEATRAKÍVNE RP PRE MLADÝCH ĽUDÍ

- Nezáujem pracovať pod otcom/matkou — paternalistický RP.
- Zlé vzťahy a konflikty v rodine s rodičmi alebo súrodencami a obava z ich prenosu do firmy prípadne opačný transfer.
- V rodinnom podniku dochádza k spolupráci viacerých generácií jednej rodiny. *Je ťažké rozlíšiť a oddeliť vzťahy, ktoré sú medzi príslušníkmi rodiny v práci často profesionálne a mimo práce neformálne a emocionálne.*
- Limitovaný potenciál profesionálneho rastu.
- Malá firma (napr. remeselná živnosť) – predstava potomka je odlišná. Ambiciózni mladí ľudia hľadajú aj uprednostňujú prácu v globálnych firmách (pozri graf 1 a 2).
- Zlá geografická poloha RP - mladí chcú ostať žiť pracovať v meste kde študovali
- Záujem mladých po ukončení štúdia cestovať a naberať skúsenosti v zahraničí /môže nastať skutočnosť, že sa nevrátia na SK a ostanú žiť v zahraničí/.
- Obava z rizika, neschopnosť samostatne konať – nevhodné vlastnosti potomka pre podnikanie.
- Obava z rešpektu pred ostatnými zamestnancami , prípadne málo skúsenosti potomka – nový fenomén v RF ale aj v celom hospodárstve na SK nepotizmus.

Veľkosť podniku / počet zamestnancov rodinných firiem 2012 – 2013



■ mikropodnik ■ malý podnik ■ stredný podnik

Oblasť podnikania rodinných podnikov na základe revidovanej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2.

Sekcia	Názov sekcie	%
A	POĽNOHOSPODÁRSTVO, LESNÍCTVO A RYBOLOV	4,63%
C	PRIEMYSELNÁ VÝROBA	6,60%
F	STAVEBNÍCTVO	8,91%
G	VEĽKOOBCHOD A MALOOBCHOD; OPRAVA MOTOROVÝCH VOZIDIEL A MOTOCYKLOV	37,95%
H	DOPRAVA A SKLADOVANIE	6,27%
I	UBYTOVACIE A STRAVOVACIE SLUŽBY	21,45%
K	FINANČNÉ A POISŤOVACIE ČINNOSTI	2,64%
L	ČINNOSTI V OBLASTI NEHNUTEĽNOSTÍ	0,66%
M	ODBORNÉ, VEDECKÉ A TECHNICKÉ ČINNOSTI	2,31%
N	ADMINISTRATÍVNE A PODPORNÉ SLUŽBY	1,32%
O	VEREJNÁ SPRÁVA A OBRANA; POVINNÉ SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE	0,66%
Q	ZDRAVOTNÍCTVO A SOCIÁLNA POMOC	1,65%
R	UMENIE, ZÁBAVA A REKREÁCIA	2,31%
S	OSTATNÉ ČINNOSTI	2,64%

Zdroj: Ekonomická univerzita, Krošláková 2012 – 2013

Dôvody možného zániku slovenských rodinných firiem do budúcnosti v kontexte mladých ľudí

- *zanedbanie základného plánovania,*
- *zanedbanie plánovania nástupníctva,*
- *vnútorné rodinné konflikty,*
- *otázky majetkových prevodov,*
- *nezáujem nastupujúcej druhej/tretej generácie,*
- *iné pridružené problémy,*
 - nedostatok kapitálu
 - nedostatok kapitálu na rozšírenie podnikania
 - nedostatok personálu
 - štátna byrokracia.

Ako motivovať mladých ľudí zapojiť sa do rodinného biznisu

- Od malička zapájať deti/nástupcov do chodu RP – postupné „zžitie“ sa s rodinnou firmou, jej kultúrou a tradíciami – adekvátne v jednotlivých fázach dospievania.
- Viesť dieťa k výberu vzdelania a následne vhodnej praxe, ktoré využije v RP.
- Počas štúdia - motivácia potomka pracovať „vo svojom“ po ukončení štúdia a do budúcnosti „v/na našom“ prípadne „na svojom/našom“.
- Dovoľiť potomkovi/ nástupcovi priniesť do firmy nápady a inovácie – mladí ľudia sú plní nápadov a výborne jazykovo zdatní, ale takisto aj počítačovo a internetovo gramotní.
- *Neprenášať konflikty z práce domov a naopak...!!!!*



ĎAKUJEM ZA POZORNOSŤ 😊!

Monika Krošláková, Ing. PhD.

Katedra služieb a cestovného ruchu
Obchodná fakulta, Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava
e-mail: monika.kroslakova@euba.sk