

PROBLÉMY ZAMESTNÁVANIA PRACOVNÍKOV V MALÝCH A STREDNÝCH PODNIKOVCH V SR

Paulína Srovnalíková¹, Elena Šúbertová²

Abstrakt

V súčasnosti väčšina podnikov v SR zápasí s problémami vyhľadávania primerane kvalifikovaných a zručných chýbajúcich pracovníkov pri súčasnej vysokej miere nezamestnanosti. Vychádzajúc z uvedeného sa v predložennom článku budeme zaoberať zistením a charakteristikou hlavných problémov, s ktorými sa stretávajú malé a stredné podniky (MSP) na Slovensku v procese vyhľadávania a zamestnania pracovníkov. Zároveň budeme definovať špecifiká a odlišnosti v požiadavkách na pracovníkov a ich zamestnávani v MSP v porovnaní s veľkými zamestnávateľmi. Pre tieto účely v článku budú použité informácie a dáta z uskutočneného empirického prieskumu, v ktorom predmetom skúmania boli hodnotenia týchto procesov manažérmi, ktorí sú zodpovední za vyhľadávanie a zamestnávanie pracovníkov v MSP.

Kľúčové slová: malé a stredné podniky, pracovníci, problémy zamestnávania, požiadavky na zamestnancov.

JEL Code: J21, J24, J64, M21

PROBLEMS OF EMPLOYMENT IN SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN SLOVAKIA

Paulína Srovnalíková¹, Elena Šúbertová²

Abstract

Most Slovak companies are currently facing problems how to find qualified and skilled workforce, even at the time of high unemployment rate. Based upon this fact, the paper identifies and characterizes main problems which small and medium-size enterprises (SMEs) have in finding and hiring new employees. At the same time, we will define specifics and differences in requirements for new employees in SMEs and compare with those in large

employers. For this purpose, the article will be used information and data from the empirical research, which examined the evaluation of these processes managers who are responsible for search and employment of workers in SMEs.

Key words: small and medium-size enterprises, workers, employment problems, requirements for employees,

JEL Code: J21, J24, J64, M21

Úvod

Kvalifikovaná pracovná sila je jedným zo základných predpokladov pre rast konkurencieschopnosti podnikov a ich hospodársky rast. V dnešnom rýchlo sa meniacom ekonomickom prostredí malé a stredné podniky si čoraz viac uvedomujú, že získanie kvalifikovaných zamestnancov pre svoje podnikateľské aktivity a zámery a ich zapojenie do dosahovania podnikových cieľov môže pomôcť im uspieť v silnom konkurenčnom prostredí. Súčasnou špecifickou črtou slovenského trhu práce je stav, keď podniky čoraz viac pociťujú ťažkosti s obsadzovaním voľných pracovných pozícií, a to i napriek pomerne vysokej miere nezamestnanosti. Podnikaniu na Slovensku sa darí, no zamestnávateľia nevedia si nájsť dostatok potrebných pracovníkov, dokonca ani v okresoch, ktoré majú najvyššiu nezamestnanosť. To sa týka nie len veľkých podnikov, nadnárodných korporácií, podnikov zapojených do klastrov, ale i malých a stredných podnikov, ktoré potrebujú obsadiť pracovné pozície pracovníkmi, ktoré by mali potrebné, často špecifické kvalifikácie a zručnosti.

Zároveň v súčasnej dobe podniky začínajú pociťovať takzvanú generačnú výmenu. Veľa zamestnancov so špecifickými skúsenosťami pre často jedinečnú a rovnako špecifickú výrobu malých a stredných podnikov dosahujú dôchodkový vek a mladí ľudia nedisponujú požadovanými schopnosťami a zručnosťami. Problematickou je oblasť zamestnávania mladých ľudí ako nedostatok dobre pripravených odborníkov. Preto malé a stredné podniky problém často vidia v nedostatočnej komunikácii medzi odbornými školami a zamestnávateľmi. Výhodiskom z uvedeného problému by mohla byť dobre premyslená legislatívna úprava vysokého školstva, stredného odborného a duálneho vzdelávania, s víziou na dobre pripravenú kvalifikovanú pracovnú silu, ktorú podniky aktuálne potrebujú.

Problémy s zamestnávaním pracovníkov v malých a stredných podnikoch dokumentujú aj údaje Zväzu automobilového priemyslu Slovenskej republiky, podľa ktorých na Slovensku do dôchodku ročne odíde viac ako 33 000 kvalifikovaných stredoškolsky

vzdelaných pracovníkov. Zo stredných škôl však príde do výroby iba 5000 kvalifikovaných mladých pracovníkov. Zvyšok pokračuje v štúdiu na vysokej škole alebo sú nezamestnaní, pretože získali kvalifikáciu po ktorej absentuje dopyt na trhu práce alebo sú kvalitatívne nepoužiteľní. Podľa výsledkov prieskumu Podnikateľskej aliancie Slovenska (PAS) len pätina absolventov stredných škôl je dostatočne pripravená pre prax. Zvyšok musí popri zamestnaní absolvovať doškolenie, ktoré pre zamestnávateľov z hľadiska finančného a organizačného je veľmi náročným (SBA, 2014).

1. Teoretické východiska skúmanej problematiky

V súčasnosti vo výrobných podnikoch Slovenska problematika zamestnávania pracovníkov v malých a stredných podnikoch je výrazne podceňovaná. A to nie len v štátnej politike zamestnávania a iných opatreniach, ale aj v akademickej sfére. Dôležitou úlohou malých a stredných podnikov preto sa v súčasnosti stáva získavanie a udržanie si takých zamestnancov, ktorí sú schopní vytvárať a podporovať konkurenčnú výhodu podnikov a svojou prácou zabezpečiť bezproblémový ekonomický rast. Zvlášť dôležitou je problematika zamestnávania pracovníkov v malých a stredných podnikoch kvôli ich významu v tvorbe HDP a podielu na zamestnanosti (Verreyne, et al, 2013; Bjuggren1, et al, 2011) vrátane zamestnania absolventov stredných a vysokých škôl (Harris and Reid, 2005).

Dôležitým zdrojom získavania potrebných pracovníkov sú absolventi stredných a vysokých škôl. Veľmi často spoločnosti vyhľadávajú možnosť zamestnať absolventa, pretože si ho môžu vychovať podľa svojich potrieb. Problémom však je, že zatiaľ čo schopnému uchádzačovi stačí na zaškolenie niekoľko dní alebo týždňov, iným to trvá nezriedka aj mesiace. (Posterus, 2015). Napriek tomu práve absolventi škôl po nadobudnutí určitých skúseností, ovplyvňujú manažérske rozhodnutia v malých a stredných podnikoch. To vyplýva zo záverov kvalitatívnej štúdie, ktorá sa zaoberala absolventmi tak stredných, ako aj vysokých škôl a ktorí získali zamestnanie v malých a stredných podnikoch v oblasti East Anglia Anglicka. (McLarty, 2005).

Problémy zamestnávania pracovníkov s požadovanými kvalifikáciami v malých a stredných podnikoch sú aktuálnymi nie len pre Slovensko, ale aj pre krajiny EÚ a celého sveta (Harris and Reid, 2005). Tieto faktory majú priamy vplyv na procesy zamestnávania a uplatnenie absolventov škôl na trhu práce. V prieskumoch problémov zamestnávania v malých a stredných podnikoch zistená závislosť medzi výkonnosťou podnikov a vyšším

hodnotením systému zamestnanosti, ktorý zahŕňa väčšiu neformálnosť, účasť a zapojenie zamestnancov (Verreynne a iní, 2013). Zároveň bolo zistené, že menej problémov v procese vyhľadávania a zamestnávania pracovníkov a rast zamestnanosti vykazujú high-tech malé a stredné podniky, ktoré sú zapojené do počítačových horizontálnych klastrov (Fingleton et al, 2004; Haviernikova, Strunz, 2014). Z druhej strany, finančné problémy malých a stredných podnikov spôsobujú problémy v zamestnávaní pracovníkov (Múra a iní, 2015).

Viacere štúdie venujú pozornosť odlišnostiam vo vyhľadávaní a zamestnávaní pracovníkov v malých, stredných a veľkých podnikoch. Pozornosť sa prevažne akcentuje na odlišnostiach v kultúre, v organizácii a spôsoboch zamestnávania pracovníkov. Predmetom skúmania je aj šikanovanie, ktoré podľa autorov sa častejšie vyskytuje v malých a stredných podnikoch v odlišnosti od veľkých podnikov (Baillien a iní, 2011).

Zatiaľ čo malé a stredné podniky trpia akútnym nedostatkom kvalifikovaných zamestnancov, vo viacerých štúdiách sa zdôrazňuje, že absolventi stredných a vysokých škôl nemajú záujem hľadať zamestnanie v menších podnikoch (Li, and Matlay, 2005). Postoje absolventov nie sú neobvyklé a väčšinou majú tendenciu hľadať si zamestnanie a vidia lepšie uplatnenie a vyhliadky v profesijnom raste výlučne vo väčších podnikoch. Preto silnie tlak na nových absolventov, aby zvažili uplatňovanie i v malých a stredných podnikoch a sú vedený k tomu, že aj v nich môžu tiež získať možnosti dlhodobého kariérneho rastu.

Na Slovensku podobne viacero malých a stredných podnikov mesiace neúspešne hľadajú potrebných pracovníkov pre obsadenie tak odborných, ako aj robotníckych pracovných pozícií. Na druhej strane do zahraničia každý rok odchádzajú za prácou a štúdiom desaťtisíce ľudí. Podľa podnikateľskej aliancie Slovenska sa počet občanov, ktorí krátkodobo alebo dlhodobo pracujú v inej krajine, sa každý rok výrazne zvyšuje. V súčasnosti v zahraničí pracuje viac ako 300 tisíc, ďalších zhruba 30 tisíc tam študuje. Najviac v Česku, v Nemecku a Rakúsku. (Podnikateľská, 2015).

Napriek tomu, že nezamestnanosť na Slovensku len v priebehu posledných dvoch rokov výrazne klesla pod hranicu dvojciferného čísla, firmy hlásia, že majú desaťtisíce voľných pracovných miest. Ústredie práce vlni evidovalo 17- tisíc voľných ponúk, dnes je ich dvojnásobok. Číslo je za posledný sledovaný mesiac – apríl 2016, ale zďaleka nie je úplné. Firmy totiž úradom nie sú povinné nahlasovať voľné pozície. Slovenským zamestnávateľom teda chýba niekoľkonásobne viac ľudí. Presné štatistiky neexistujú, a ale podľa odhadov, momentálne je na Slovensku neobsadených zhruba 100 tisíc pracovných miest. Kvôli tomu sa boj zamestnávateľov o pracovníkov z mesiaca na mesiac vyostreje.

Tam, kde nevedia nájsť vhodných ľudí zo Slovenska, zamestnávajú pracovníkov z cudziny. Podľa personálnej agentúry Express People prichádzajú dokonca aj do regiónov s rekordnou nezamestnanosťou. Firmy podľa nej zamestnávajú zahraničných pracovníkov aj v okresoch, kde je bez práce takmer tretina ľudí. (Hospodárske, 2016).

Prečo je taká situácia na trhu práce Slovenska, s akými problémami súperia malé a stredné podniky v procese vyhľadávania a zamestnávania potrebných pracovníkov a čím sa problémy vyhľadávania a zamestnávania pracovníkov v malých a stredných podnikoch odlišujú od veľkých podnikov – na tieto otázky sa pokúsime odpovedať v ďalších častiach tohto článku.

2. Cieľ a metódy skúmania

Ako sme už zdôrazňovali, hlavnou úlohou tejto štúdie je definovať aktuálne problémy v oblasti vyhľadávania a zamestnávania pracovníkov, s ktorými sa stretávajú malé a stredné podniky. Zároveň sa pokúsime zistiť špecifiká zamestnávania pracovníkov v malých a stredných podnikoch a určiť ich odlišnosti v porovnaní s veľkými podnikmi.

Pre dosiahnutie tohto cieľa sme použili výsledky empirického prieskumu, ktorý bol venovaný skúmaniu zmien a trendov v podnikateľskom prostredí Slovenska. Prieskum sa uskutočnil v priebehu prvej polovičky roku 2016 pod názvom „Zmeny a trendy v podnikateľskom prostredí Slovenska“. Prieskum sa uskutočňoval formou štruktúrovaného interview a objektom skúmania boli väčšinou riaditelia (v prípade malých a stredných podnikov) alebo iní manažéri vybraných podnikov, ktorí sú zodpovední za vyhľadávanie a zamestnávanie pracovníkov (väčšinou v prípade veľkých podnikov).

Výskumný súbor sa skladal z náhodným spôsobom vybraných 142 malých a 38 veľkých podnikov troch západoslovenských krajov. Pre účely našej analýzy boli použité odpovede na uzatvorenú otázku štruktúrovaného interview, ktorá znela „Sú aktuálnymi tieto problémy v sfére vyhľadávania a zamestnávania potrebných pracovníkov pre Váš podnik?“ Pre hodnotenie odpovedí sme použili klasickú 5 člennú škálu s vyjadreniami „Veľmi aktuálna“, „Skôr aktuálna“, „Neviem posúdiť“, „Skôr nie je aktuálna“ a „Nie je aktuálna“ s nasledovnými adekvátnymi matematickými hodnotami +1, +0,5, 0, -0,5 a -1. Ďalej na základe toho sa vypočítal priemerný ukazovateľ (koeficient) hodnotenia aktuálnosti jednotlivého problému v štatistickom vyjadrení od (+1) do (-1).

Ponúknuté hodnotenia definícií problémov v odpovediach na tieto otázky sa konštruovali v procese pilotného prieskumu, kde 23 respondentom bola ponúknutá otvorená

otázka, v ktorej sa žiadalo vymenovať päť aktuálnych problémov, s ktorými súperia ich podniky v procese vyhľadávania a zamestnávania potrebných pracovníkov. V dôsledku toho boli získané definície hodnotených problémov v sfére zamestnávania potrebných pracovníkov, ktoré adekvátne odzrkadľujú vnímanie a hodnotenie týchto problémov odborníkmi, to znamená expertmi v danej sfére podnikovej činnosti. V absolútnej väčšine to boli riaditelia alebo personálny riaditelia malých, stredných a veľkých podnikov. Pre hodnotenie problémov v sfére zamestnávania potrebných pracovníkov sme vybrali 9 definícií z celkového počtu 15, ktoré ponúkla viac ako polovica oslovených respondentov pilotného prieskumu.

Po realizácii empirického prieskumu a štatistikom spracovaní získaných dát pre účely analýz a skúmaní tejto štúdie, boli vygenerované odpovede na otázky dvoch cieľových skupín respondentov. Prvá z nich je už spomínanou skupinou riaditeľov alebo iných manažérov v kompetencii ktorých sú personálne činnosti malých a stredných podnikov. Druhá skupina sa skladá z 38 prevažne personálnych riaditeľov oslovených veľkých podnikov. Tak konštruovaný výber definícií problémov, ich hodnotenie a určenie cieľových skupín respondentov umožňuje vytvoriť čo najadekvátnejšiu predstavu o skutočných problémoch, s ktorými súperia tak malé a stredné, ako aj veľké podniky na Slovensku.

Štatisticky významné odlišnosti medzi odpoveďami vymedzených skupín respondentov v sfére vyhľadávania a zamestnávania potrebných pracovníkov v malých a stredných sa vypočítali pomocou Pearsonovho koeficientu korelácie s hladinou významnosti 5%. Štatisticky významné odlišnosti v hodnotení aktuálnosti jednotlivých problémov boli vypočítané na základe percentuálnych ukazovateľoch v odpovediach respondentov pomocou chí-kvadrát (χ^2) koeficienta.

3. Výsledky a diskusia

Ako naznačujú výsledky nášho prieskumu, najaktuálnejším problémom v sfére vyhľadávania a zamestnávania pracovníkov v malých a stredných podnikoch je získavanie pracovníkov so širokou špecializáciou pre viaceré výrobné činnosti s koeficientom na úrovni 0,71. Takmer rovnako aktuálnymi pre malé a stredné podniky sú ďalšie tri problémy – a to získavanie kvalifikovaných stredoškolsky vzdelaných pracovníkov s pracovnými skúsenosťami, získavanie pracovníkov na robotnícke, remeselné a manuálne pracovné pozície neadekvátne a zvýšené nároky na výšku miezd zo strany pracovníkov s koeficientom 0,68, 0,66 a 0,61. (Tab.1). Odlišnosti medzi uvedenými koeficientami prepočítané na základe percentuálnych

ukazovateľov sú štatisticky nevýznamné. Hladina významnosti vypočítaných koeficientov sa pohybuje na úrovni 0,28 a viac.

Relevantnými z hľadiska aktuálnosti a nad hladinou štatistickej významnosti sú také problémy ako vysoká cena práce z dôvodu vysokého daňovo – odvodového zaťaženia a vysoké administratívne zaťaženie procesu zamestnávania a prepúšťania pracovníkov. Pod úrovňou štatistickej významnosti je nedostatočná podpora štátu pri zamestnaní absolventov stredných a vysokých škôl. Také problémy ako nedostatočná podpora štátu v sfére zamestnávania pracovníkov a získavanie kvalifikovaných vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov s pracovnými skúsenosťami podľa hodnotení vedúcich manažérov nie sú aktuálnymi pre malé a stredné podniky.

Tab. 1: Hodnotenie aktuálnosti problémov v procese zamestnávania pracovníkov v malých, stredných a veľkých podnikoch

Definícia problému	Hodnotenie (koeficient)	
	Malé a stredne podniky	Veľké podniky
Získavanie pracovníkov so širokou špecializáciou pre viaceré výrobné činnosti	0,71	- 0,9
Získavanie kvalifikovaných stredoškolsky vzdelaných pracovníkov s pracovnými skúsenosťami	0,68	0,88
Získavanie pracovníkov na robotnícke, remeselné a manuálne pracovné pozície	0,66	0,69
Neadekvátne a zvýšené nároky na výšku miezd zo strany pracovníkov	0,61	0,32
Vysoká cena práce z dôvodu vysokého daňovo – odvodového zaťaženia	0,49	0,54
Vysoké administratívne zaťaženie procesu zamestnávania a prepúšťania pracovníkov	0,37	0,27
Nedostatočná podpora štátu pri zamestnaní absolventov stredných a vysokých škôl	0,26	0,12
Nedostatočná podpora štátu v oblasti zamestnávania pracovníkov	- 0,13	0,49
Získavanie kvalifikovaných vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov s pracovnými skúsenosťami	- 0,19	0,89

Zdroj: autorský prieskum

Čo sa týka prvých troch problémov, naše výsledky nie sú prekvapujúce. Už roky odborná verejnosť a dokonca aj masmédiá poukazujú na neadekvátny vzdelávací systém a nedostatočnú prípravu stredoškolsky vzdelaných pracovníkov a pracovníkov na robotnícke a manuálne pracovné pozície. Ešte aktuálnejším a zložitejším z hľadiska jeho riešenia pre malé a stredné podniky je získavanie pracovníkov s určitými univerzálnymi kvalifikáciami a zručnosťami. Vo veľkých podnikoch, kde del'ba práce je veľmi pokročilá, väčšina pracovných miest nepotrebuje univerzálne zručnosti. Z hľadiska malého rozsahu výrobných

činnosti malé a stredné podniky často potrebujú v jednej osobe viacerých odborníkov. Tento problém nie je uvedomelý ani v odbornej, ani v laickej verejnosti.

Vyžaduje pozornosť na neadekvátne a zvýšené nároky výšky miezd zo strany pracovníkov. Samozrejme ide o robotnícke, manuálne, administratívne a iné pracovné pozície s potrebou nízkej kvalifikácie a adekvátnym pozoruhodne rovnako nízkym finančným ohodnotením. Je známe, že sa ľudia s odborným základným vzdelaním sa nechcú zamestnať na týchto pracovných pozíciách tak v malých ako aj veľkých podnikoch. Z jednej strany z hľadiska rovnakej ponúkanej výšky finančného ohodnotenia to vyzerá tak, akoby existovala kartelová dohoda medzi podnikmi. Z druhej strany z hľadiska veľkého počtu nezamestnaných práve v pomenovaných kategóriách pracovníkov, možno predpokladať, že táto úroveň finančného ohodnotenia je zrejme pracovne demotivujúca. Tento problém evidentne vyžaduje väčšiu pozornosť tak zo strany zamestnávateľov, ako aj štátu a širšej odbornej verejnosti a samozrejme aj detailnejšieho výskumu.

Podobne je nedostatočná podpora štátu pri zamestnávaní absolventov stredných a vysokých škôl. Z jednej strany malé podniky kvôli rozsahu a zložitosti výrobných činností vo veľmi malom počte zamestnávajú vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov. Stredoškolsky vzdelaní pracovníci nie sú vhodní svojou úzkou špecializáciou pre malé podniky a zároveň sa nechcú zamestnávať v malých a stredných podnikoch tak z dôvodu nízkych miezd, ako aj absencie perspektívy pre odborný rast a kariéru. Uvedená zákonitosť sa prejavuje aj v prieskumoch iných spomínaných autorov ((Li, and Matlay, 2005).

Práve tento problém a vyššie uvedené získavanie pracovníkov so širokou špecializáciou pre viaceré výrobné činnosti, nedostatočná podpora štátu pri zamestnaní absolventov stredných a vysokých škôl a získavanie kvalifikovaných vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov s pracovnými skúsenosťami sú špecifické v sfére zamestnávania pracovníkov v malých a stredných podnikoch a zároveň v zásade sa odlišujú od podobných problémov pri zamestnávaní pracovníkov vo veľkých podnikoch. Vypočítaný Pearsonov koeficient korelácie je -0,2 s hladinou významnosti na úrovni 0,04. To svedčí o slabom negatívnom korelačnom vzťahu v hodnotení problémov zamestnávania pracovníkov v malých, stredných a veľkých podnikoch. Vysvetlenie týchto špecifik a odlišností v hodnotení problémov v zamestnávaní vedúcich manažérov malých, stredných a veľkých podnikov vyžaduje rozsiahlejšie analýzy a detailnejšie skúmanie.

Záver

Vyhľadávanie a zamestnávanie potrebných pracovníkov v súčasných zložitých podmienkach rozvoja tak národného, ako aj svetového hospodárstva, je rovnako zložitým a náročným procesom. Zvlášť to sa týka problémov zamestnávania v malých a stredných podnikoch, ktoré súperia s problémami, ktoré nie sú uvedomelé tak na úrovni štátu a odbornej verejnosti, ako aj na úrovni masmédií a širokej verejnej mienky. Sem predovšetkým patrí získavanie pracovníkov so širokou špecializáciou pre viaceré výrobné činnosti, neadekvátne a zvýšené nároky na výšku miezd zo strany pracovníkov a nedostatočnú podporu štátu pri zamestnávaní absolventov stredných a vysokých škôl. Dokonca tento posledný problém manažment malých a stredných podnikov nevníma ako aktuálny pre svoju činnosť a svoje podnikanie.

Navyše problémy zamestnávania v malých a stredných podnikoch sa tak v odbornej ako aj v širokej laickej verejnosti nevnímajú odlišne od problémov zamestnávania vo veľkých podnikoch a preto sa často nesprávne a neadekvátne interpretujú. Avšak ako naznačujú výsledky nášho prieskumu, tieto odlišnosti sú markantné a preto potrebujú ich uvedomenia na úrovni všetkých komún, záujmových skupín a inštitúcií na základe rozsiahlejších analýz a skúmaní tejto problematiky akademickou a odbornou verejnosťou.

Pod'akovanie

Príspevok vznikol v rámci projektu VEGA č. 1/0918/16 50% a projektu VEGA č. 1/0709/15 50%.

Literatúra

Baillien, E., Neyens, I. and De Witte, H. (2011). Organizational correlates of workplace bullying in small- and medium-sized enterprises, *International Small Business Journal*, vol. 29, no. 6, pp. 610-625.

Bjuggren, K.M., Johansson, D., Sjögren, H. (2011). A Note on Employment and Gross Domestic Product in Swedish Family-Owned Businesses, *Family Business Review*, vol. 24, no. 4, pp. 362-371.

Harris, R. and Reid, R. S. (2005). Graduate Employment and Training in SMEs in Northern Ireland: An Overview Using the 2000 Labour Force Survey, *Industry and Higher Education*, vol. 19, no. 1, pp. 55-63.

Haviernikova, K., Strunz, H. (2014). The Comparison of Selected Methods Used for Identification of Cluster Potential in the Regions of the Slovak Republic. *International*

Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts (SGEM 2014), vol. IV. Economic & tourism. Sofia: STEF92 Technology, s.693-700.

Hospodárske noviny. (2016). [online]. [cit.2016-06-12]. Dostupné na: <https://dennik.hnonline.sk/ekonomika-a-firmy/674892-chyba-nam-100-tisic-ludi-hlasia-slovenske-podniky>

Fingleton, B., Iglioni, D.C. and Moore, B. (2004). Employment Growth of Small High-technology Firms and the Role of Horizontal Clustering: Evidence from Computing Services and R&D in Great Britain, 1991-2000. *Urban Studies*, vol. 41, no. 4, pp. 773-799.

Li, J. and Matlay, H. (2005). Graduate Employment and Small Businesses in China, *Industry and Higher Education*, vol. 19/1, pp. 45-54.

McLarty, R. (2005). The Dimensions of Graduate Skills following SME Employment Experience, *Industry and Higher Education*, vol. 19, no.1, pp. 35-43.

Múra, L., Buleca, J., Hajduová, Z., Andrejkovič, M. (2015). Quantitative Financial Analysis of Small and Medium Food Enterprises in a Developing Country. *Transformation in Business & Economics*, Vol. 14, no 1 (34), pp. 212-224.

Podnikateľská aliancia Slovenska (2015). [online]. [cit.2016-07-14]. Dostupné na: <http://alianciapas.sk/v-zahranici-pracuje-vyse-300-tisic-slovakov-len-malokto-sa-chce-vratit-domov/>

Posterus, Portál pre odborné publikovanie. (2015). [online]. [cit.2016-08-24]. Dostupné na: <http://www.posterus.sk/?p=17954>

SBA. (2014). (online). [cit.2016-08-24]. Dostupné na: http://www.sbagency.sk/sites/default/files/skusenosti_malych_a_strednych_podnikov_v_oblasti_zamestnavania_statnych_prislusnikov_tretich_krajin.pdf

Verreynne, M.L., Parker, P. and Wilson, M. (2013). Employment systems in small firms: A multilevel analysis, *International Small Business Journal*, vol. 31, no. 4, pp. 405-431.

Kontakt

Paulína Srovnalíková

Mail: srovnalikova@stonline.sk

Elena Šúbertová

Mail: elena.subertova@euba.sk

Ekonomická univerzita Bratislava, Fakulta podnikového manažmentu

Dolnozemska cesta 1/b, 852 35 Bratislava, Slovensko

