

1 PODSTATA A POSTAVENIE PODNIKU

Hnacím motorom dnešnej svetovej ekonomiky sú podniky, a to zväčša podniky v súkromnom vlastníctve. Práve tie sú nositeľom inovácií, pokroku a producentom statkov, ktoré potom slúžia na uspokojenie potrieb populácie. Predstavujú základný prvok moderných ekonomík. Podniky tvoria výrobnú časť ekonomiky a ako také stoja na opačnej strane ako domácnosti, ktoré tvoria spotrebnú časť ekonomiky.

Charakteristika základných pojmov

Podnik je súbor hmotných (pozemky, stavby, byty a nebytové priestory, umelecké diela, zbierky a pod.), nehmotných (ochranné známky, počítačový softvér, licencie a franšízy, autorské práva, patenty a iné priemyselné majetkové práva, služby a prevádzkové práva, receptúry, formy, modely, návrhy a prototypy, nehmotný majetok vo vývoji, obchodné tajomstvo, know-how, databázy, vynálezy, dizajn...), ako aj osobných zložiek (vlastníci, zamestnanci a manažment podniku, ich kvalifikácia, schopnosti...) podnikania, ktoré patria podnikateľovi a slúžia mu na podnikateľskú činnosť, alebo vzhľadom na svoju povahu majú na tento účel slúžiť.

Podnikanie je činnosť, ktorá je vykonávaná sústavne (má tendenciu sa zopakovať), samostatne (vykonáva ju podnikateľ, ktorý sa slobodne rozhoduje o svojom podnikaní), vo vlastnom mene (vlastným menom podnikateľa je jeho obchodné meno), na vlastnú zodpovednosť (podnikateľ nesie zodpovednosť za záväzky voči tretím osobám) a za účelom dosiahnutia zisku.

Predpoklady podnikania – na úspešnú podnikateľskú činnosť musia byť vytvorené objektívne, právne a subjektívne predpoklady. Objektívne predpoklady podnikania sú založené na schopnosti podnikateľského subjektu vyhľadávať a zároveň aj efektívne využívať podnikateľské príležitosti, ktoré sú a vznikajú na trhu. Táto skupina objektívnych predpokladov stimuluje tzv. vonkajšiu podnikavosť (entrepreneurship) – objavovanie, vytvorenie a využitie príležitostí za predpokladu efektívneho zhodnotenia disponibilných zdrojov (vlastných alebo cudzích finančných prostriedkov, ľudí, materiálneho vybavenia), ako aj vlastných výrobkov a služieb v podmienkach konkurencie. Objektívne predpoklady podnikania sa vytvárajú aj vo vnútri podnikateľských subjektov, keď vytvárajú tzv. vnútornú podnikavosť (interpreneurship) – schopnosť tvorivo využívať jednotlivé činnosti transformačného procesu na zvýšenie konkurencieschopnosti podniku. Nevyhnutnou súčasťou predpokladov podnikania sú aj právne predpoklady podnikania tvorené legislatívou, ktorá upravuje činnosť podnikateľských subjektov, napríklad Obchodný zákonník, zákon o živnostenskom podnikaní, daňové zákony a pod. Subjektívne predpoklady podnikania sú tvorené predovšetkým osobnou charakteristikou podnikateľa. Závisia od jeho odborných, praktických, ale aj podnikateľských skúseností.

Okolie podniku je súhrn prvkov, s ktorými je podnik vo vzájomnej väzbe. Môže mať charakter všeobecného (makroekonomický sektor, technologický sektor, politicko-právny sektor, sociálno-kultúrny sektor), špecifického (pozícia a charakter odvetvia, dodávateľa, odberateľa, konkurencia, finančné inštitúcie, štát, verejnosť) a svetového okolia (internacionalizácia, intelektualizácia, akcelerácia, flexibilita, humanizácia, intenzifikácia, ekologizácia).

Lokalizácia podniku – môžeme ju chápať predovšetkým ako geografické miesto, na ktoré majú byť umiestnené výrobné faktory tvoriace podnik, ktorých hlavnou funkciou je realizácia materiálnych statkov alebo poskytovanie rôznych služieb. Pri hľadaní miesta lokalizácie je tiež potrebné zvážiť aj právne aspekty lokalizácie, a to adresu a miesto sídla podniku.

Podnikateľské riziko je pravdepodobnosť, že skutočne dosiahnuté výsledky podnikateľskej činnosti sa budú odlišovať od plánovaných výsledkov, pričom odchýlka môže byť negatívna alebo pozitívna. Označuje sa nieke-

dy ako dynamické riziko, lebo jeho príčinou je prejavujúca sa dynamika na zmeny v národnej, ale aj vo svetovej ekonomike.

Cieľ podniku je želaný budúci stav, ktorý sa podnik snaží dosiahnuť. Prostredníctvom cieľov sa široko a všeobecne formulované poslanie transformuje do konkrétnych budúcich výsledkov. Jasne stanovené ciele sú tiež základňou na sledovanie postupu realizácie poslania. Východiskom tvorby cieľov je spracovanie stratégie podniku, t. j. postupu, resp. spôsobu dosiahnutia jednotlivých cieľov podniku. V podnikovej praxi sa sleduje a vytvára zväzok cieľov, hovoríme o cieľovom systéme. Táto skutočnosť je dôsledkom toho, že sa na vytváraní cieľov nepodieľajú len vlastníci, prípadne manažéri, ale berú sa úvahy aj iné subjekty, ako napríklad zamestnanci, zákazníci, konkurencia, štát a pod. Cieľový systém ako zväzok cieľov predstavuje kompromisné riešenie medzi jednotlivými záujmovými skupinami.

Podnikateľský projekt/plán sa pripravuje pred začatím podnikania, keď podnikateľ ešte nemá k dispozícii údaje o predchádzajúcej činnosti podniku, o ktoré by sa mohol oprieť. Tento plán zároveň núti podnikateľa premyslieť si odpovede na dôležité otázky podnikania a logicky posúdiť všetky súvislosti spojené so založením podniku. Potenciálnemu investorovi, prípadne spoločníkovi poskytuje informácie, na základe ktorých sa môže rozhodnúť o financovaní alebo o spoluúčasti na projekte (na základnom imaní podniku, prípadne iných). Tento plán je zároveň použiteľný ako sprievodca podnikateľa pri začatí podnikania a tiež ako užitočný monitorovací nástroj na sledovanie chodu podniku, ktorý sa môže dopĺňať, prípadne priebežne podľa potreby, resp. vývoja podnikateľskej aktivity upravovať. Podnikateľský projekt sa skladá z troch častí:

1. podnikateľský zámer,
2. zakladateľský rozpočet,
3. právna úprava v podobe živnostenského listu, spoločenskej alebo zakladateľskej zmluvy alebo zakladateľskej listiny.

Životný cyklus podniku predstavuje obdobie od založenia (vzniku) až po zánik podniku. Životný cyklus prebieha v každom podniku rozdielne. Jednotlivé fázy životného cyklu sú založenie a vznik, rast, stabilizácia, kríza, úpadok, zrušenie a zánik podniku.

Zrušenie podniku bez likvidácie predstavuje spôsob zrušenia podniku, pri ktorom podnik zaniká iba ako právny subjekt, ale jeho ekonomická podstata (v podobe budov, strojov, dopravných prostriedkov, zásob, pohľadávok i záväzkov) zostáva a prechádza na právneho nástupcu.

Likvidácia podniku predstavuje vysporiadanie majetku a záväzkov spoločnosti mimosúdnym spôsobom pred jej zánikom. Ide teda nielen o právny, ale aj ekonomický zánik podniku. **Účelom likvidácie** je zistiť hodnotu celkového majetku spoločnosti, uhradiť záväzky jej veriteľom vrátane záväzkov voči štátnemu rozpočtu a prípadný likvidačný zostatok rozdeliť medzi spoločníkov alebo akcionárov podľa zásad stanovených v spoločenskej zmluve alebo v iných dokumentoch spoločnosti. Podmienkou na zrušenie spoločnosti likvidáciou **je dostatok majetku na vysporiadanie všetkých jej záväzkov v plnej výške.**

Podnikové produkčné faktory predstavujú prvky, väzby vytvorené medzi týmito prvkami a väzby na vonkajšie okolie. Ich cieľom je zabezpečiť plynulé fungovanie transformačného procesu podniku.

1.1 Osobnostné predpoklady podnikania

Podnik START – TECH, s. r. o., založili traja spolužiaci s vysokej školy, Peter, Pavol a Martin. Podnik je zameraný na vývoj nových technológií v strojárskom priemysle.

Peter je večne zahrabaný do kníh, stále študuje, vzdeláva sa vo svojom odbore, informuje o nich ostatných, je plný nápadov a stále hľadá nové cesty a príležitosti. Nie vždy sa zamýšľa nad možnosťami ich skutočnej realizácie. Nikdy sa neuspokojí s úspechom, ten považuje za dočasný. Veci, ktoré fungujú, ho už nebavia, a tak stále skúma a hľadá nové príležitosti.

Pavol je pracant. Pracuje veľmi systematicky a plánovite. Neustále hľadá spôsoby, ako zlepšiť produkty, ktoré podnik vyrába. Vo vzťahu k zamestnancom je veľmi motivačný, stále ich povzbudzuje k hľadaniu zlepšení a za ich

úsilie ich aj odmení. Pavol koordinuje ich činnosť tak, aby na seba nadväzovala a zároveň nedochádzalo k duplicitám. Je charizmatik, presvedčivý a ľahko získava ľudí pre nové myšlienky.

Martin má rád peniaze. Sú pre neho prostriedkom seberealizácie, zaujímajú ho možnosti, ako dosiahnuť najlepší výnos z vložených prostriedkov, kriticky hodnotí riziko pri nových projektoch a vyberá z nich na základe racionálnych kritérií rozhodovania.

Úloha

Má podnik manažéra, podnikateľa a lídra? Kto je kto?

1.2 Okolie podniku ÚDENINY, s. r. o.

Maloobchodná sieť mäsa a mäsových výrobkov ÚDENINY, s. r. o., má svoje predajne rozmiestnené v jednotlivých mestských častiach mesta Košice, Prešov a Bardejov. Jej predajne poskytujú základný bežný sortiment mäsa a mäsových výrobkov. Mäsové výrobky sú vyrábané na základe osvedčených domácich receptov.

Úlohy

1. Vymenujte a zapíšte najdôležitejšie prvky okolia, ktoré ovplyvňujú podnikateľskú aktivitu tejto obchodnej spoločnosti.
2. Analyzujte možný vplyv uvedených prvkov okolia na podnik ÚDENINY, s. r. o., a rozdeľte ich na prvky reprezentujúce vplyv konkrétnych mestských častí (napr. demografické zloženie obyvateľstva, nasýtenosť trhu atď.), vplyv konkurencie a pod. Zhodnoťte výhody a nevýhody maloobchodných predajní v porovnaní s obchodnými reťazcami.



Riešenie

Úloha 1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Úloha 2

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3 ĽUDSKÉ ZDROJE PODNIKU

Predpokladom realizácie podnikovej činnosti je existencia a efektívna kombinácia/využitie podnikových produkčných faktorov, t. j. materiálnych, finančných a ľudských zdrojov. Materiálne a finančné zdroje sú však samé osebe podniku na nič, pokiaľ ich niekto neuvedie „do života“. Túto úlohu v podniku zastávajú práve ľudia so svojimi schopnosťami a znalosťami. Ľudské zdroje majú preto pre podnik rozhodujúci význam a vďaka tomu zohráva kľúčový význam aj ich riadenie.³

Základnou úlohou riadenia ľudských zdrojov je zabezpečiť efektívne využitie ľudských zdrojov na dosiahnutie požadovaného podnikového výkonu. Táto všeobecná úloha sa konkrétne naplňuje prostredníctvom viacerých činností, ku ktorým sa viažu aj praktické príklady uvedené v tejto časti. Z personálnych činností sa budeme zaoberať predovšetkým:

- plánovaním potreby pracovníkov (počtu, profesijnej a kvalifikačnej štruktúry) a ich následným získavaním, výberom a rozmiestňovaním na pracovné miesta,
- tvorbou a zabezpečovaním vhodných pracovných podmienok s cieľom zlepšiť kvalitu pracovného života zamestnancov,
- tvorbou a poskytovaním podnikových sociálnych služieb, resp. zamestnaneckých benefitov/výhod,
- vytváraním účinného systému odmeňovania zamestnancov,
- sledovaním a vyhodnocovaním efektívneho využitia ľudských zdrojov.⁴

Charakteristika základných pojmov

Ľudská práca – súbor psychických a fyzických schopností človeka, vynakladaných na zabezpečenie stanovených cieľov podniku.

Plánovanie personálnych potrieb – podniková činnosť, pomocou ktorej sa plánuje potreba pracovníkov na zabezpečenie podnikových činností. Podnik na túto činnosť využíva expertné a kvantitatívne metódy určovania potreby pracovníkov.

Získavanie pracovníkov – súbor podnikových činností spojených s procesom identifikácie zdroja potenciálnych pracovníkov (vnútorný a vonkajší pracovný trh), ako aj činnosti spojené s výberom pracovníkov.

Výber pracovníkov – postupnosť krokov od identifikácie a opisu pracovného miesta cez nábor kandidátov, analýzu ich schopností a zručností až po rozhodnutie o výbere uchádzača (pracovníka).

Rozmiestňovanie a vzdelávanie pracovníkov – procesy spojené s rozmiestňovaním zamestnancov na ich konkrétne pracovné miesta, ako aj procesy spojené s adaptáciou zamestnanca v pracovnom prostredí. Vzdelávanie predstavuje permanentný proces prispôsobovania a zmeny úrovne vedomostí, zručností a motivácie zamestnancov.

Hodnotenie pracovníkov – činnosti spojené s hodnotením pracovného výkonu zamestnanca, miery jeho schopnosti naplniť stanovené osobné a podnikové ciele. Má priamu nadväznosť na výšku odmeny zamestnanca.

Odmeňovanie pracovníkov – peňažné a nepenažné plnenie za vykonanú prácu. Podnik na túto činnosť využíva súbor nástrojov, ktorý pozostáva z tarifnej sústavy a mzdových foriem. Tarifnú sústavu tvoria tarify a príplatky tarifnej povahy a mzdové formy sú zložené zo základných a z doplnkových foriem mzdy.

Podnikové sociálne služby – služby poskytované zamestnancom a ich rodinným príslušníkom nad rámec platnej legislatívy. Často sú nástrojom nepriamej formy odmeňovania.

³ SRPOVÁ, J. – ŘEHOŘ, V. a kol. 2010. *Základy podnikání*. Praha : Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3339-5, s. 256.

⁴ Podľa zdrojov: MAJDÚCHOVÁ, H. a kol. 2014. *Podnikové hospodárstvo. Príklady, prípadové štúdiá, kontrolné testy*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-8168-089-2, s. 79-105; MAJDÚCHOVÁ, H. a kol. 2016. *Podnikové hospodárstvo, praktické príklady a kontrolné testy. Pracovný zošit*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-8168-089-2, s. 67-102.

Kolektívne vyjednávanie – zabezpečuje zlepšenie individuálneho postavenia zamestnanca v podniku. Orientuje sa spravidla na úroveň miezd, zlepšenie pracovných podmienok, dĺžku a rozvrhnutie pracovného času a pod.

Tvorba podnikovej kultúry – systém hodnôt, vzorov správania, zvykov a vzťahov, ktoré zahŕňajú aj oblečenie (*dresscode*), materiálové vybavenie a pod. a prejavujú sa vo forme spoločenského správania zamestnancov podniku.

Mzda – peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

Plat – peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu na základe jeho zaradenia podľa stupnice platových taríf. Najčastejšie sa používa pri odmeňovaní zamestnancov vo verejnej správe, v školstve, zdravotníctve a pod.

Kalendárny fond pracovného času – celkový počet dní sledovaného obdobia, počas ktorého treba zabezpečiť pracovný výkon. Pri kalendárnom alebo hospodárskom roku počítame s 365 dňami. Pri kratšom období, napr. štvrťroku, polroku, mesiaci, počítame na každý mesiac 30 dní. Pre polrok je to potom 180 dní, pre štvrtý rok 90 dní a pod.

Nominálny fond pracovného času – počet disponibilných pracovných dní po odpočítaní nepracovných dní. Medzi nepracovné dni počítame dni pracovného pokoja a zákonom uznané sviatky a pamätné dni.

Použitelný fond pracovného času – všetky pracovné dni v sledovanom období po odpočítaní priemernej chorobnosti na jedného pracovníka, priemeru čerpania dovolenky v sledovanom období a ďalších predpokladaných výpadkov z pracovného procesu v dôsledku zvyšovania kvalifikácie pracovníkov, účasti na medzinárodných a národných sympóziách a konferenciách, školeniach a pod.

Efektívny fond pracovného času – čistý pracovný čas po odpočítaní všetkých strát vrátane neočakávaných prestojov a strát z dôvodu zlej organizácie pracovných procesov, živelných katastrof a nepredvídateľných udalostí.

Norma prácnosti – množstvo času potrebného na výrobu jednotky výstupu podniku.

Norma výrobnosti – množstvo výrobkov, ktoré môže byť v súlade s technickými podmienkami vyrobené na jednom výrobnom zariadení za určitý čas.

Metódy na výpočet potreby pracovníkov

Na výpočet počtu pracovníkov (ide najmä o robotnícke povolania) možno podľa charakteru pracovnej činnosti a podmienok vo výrobe použiť niektorú z ďalej uvedených metód. Ide o tzv. tradičné kvantitatívne metódy, ktorých použitie predpokladá existenciu pracovných noriem v podniku.

Metóda normohodín

Táto metóda je spôsobom určovania potreby pracovníkov, ktorí pracujú na normovaných prácach, teda predovšetkým výrobných robotníkov. Potrebu pracovníkov metódou normohodín stanovíme podľa nasledujúceho prepočtu:

$$R = \frac{Q \times N_p}{Ef \times k}$$

kde Q je objem produkcie v naturálnych jednotkách,

N_p – norma prácnosti uvedená v časových jednotkách za jednotku produkcie,

Ef – efektívny fond pracovného času jedného pracovníka,

k – koeficient plnenia výkonových noriem (používa sa ako relatívne číslo).

Metóda noriem obsluhy

Uvedená metóda pracuje s normami obsluhy zariadenia (n_o), ktoré určujú minimálny počet pracovníkov určitej kvalifikácie potrebných na obsluhu určitého výrobného zariadenia, resp. na zabezpečenie činnosti určitého organizačného útvaru alebo pracoviska. Využíva sa najmä na plánovanie potreby pracovníkov v tzv.

aparátúrnych výrobách (napr. chemický, potravinársky, hutnícky priemysel a pod.), t. j. v podmienkach, kde výkon pracovníka je závislý od technológie. Potrebu pracovníkov metódou noriem obsluhy stanovíme podľa nasledujúceho prepočtu:

$$R = \frac{D \times s \times h \times n_o}{Ef}$$

kde D je počet dní prevádzky technologického miesta/výrobného zariadenia,

s – počet zmien pracovného dňa,

h – dĺžka jednej zmeny v hodinách,

n_o – norma obsluhy – určuje počet pracovníkov určitej kvalifikácie, ktorí sú potrební na obsluhu technologického miesta/výrobného zariadenia,

Ef – efektívny fond pracovného času jedného robotníka v hodinách.

Metóda obsluhovaných miest

Metóda pracuje s normami, ktoré určujú minimálny počet pracovných miest či zariadení, ktoré dokáže obslúžiť jeden pracovník (normy počtu obsluhovaných miest – N_{po}). Používa sa preto najmä na určovanie potreby pomocných a obslužných pracovníkov, teda tam, kde jeden pracovník súčasne obsluhuje viacero rovnorodých pracovísk. Potrebu pracovníkov metódou obsluhovaných miest stanovíme podľa nasledujúceho prepočtu:

$$R = \frac{D \times s \times h \times Om}{Ef \times N_{po}}$$

kde D je počet dní prevádzky obsluhovaného technologického miesta/zariadenia,

s – počet zmien pracovného dňa,

h – dĺžka jednej zmeny v hodinách,

Om – počet technologických miest/zariadení, ktoré treba obslúžiť,

N_{po} – norma počtu obsluhovaných miest – určuje počet technologických miest/zariadení, ktoré má obslúžiť jeden pracovník,

Ef – efektívny fond pracovného času jedného robotníka v hodinách.

3.1 Výpočet počtu robotníkov metódou normohodín

Výrobca čalúneného nábytku získal zákazku na nasledujúci rok na výrobu troch typov sedacích súprav. Informácie o ich plánovanom objeme výroby a práci sú uvedené v tab. 3.1.

Tabuľka 3.1

Typ produktu	Plánovaná prácnosť (v Nh/ks)	Plánovaný objem produkcie (v ks)
BASE	90	200
LINEA	180	170
RIVA	110	160

V sledovanom roku na dni pracovného pokoja a štátom uznané sviatky pripadá 109 dní. Podnik ďalej plánuje priemerne na jedného robotníka 20 dní dovolenky, 7 dní na práceneschopnosť a 2 dni ostatných časových strát (prestoje, absencie, školenia a pod.). Robotníci pracujú v jednozmennej prevádzke v 40-hodinovom pracovnom týždni.

Ekonomická interpretácia ukazovateľov:

.....

.....

Rýchlosť obratu výrobných zásob pre normatív výrobných zásob:

$$R_{oVZ} = \frac{801,75 \times 360}{15\,135,75} = \dots\dots\dots \text{ obrátky}$$

Rýchlosť obratu výrobných zásob pre skutočný stav výrobných zásob:

$$R_{oVZ} = \frac{309\,280}{18\,875} = \dots\dots\dots \text{ obrátky}$$

Ekonomická interpretácia ukazovateľov:

.....

Koeficient viazanosti výrobných zásob pre normatív výrobných zásob:

$$K_V = \dots\dots\dots = \dots\dots\dots$$

Koeficient viazanosti výrobných zásob pre skutočný stav výrobných zásob:

$$K_V = \dots\dots\dots = \dots\dots\dots$$

Ekonomická interpretácia ukazovateľa:

.....

5.15 Ukazovatele využitia výrobných zásob v spoločnosti ANTON, s. r. o.

ANTON, s. r. o., vyrába tri druhy kuchynských liniek. Na ich výrobu používa laminátové dosky (materiál I), pracovné dosky (materiál II) a sklené tabule (materiál III).

Údaje o vypočítanom normatívne výrobných zásob sú v tabuľke.

Tabuľka 5.16

Druh materiálu	Časová norma ($\check{C}n$) (v dňoch)	Priemerná denná spotreba výrobných zásob ($\check{O}DS_{VZ}$) (v €)	Normatív výrobných zásob (N_{VZ}) (v €)
I	11,5 dňa	3 037,50	34 931,25
II	18 dní	2 243,-	40 374,-
III	15,5 dňa	1 975,-	30 612,50
Spolu	-	7 255,50	105 917,75

Úloha

Vypočítajte ukazovatele využitia obežného majetku viazaného vo výrobných zásobách v spoločnosti ANTON, s. r. o.

 **Riešenie**

5.16 Ukazovatele využitia obežného majetku viazaného v nedokončenej výrobe v TRANS, a. s.

Spoločnosť TRANS, a. s., vyrába železničné vozne. V súčasnosti má vo výrobnom programe tri druhy vozňov (VZ1, VZ2 a VZ3). Pre spoločnosť sme vypočítali normatív nedokončenej výroby. Celkový normatív nedokončenej výroby spolu s čiastkovými výsledkami sú v tab. 5.17.

Tabuľka 5.17

Druh výrobku	Časová norma ($\check{C}n$) (v dňoch)	Priemerné denné náklady na nedokončenú výrobu ($\check{O}DN_{NV}$) (v €)	Normatív nedokončenej výroby (N_{NV}) (v €)
VZ1	7,36 dňa	25 000,-	184 000,-
VZ2	21 dní	16 000,-	336 000,-
VZ3	8 dní	12 000,-	96 000,-
Spolu	–	53 000,-	616 000,-

V súvahe a vo výkaze ziskov a strát má spoločnosť TRANS, a. s., nasledujúce údaje o výrobných zásobách a o výrobnej spotrebe:

Tabuľka 5.18

Súvaha	Nedokončená výroba (v €)	Výkaz ziskov a strát	Náklady (ročné) (v €)
k 31. 12. bezprostredne predchádzajúceho roka	725 320,-	k 31. 12. bezprostredne predchádzajúceho roka	21 150 560,-
k 31. 12. bežného roka	635 660,-	k 31. 12. bežného roka	18 106 520,-

9.5 Cenová elasticita

Pôvodná predajná cena výrobku sa znížila z 5,30 € na 4,65 €, čo spôsobilo zvýšenie dopytu a objem predaja vzrástol z 12 000 ks na 15 000 ks výrobkov.

Úloha

Vypočítajte stupeň cenovej elasticity dopytu.



Riešenie

Po dosadení do vzorca dostaneme:

$$E = \frac{\frac{3\,000}{12\,000}}{\frac{0,65}{5,30}} = 2,08$$

Dopyt po daných výrobkoch je elastický. Stupeň elasticity je 2,08, t. j. podnik prostredníctvom zníženia cien zabezpečí taký nárast dopytu, ktorý vyrovná pokles cien a celkové tržby vzrastú.

$$\text{Pôvodné tržby} = 5,30 \times 12\,000 = 63\,600 \text{ €}$$

$$\text{Tržby po zmenách cien} = 4,65 \times 15\,000 = 69\,750 \text{ €}$$

9.6 Cenová elasticita

Podnik sa rozhodol znížiť ceny dvoch druhov svojich výrobkov v snahe zistiť stupeň elasticity dopytu po týchto výrobkoch a využiť túto informáciu pri cenotvorbe.

Pri výrobku X znížil cenu z 11,30 € na 10,50 €, čo vyvolalo nárast odbytu z 8 000 ks na 8 500 ks výrobkov. Pri výrobku Y znížil cenu zo 16,80 € na 15,60 €, čo vyvolalo nárast dopytu zo 6 000 ks na 6 300 ks.

Úloha

Určte stupeň elasticity jednotlivých výrobkov a výsledky interpretujte.



Riešenie (Doplňte chýbajúce údaje a výpočty.)

Dopyt po výrobku X je Stupeň elasticity je, t. j. podnik prostredníctvom zníženia cien zabezpečí taký dopyt, ktorým celkové tržby

Dopyt po výrobku Y je Stupeň elasticity je, t. j. podnik prostredníctvom zníženia cien zabezpečí taký dopyt, ktorým celkové tržby

9.7 Cenová elasticita

Podnik sa rozhodol znížiť ceny dvoch druhov svojich výrobkov v snahe zistiť stupeň elasticity dopytu po týchto výrobkoch a využiť túto informáciu pri cenotvorbe.

Pri výrobku K znížil cenu z 8,30 € na 7,90 €, €, čo vyvolalo nárast odbytu zo 3 600 ks na 4 300 ks výrobkov.

Pri výrobku L znížil cenu z 6,70 € na 5,60 €, čo vyvolalo nárast dopytu z 4 300 ks na 5 500 ks.

Úloha

Určte stupeň elasticity výrobkov K a L a výsledky interpretujte.

**Riešenie**

Nákladová tvorba cien – krátkodobá a dlhodobá spodná hranica ceny

Krátkodobá spodná hranica ceny (KSHC) zodpovedá priemerným variabilným nákladom na jeden výrobok (VN_j), t. j. $KSHC = VN_j$. Takto stanovená cena je skôr mimoriadna a prípustná len z krátkodobého hľadiska, lebo nezabezpečuje krytie fixných nákladov. V budúcnosti treba stratu spôsobenú touto úrovňou ceny kompenzovať vyššími cenami, ako sú priemerné náklady, resp. cenami iných výrobkov. Ak cena klesne pod túto hranicu, malo by dôjsť k zastaveniu výroby a predaja.

Dlhodobá spodná hranica ceny (DSHC) zodpovedá priemerným celkovým nákladom na jeden výrobok, t. j.:

$$DSHC = \frac{FN}{Q} + VN_j$$

kde Q je predpokladaný objem výroby,
 FN – fixné náklady.

Výška priemerných nákladov sa bude meniť v závislosti od objemu výroby (predaja) vplyvom degresie fixných nákladov. Takto stanovená cena síce zabezpečuje krytie celkových nákladov, je teda udržateľná z dlhodobého hľadiska, ale neumožňuje podniku dosahovať zisk na zabezpečenie ďalšieho rozvoja.

9.8 Nákladovo orientovaná tvorba cien – KSHC a DSHC

Obchodná firma LKM, s. r. o., nakupuje maliarsku farbu Farmal v 10 kg balení za 41 € a predáva ju za 45,60 €. V súčasnosti objem predaja predstavuje približne 5 000 ks balení mesačne. Fixné náklady spojené s nákupom a predajom tohto výrobku sú 7 150 € mesačne.