# 21, Podstata zisku, rozdelenie, využitie

Zisk je rozdielom medzi všetkými výnosmi a všetkými nákladmi podniku. Charakterizuje efektívnosť používania podnikového kapitálu (ukazovateľ rentability = zisk / vložený kapitál). Je zdrojom dôchodkov vlastníkom (vypláca sa z neho zúročenie vlastníckeho kapitálu) a dôležitým zdrojom financovania rozvoja podniku.

Jeho výška závisí od:

* objem realizovanej produkcie
* štruktúra realizovanej produkcie
* cena jednotky realizovanej produkcie
* náklady na jednotku realizovanej produkcie

**Model tvorby zisku:**

Vykázaný zisk v danom roku

- daň

- prídel do rezervného fondu zo zisku

- prídely ostatným fondom zo zisku

- úhrada tantiém

- výplata dividend, resp. podielov na zisku

––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

nerozdelený zisk bežného roka

+ nerozdelený hospodársky výsledok z minulých rokov

––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

nerozdelený zisk koncom roka

# Podstata vzniku zisku

Zisk je rozdielový ukazovateľ, ktorý vzniká ako rozdiel medzi výnosmi a nákladmi

|  |  |
| --- | --- |
| Výnosy | |
| Náklady | **Zisk** |

Zisk je ukazovateľ, pomocou ktorého je možné kvantifikovať dosahovaný efekt z podnikovej činnosti. Zisk ako výsledok podniku zahrňuje:

* **prevádzkový hospodársky výsledok** (rozdiel medzi prevádzkovými výnosmi (tržby z predaja a ostatné výnosy) a prevádzkovými nákladmi (spotreba materiálu, osobné náklady, ostatné náklady hospodárskej činnosti)
* **hospodársky výsledok z finančných operácií** (rozdiel medzi finančnými výnosmi (výnosy predaja cenných papierov, výnosové úroky, výnosy z predaja ostatného finančného majetku) a finančnými nákladmi (nákladové úroky, poistenie, kurzové straty))
* **mimoriadny hospodársky výsledok** (rozdiel mimoriadnych výnosov (náhrady za škody, ostatné mimoriadne výnosy) a mimoriadnych nákladov (škody na majetku, tvorba rezerv))

# 22, Operatívny lízing

* Predmetom leasingu sú štandardné tovary ako osobné auto, počítač, na kratší čas ako je životnosť prenajímaného majetku
* Po uplynutí doby prenájmu predmet neprechádza do vlastníctva nájomcu (je vo vlastníctve prenajímateľa)
* Všetky riziká vyplývajúce z vlastníctva znáša prenajímateľ
* Zmluvné strany môžu odstúpiť od zmluvy spravidla bez finančných sankcií

# 23, Fázy vývoja podniku

# 24, Manažérska mriežka

Na základe výskumov dva typy správania:

* Správanie orientované na výrobu – úlohy, technickú stránku, ľudia ako prostriedok na dosiahnutie cieľa = vedie skôr k nižšej spokojnosti a produktivite
* Správanie orientované na pracovníkov – dobré medziľudské vzťahy, dôvera, záujem o potreby ľudí = skôr k vyššej spokojnosti a produktivite

Manažérska mriežka vychádza z orientácie vedúceho na ľudí a na výsledky a skúma päť základných štýlov – spôsobov v správaní vedúceho

## Päť štýlov vedenia

(1. 1) Neefektívny manažment - nezáujem o ľudí, úlohy, minimálne úsilie, necháva sa veciam voľný priebeh

(9.1) Autoritatívny manažment - priame riadenie a kontrola úloh, malá pozornosť očakávaniam ľudí

(1.9) Manažment vidieckeho klubu - primárna pozornosť ľuďom, ústretovosť, priateľská atmosféra, malá pozornosť plneniu úloh, pohodlné pracovné tempo

(5.5) Manažment strednej cesty - kompromis, umiernený prístup vedie k zotrvaniu na súčasných pozíciách

(9.9) Tímový manažment - spojiť plnenie úloh a cieľov s požiadavkami ľudí, na dôvere, angažovanosti ľudí, zdieľaní spoločného zámeru a hodnôt

# Transakčné vedenie

* moc viac na legitímnej autorite vedúceho, odmenách
* vedenie na výmene - transakcii medzi vedúcim a podriadenými
* vedúci stanovujú ciele, úlohy, ich splnenie je previazané s odmenami
* vedúci dosahuje plnenie úloh pomocou odmien, diferencované odmeňovanie
* štýl je efektívny a odmeny motivujú
  + ak má vedúci nad odmenami kontrolu a môže významnejšie diferencovať ich výšku
  + ak pracovníci danú formu odmeny preferujú, obávajú sa postihov
* v praxi vedie skôr k plneniu stanovených úloh, častejšie k priemernosti

# Transformačné vedenie

* moc – viac na odbornosti a charizme vedúceho
* vedúci sú zameraní na transformáciu – zmenu ľudí, prípravu na nové meniace sa prostredie

## Transformačný vedúci využíva

* charizmu (dáva víziu, zmysel pre poslanie)
* inšpiráciu (silné presvedčenie v danú víziu)
* správanie, ktoré je iné než je zvykom (získavajú obdiv)
* individuálny prístup (berie ohľad na každého jednotlivca)
* vieru v ľudí (sú mocní a posilňujú ostatných)
* svoje silné hodnoty
* intelektuálnu stimuláciu (dáva nové pohľady na staré problémy)
* schopnosť budovať si povesť človeka spravodlivého, rozhodného, vytrvalého, čestného

# Motivácia v organizácii

1. Správanie jednotlivcov v organizácii a model individuálneho správania
2. Podstata motivácie
3. Teórie motivácie
4. Súčasné prístupy pri tvorbe motivačných programov

# 25, Strategické plánovanie na strednej vrstve manažmentu

???