

Úspešná podnikateľka 2/2023.



V časopise nájdete:

- ✓ Žijete svoj život naplno?
- ✓ Ako byť vnútorne stabilnejšia
- ✓ Ako dávať spätnú väzbu tak, aby bola prijatá
- ✓ Právne okienko k téme založenie živnosti alebo s.r.o.
- ✓ Rozhovor s Ivetou Pupišovou o hotelierstve a Mystery shoppingu
- ✓ Projekt RE-FEM

Elektronický magazín Úspešná podnikateľka vydáva Združenie podnikateliek a manažerok, IČO: 36069795. www.uspesnezeny.sk. V prípade záujmu o zasielanie časopisu, nás kontaktujte mailom na zdruzenieepam@gmail.com.

OBSAH:

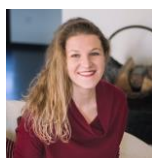
Žijete svoj život naplno, alebo svoj život iba prežívate? Návod na zamyslenie sa v podaní trénerky Mindfulness MBSR, Ing. Máriou Boťanskou.

Strana 3



Ako byť vnútorne stabilnejšia nám poradí talentová koučka Mgr. Zuzana Palková.

Strana 5



Ako dávať spätnú väzbu tak, aby bola prijatá radí na základe svojich skúseností Ing. Katarína Ožvoldová, PhD., koučka v oblasti biznis, životného a systemického koučingu.

Strana 7



Právne okienko

V tomto čísle sa venujeme rozdielu medzi založením živnosti alebo s.r.o. ktorá štruktúra je v podnikaní vhodnejšia? V podaní Ing. Mgr. Lenky Paluchovej, LL.M. advokátky a daňovej poradkyni špecializujúcej sa na daň z príjmov a medzinárodné zdaňovanie.

Strana 13



Na záver časopisu Vám ponúkame inšpiratívny rozhovor s poradkyňou, trénerkou a mentorkou Ivetou Pupišovou o hotelierstve a Mystery shoppingu

Strana 14

Prajeme príjemné čítanie!



Ing. Ivana Kondášová
Riaditeľka

Žijete svoj život naplno?



Žijete svoj život alebo len prežívate?

Predstavte si, že sa Vám denne pripíšu peniaze na účet. Každé ráno Vám pristane na účte 100 tisíc Eur. Jedinou podmienkou je, že peniaze musíte minúť v daný deň. Každý večer sa účet vynuluje.

Príjem peňazí je ale limitovaný a Vy nepoznáte deň, kedy Vám už na účet viac neprídu.

Ako tie peniaze využijete?

- Investujete peniaze, aby ste mali z čoho žiť v budúcnosti?
- Kúpíte si niečo, čo Vás poteší?
- Kúpíte si niečo zmysluplné?
- Začnete si plniť svoje sny? Začnete cestovať? Namiesto práce budete tancovať, maľovať alebo robiť to, po čom ste roky snívali?
- Investujete do svojho osobného rozvoja, aby ste sa neskôr v živote vedeli posunúť ďalej?
- Alebo nebudete mať čas popri všetkých povinnostiach urobiť s peniazmi nič a necháte ich prepadnúť? A poviete si, že aj zajtra deň. Veď prídu aj zajtra, dnes nemám čas.

Rovnako to funguje aj v živote.

Každý deň sa nám ráno pripíše 24 hodín života. Jedinou našou povinnosťou je využiť ich čo najlepšie. Lebo nikdy nevieme kedy príde deň, keď sa nám tento prísun času zvaný život zastaví.

Žijete svoj život alebo len prežívate?

Skúste si zodpovedať nasledovné otázky a zamyslieť sa nad tým ako dokážete využiť tento čas zvaný život.

- Investujete tento čas na to, aby ste si plnili svoje sny?
- Robíte niečo, čo Vás dokáže potešiť?
- Robíte niečo, čo má pre Vás zmysel (života)?
- Investujete tento čas do budovania vzťahov s rodinou, partnerom, priateľmi, aby sa Vám vzťahy vracali v budúcnosti ako zrkadlo?
- Investujete tento čas do rozvoja? Prihlásite sa na kurz, školenie, aby ste sa v živote posunuli ďalej?
- Alebo popri všetkých povinnostiach, ktoré sme si niekde v hlave naplánovali nestihneme nič iné? A poviete si, že aj zajtra je deň robiť niečo pre seba. Veď aj zajtra je deň.

Mnoho ľudí svoj život nežije, ale len prežíva. Niektorí svoj drahocenný čas strávi nezmyselným vtedávaním pred televíziou pozeraním seriálov, ktoré nemajú pre život žiaden prínos. Niektorí svoj život strávi sťažovaním sa na nešťastný osud, ohováraním priateľov, kolegov, susedov, nezmyselným postulovaním sa obchodmi.

Investovanie do kvalitných vzťahov so svojimi blízkymi zamenia za investíciu do kvalitného mobilného telefónu, aby mohli využívať viac aplikácií v samote a izolácii od ľudí.

Ale nikdy nie je neskoro začať. Začať žiť svoj život a plniť si sny. Začať pracovať na svojom osobnom rozvoji, na svojom vnútornom šťastí a seba realizácii, na vzťahoch s našimi blízkymi.

Tak nečakajte, kým život preletí, žite svoj život ho naplno. Život je krásny.

Autorka článku:
Ing. Mária Božanská
[Akadémia pozitívneho života](#)
Trénerka Mindfulness MBSR
[Celý článok nájdete tu:](#)



Ako byť vnútorne stabilnejšia



Hovorí sa, že každá reťaz je taká silná, ako je silný jej najslabší článok. Poznáme to. Môžeme mať skvelý deň, no stačí jedna uštipačná poznámka od kolegyne či svokry a už je červík seba spochybňovania v našej hlave vytrvalo nasadený. V lepšom prípade ho dokážeme odhaliť a prehodiť s ním stručný vnútorný dialóg, ktorý nám prinesie nadhľad a rozvahu a v tom horšom sa necháme ovplyvniť emóciami. Buď ich namierime proti útočníkovi, napríklad odvrknutím, vystupňovaním hádky či vyslovenými alebo pomyselnými urážkami, alebo neprijemné emócie namierime na seba samé. Stiahneme sa, začneme o sebe pochybovať o čosi viac a utvrdíme sa v tom, že nie sme až také úžasné, ako sme si trúfli o sebe na pár sekúnd myslieť a svoje tajné ambície a nádeje opäť založíme do šuplíka. Téma vnútornej sily a vyrovnanosti sa objavuje najmä u žien, ktoré sa chcú naučiť ustáť výzvy a nedokonalé podmienky, v ktorých žijú. Záleží im na tom, aby čo najlepšie fungovali pre svoje deti, pestovali vrúcny partnerský vzťah, boli podporou pre rodičov a blízkych, popri tom úspešne zvládali svoju prácu a samozrejme, aby sa z toho všetkého nezbláznili.

Vnútorná sila a schopnosť prekonávať nepriaznivé okolnosti, je v tomto procese kľúčová, lebo pomáha nerozhodovať sa pod vplyvom stresu a obáv, ale racionálne a v pokoji.

Je to zručnosť, ktorú dokážeme zlepšiť, keď do svojich bežných dní zakomponujeme drobné posilňujúce návyky.

Ako podporovať svoju vnútornú silu?

1. Zadefinujte si, na čom vám záleží z dlhodobého hľadiska

Ktoré oblasti sú pre vás dôležité? Čomu všetkému sa oplatí venovať čas - bez ohľadu na to, akým výzvam čelíte? Vizualne si to môžete zobraziť cez myšlienkovú mapu alebo nástenku vízií. Vďaka tomu ľahšie oddelíte, čo je a čo nie je podstatné a rýchlejšie presmerujete svoju pozornosť užitočným smerom.

2. Regenerujte a dodávajte si energiu

Ak ste unavené, viac odpočívajte, lebo telo pod vplyvom stresu, potrebuje regenerovať viac než inokedy. Vedome vyhľadávajte činnosti, ktoré vám energiu dodávajú a nie uberajú. Rovnako to platí aj pre ľudí, ktorými sa obklopujete či obsah, ktorý na internete čítate.

3. Spoznávajte a rozvíjajte sa

Posilnite vnímanie vlastnej hodnoty tým, že si zaspomínate na všetky svoje veľké aj malé úspechy a na náročné situácie, ktoré ste v minulosti zvládli. Ktoré vaše vlastnosti a silné stránky sú pre vás oporou? Na čo všetko sa u seba môžete spoľahnúť? Ktoré svoje kvality chcete využívať častejšie? Keď sa venujeme aktivitám, pri ktorých využívame svoje talenty, vnútorne nás to naplňa a zvyšuje sebadôveru. Pozitívne je tiež, že sa to netýka len pracovnej oblasti, ale aj aktivít v súkromí.

4. Vytvorte si príjemné a užitočné rituály

Systém, poriadok a sled udalostí, ktoré viete predvídať a môžete sa na ne spoľahnúť, pôsobí na myseľ upokojujúco. Čím viac zmien, ktoré nemôžete ovplyvniť, sa okolo vás deje, tým je dôležitejšie, aby ste počas dňa zažívali chvíle, ktoré máte pod kontrolou a idú systémom, ktorý vám vyhovuje. Môže to byť večerná aktivita, pri ktorej si naplánujete pracovné činnosti na ďalší deň alebo ranná rutina spojená s meditáciou, cvičením či zapisovaním svojich myšlienok. Zbaví vás to zmätku v mysli a deň začnete s ľahkosťou a fókusom na to, čo je naozaj dôležité.

5. Doprajte si pomoc

Priznať si, že potrebujeme pomoc, je náročné. Najmä vtedy, keď sme kedysi zvládali všetko samostatne. Mnohým úspešným ľuďom, ktorých obdivujete, sa darí práve preto, lebo sa o svoju mentálnu aj fyzickú pohodu starajú v spolupráci s odborníkmi - a to nielen v čase výziev. Či si potrebujete iba vyliat srdce, porozprávať sa o svojich starostiach, poradiť sa, alebo sa chcete pustiť do konkrétnych zmien v práci alebo súkromí s vyšším nasadením než ho máte teraz, na všetko nájdete potrebnú pomoc, ak si ju dovoľíte prijať. Nástrah z okolia, ktoré zamávajú našou stabilitou, môže byť veľa, ale rovnako aj riešenia, z ktorých si môžeme vybrať, ak náročnejšie obdobia chceme ustáť. Ak je to pre nás dôležité, čo všetko sme ochotné robiť inak, aby sme si zachovali vnútorný pokoj a boli užitočnou oporou samým sebe ako aj ľuďom, na ktorých nám záleží?

Ako svoju vnútornú silu podporíme dnes?

Autorka článku:



Mgr. Zuzana Palková
talentová koučka a mentorka
Predsedníčka Slovenskej asociácie koučov
autorka kurzu [Spoznaj svoje talenty](#)
www.zuzanapalkova.sk

Ako dávať spätnú väzbu tak, aby bola prijatá



Čo je spätná väzba?

Spätná väzba je základný komunikačný nástroj na podporu učenia, rozvoj osobnosti a v kontexte pracovného prostredia aj na vykonávania úloh v súlade s požiadavkami na pracovný výkon.

Zo základu slovného spojenia vyplýva aj to, že by malo dochádzať k spojeniu, k vytvoreniu väzby, ktorá bude pevná. A k jej vytvoreniu dochádza v spätnom pohľade a reflektovaní situácií.

Spätná väzba nie je kritika

Aj keď kritika vo svojej definícii nie je negatívna a má za úlohu odhaľovanie a prekonávanie omylov a nedostatkov, rozlišovanie správneho a nesprávneho, pravdivého a nepravdivého, posudzovanie primeranosti norme, kritériu a pod., v našom vnímaní a v podvedomí má negatívne prepojenie.

Len si spomeňte, kedy ste naposledy označili niečo za kritiku alebo kedy naposledy ste mali pocit, že vás niekto kritizuje? **Aké to bolo?**

Dovolím si predpokladať, že to vo vás zanechalo neprijemný pocit. A preto z môjho pohľadu ani neexistuje konštruktívna kritika. Byť konštruktívny a zároveň kritizovať proste nie je v súlade. Navyše pri tom jednoznačne dochádza k narušeniu spojenia a pevnosti vzájomnej väzby. Nedochádza k jej posilňovaniu, o ktoré by sme sa pri dávaní spätnej väzby mali usilovať.

Rozvojová spätná väzba

Keď som na sociálnej sieti zdieľala momentku zo školenia, kde som práve hovorila o spätnej väzbe a za mnou svietil slide s rozdelením na pozitívnu spätnú väzbu a rozvojovú spätnú väzbu, napísala mi kamarátka radostnú správu. Ďakovala mi, že presne označenie rozvojová spätná väzba hľadala. Že to mení jej vnímanie na dávanie spätnej väzby.

A presne o to ide. Spätná väzba nie je ani kritika a nemala by ani byť negatívna. Spätná väzba by nám mala pomôcť sa rozvíjať. Podporiť rozvoj nášho učenia sa, rozvoj osobnosti alebo rozvoj v pracovnej oblasti. Nemali by sme pri nej mať pocit, že sme niečo urobili nesprávne a že sme za to napomínaní a „trestaní“. Mali by sme mať pocit, že je možnosť to urobiť lepšie, posunúť sa a niečo ešte vylepšiť a rozvinúť.

Keď si vo svojom vnímaní nastavíme, že dávame rozvojovú spätnú väzbu, pôjde nám to s väčšou ľahkosťou. Nebudeme mať tendenciu skrývať sa za pozitívnu spätnú väzbu, vyhýbať sa povedať ako veci vnímame a ani to nijako zľahčovať, alebo naopak snažiť sa byť príliš silní, len, aby sme to ustáli a ten druhý pochopil.

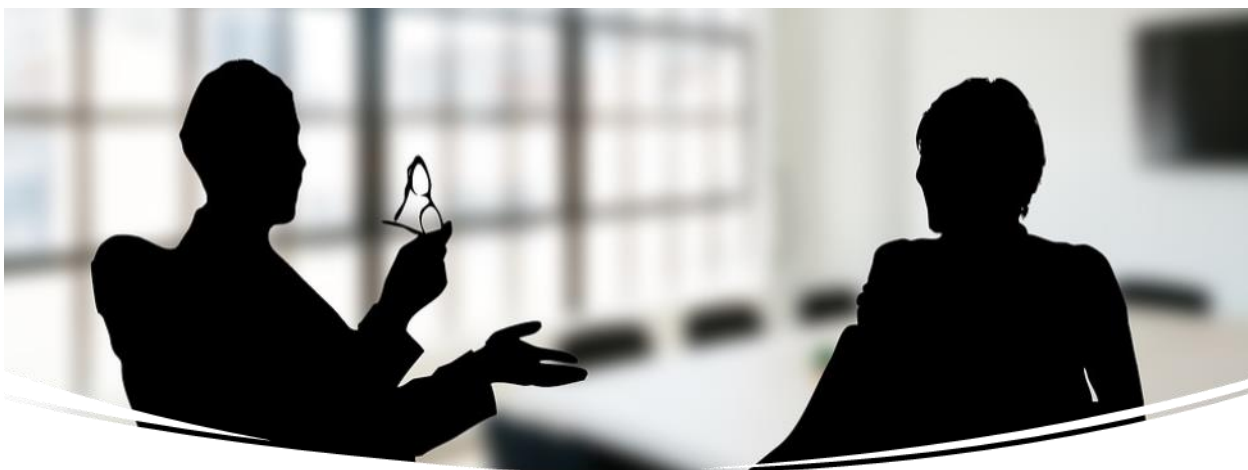
Keď si uvedomíme, že druhej strane tým pomáhame zlepšiť a rozvinúť určité vlastnosti, schopnosti, zručnosti, nájdeme slová ľahšie a prirodzenejšie.

NA ROZVOJOVÚ SPÄTNÚ VÄZBU JE POTREBNÉ SA PRIPRAVIŤ

Ak nám záleží na tom, aby osoba, ktorej chceme adresovať rozvojovú spätnú väzbu, naše slová prijala, potrebujeme sa na to pripraviť.

Ak nie ste danej osobe v pracovnom vzťahu nadriadený, kedy sa určitým spôsobom očakáva, že spätnú väzbu dávať budete, **vypýtajte si povolenie**. Jednoducho sa opýtajte, či danej osobe môžete dať spätnú väzbu. A akceptujte aj nie. Nie vždy druhú osobu musí zaujímať, aký máme názor, nie vždy to môže byť pripravená počuť a nie vždy to môže považovať za relevantné. Nevnučujme druhým svoj názor.

Ak ste v pozícii pracovne nadriadeného, sú situácie, kedy proste spätnú väzbu potrebujete dať. Môžete však tiež zvážiť, či sa s druhou osobou dohodnete na nejakom presnom stretnutí alebo jej dáte priestor sa pripraviť a pod.



Vytvárajte psychologické bezpečie a atmosféru bez bariér.

To znamená, vytvorte priestor na konverzáciu tak, aby sa druhá strana mohla cítiť uvoľnene. Čím uvoľnenejšia bude atmosféra, tým menší dôvod bude na obranu alebo útok a spätná väzba bude s najväčšou pravdepodobnosťou lepšie prijatá a akceptovaná. V tom najlepšom prípade v súlade s ňou druhá osoba aj začne konať.

Preto vnímajte druhú stranu, aktívne jej načúvajte, aj vrátane jej nálady, ako sa asi momentálne cíti, aké slová a spôsob komunikácie je vhodné voliť a hlavne vytvárajte priestor, v ktorom druhá strana bude môcť vyjadriť aj svoj názor a v ktorom tento názor bude akceptovaný.

Sadnite si na miesto, kde medzi vami nie je napr. stôl alebo iné prekážky, natočte si stoličky bokom, aby ste neboli v priamej konfrontačnej polohe, stretnite sa jeden na jedného (nevytvárajte prevahu tým, že si na stretnutie niekoho prizvete) a pod.

Buďte empatickí a zároveň pevní.

Mnohí ľudia sa obávajú, že keď budú na svojich zamestnancov milí, budú ich chváliť, alebo si s nimi potykajú, tak to bude zneužitie a stratia rešpekt.

Je pravda, že zamestnanci vás nemusia milovať, potrebujete, aby vás rešpektovali. Ak vás však budú rešpektovať, aj milovať, máte vyhraté.

Rešpekt si môžete získať aj v prípade, že ste empatickí, priateľskí a otvorení. Dôležité je, aby ste tým vy udržali svoje hranice. Dokázali stále povedať nie, keď to bude potrebné, usmerniť, pomenovať, že niečo už nie je v poriadku a pod. Veď k tomu práve slúži aj spätná väzba.

Môžete mať s druhými porozumenie a pritom ostávať pevní a verní svojim hodnotám.

Nekritizujte pred ostatnými

Nikdy nedávajte rozvojovú spätnú väzbu (a už vôbec nie kritiku pred ostatnými). Býva veľmi zahanbujúce a aj podrážajúce autoritu, ak naši kolegovia alebo zamestnanci počujú, ako nás niekto kritizuje. Na prvý pohľad tým môžete získať silu, ale v skutočnosti podrážate aj vlastnú autoritu lídra, ktorí vie jednať s ľuďmi.

V skupine dávajte spätnú väzbu len neadresným spôsobom

Ak chcete adresovať rozvojovú spätnú väzbu v skupine, otvorte len tému, diskutujte o nej, dávate informácie o tom, ako danú činnosť robiť správne (napr. aj prostredníctvom školenia a pod.) bez toho, aby sme niekoho adresne menovali.

Každý, koho sa bude daná téma týkať, to bude vedieť a správa k nemu určite prejde. Takýmto spôsobom nastavíte očakávanie aj pre ostatných v skupine alebo tíme. Buďte tým, kto rieši problémy.

Nekritizujte, ak nemáte predstavu výsledku

Každá spätná väzba musí byť konkrétna. Nestačí len povedať, že niečo je nesprávne. Treba vedieť povedať, ako presne to bude správne.

Keď vediete ľudí a vyžadujete od nich prácu, je potrebné mať aj presnú predstavu, ako by to malo vyzerieť, alebo presnú predstavu toho, čo je potrebné vylepšiť. Nemôžete očakávať, že niekto bude čítať vaše myšlienky.

Ak chcete, aby sa niečo zmenilo, potrebujete aj vedieť ako sa to má zmeniť. Inak vaše očakávania druhá osoba nikdy nemôže naplniť.

Dajte ľuďom zodpovednosť

Keď dáte ľuďom zodpovednosť, zvýši sa ich motivácia a pracovný výkon. Aj v prípade rozvojovej spätnej väzby prenehajte zodpovednosť za riešenie druhej strane. Pomenujte ideálny stav a otvorte priestor, v ktorom druhá strana môže prísť s riešeniami ako sa tam dopracovať, ako napraviť nejakú situáciu, ako sa posunúť alebo rozvinúť určité schopnosti.

Keď niektoré z navrhovaných riešení odsúhlasíte a necháte druhej strane plnú zodpovednosť za ich naplnenie, dá do toho všetko, pretože to bolo jej riešenie, jej nápad.

Kroky v rozvojovej spätnej väzbe z pozície manažéra

<p>Zamerajte sa na problém, nie na osobu.</p>	<p>Spätaná väzba by mala byť orientovaná na riešenie a zlepšenie schopností, výstupov, výsledkov. Buďte konkrétni.</p>
<p>Dajte druhej strane priestor, aby mala priestor vyjadriť sa k náprave.</p>	<p>Riešte progres a posun v budúcnosti. Akým spôsobom bude do budúcnosti situáciu riešiť, čo zmení a pod. Kladte otázky. Zastavte obhajovanie (ak sa vyskytne) a orientujte sa k riešeniu.</p>
<p>Ponúknite usmernenie k návrhom druhej strany alebo vlastné návrhy.</p>	<p>Ak je to potrebné, usmernite druhú stranu v riešeniach, ktoré ponúka alebo, ak druhá strana nevie prísť s riešením, ponúkniť vlastné návrhy riešenia.</p>
<p>Zakončite rozhovor akčným plánom.</p>	<p>Druhá strana by mala mať jasno v tom, aké konkrétne kroky má vykonať k náprave a v akom časovom období. Ideálne by mal byť akčný plán SMART.</p>

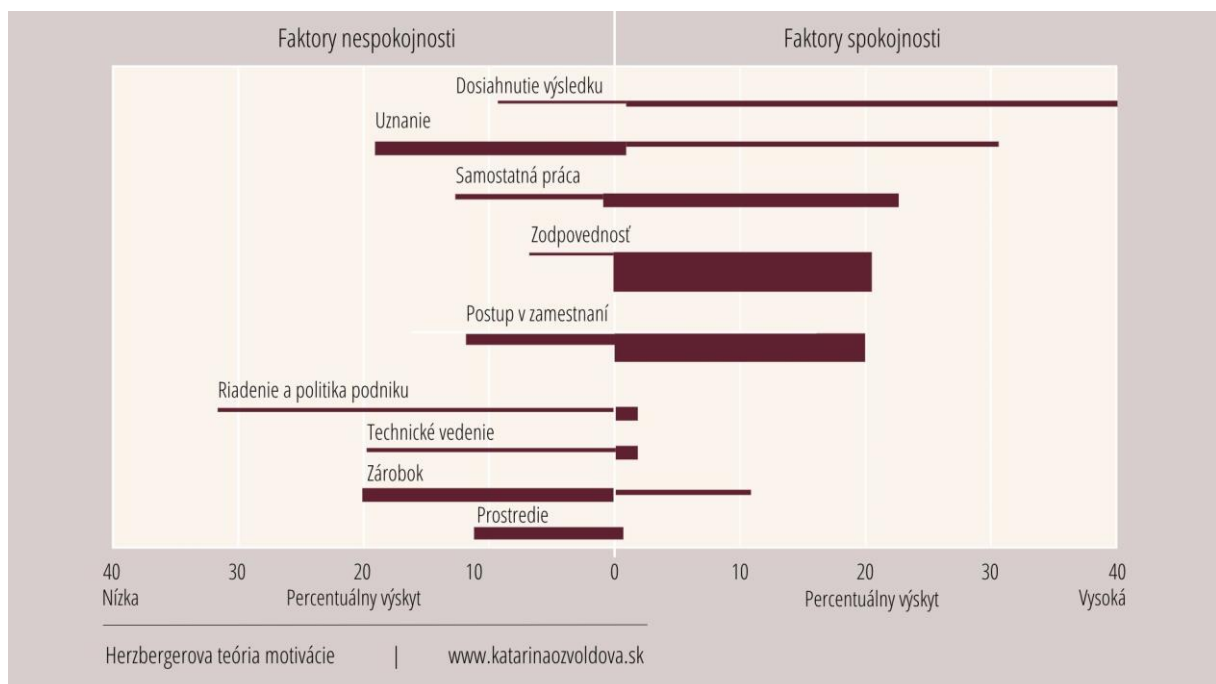
Pozitívna spätná väzba

Keď som na školení otvorila tému dávania a prijímania spätnej väzby cvičením s pozitívnou spätnou väzbou medzi účastníkmi, jeden z manažérov to komentoval slovami: „*A teraz budeme všetci namyslení.*“ A potom sa rozprúdila diskusia o tom, ako chvála zamestnancov prispieva k znižovaniu morálky a pod.

Je to skutočne tak?

Roky som pracovala v spoločnosti, ktorej kultúra bola založená na pozitívnej motivácii a vzájomnom ocenení sa. V skutočnosti pozitívna spätná väzba posilňovala chuť pracovať, vzťahy a schopnosť tímovej spolupráce.

Herzbergerova teória motivácie, ktorá bola na základe prieskumu motivácie v rôznych podnikoch sformulovaná ešte niekedy v 50. rokoch 20. storočia, poukazuje na to, že uznanie je, hneď za dosahovaním výsledkov, druhým faktorom, ktorý najviac zvyšuje motiváciu zamestnancov. A zároveň je jedným z faktorov, ktoré výrazne znižujú nespokojnosť zamestnancov.



Jediný háčik je v tom, že uznanie je potrebné opakovať. Hrúbka čiar na obrázku, ktorý znázorňuje Herzbergerovú teóriu označuje to, ako dlho daný vplyv na motiváciu vydrží. Čím hrubšia čiara, tým dlhšie trvajúci efekt.

Uznanie nemá dlhotrvajúci efekt. Ľudia proste zabudnú, zvlášť, ak do toho prídu aj situácie, že sa im niečo nepodarí a pod. Preto je potrebné pozitívnu spätnú väzbu dávať priebežne.

Každý z nás totiž túži cítiť pocit uznania a každý z nás sa chce cítiť dôležito. Keď s niekým komunikujete alebo mu chcete dať spätnú väzbu, predstavte si na ňom neviditeľný nápis: **CHCEM SA VĎAKA TEBE CÍTIŤ DÔLEŽITO.**



KEDY A AKO DÁVAŤ POZITÍVNU SPÄTNÚ VÄZBU?

Príležitosti na to dávať pozitívnu spätnú väzbu je rovnako veľa ako príležitosti na dávanie rozvojovej spätnej väzby. Len sa ich potrebujeme naučiť rozoznávať a dať pozitívnej spätnej väzbe rovnakú váhu ako tej rozvojovej. Pozitívna spätná väzba nás totiž tiež posúva výrazne vpred a rozvíja náš potenciál. Ak vieme, že sme v niečom dobrý, robíme to s väčšou radosťou a častejšie. Preto pozitívna spätná väzba pomáha udržiavať želané správanie.

Pozitívnu spätnú väzbu dávajte napríklad:

- ***VŽDY, keď sa niekomu niečo podarí,***
- ***pri špeciálnych a výnimočných úspechoch,***
- ***keď niekto urobí niečo navyše,***
- ***keď vám niekto pomôže.***

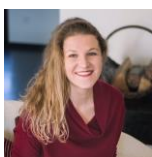
Pozitívnu spätnú väzbu dávajte individuálne aj v rámci skupiny

Na rozdiel od rozvojovej spätnej väzby, pozitívnu spätnú väzbu je vhodné dávať aj v rámci skupiny. Keď je človek ocenený v skupine, má to ešte väčšiu silu. Je to niečo, čo ho ešte viac povzbudí. A zároveň tým udávate štandard aj v skupine alebo tíme. Ukazujete tým, aké výsledky a pracovné nasadenie sa očakáva. Ukazujete celému tímu príklad.

Samozrejme ani individuálnou pozitívnu spätnou väzbou nič nepokazíte a zároveň sa na ňu nemusíte pripravovať tak, ako na rozvojovú spätnú väzbu. Môžete ju dať kedykoľvek a kdekoľvek. Dôležité je, aby bola úprimná a konkrétna.

Raz za čas môžete napríklad napísať aj kartičku s poďakovaním. V jednej zo spoločností, kde som pracovala sme mali takzvané ďakovacie kartičky, ktoré mal prístupné každý zamestnanec. Keď sa niekomu niečo páčilo na práci druhej osoby alebo jej chcel za niečo extra poďakovať (napr. za podporu v nejakom projekte, za extra prácu a pod.), tak mohol napísať kartičku a nechať jej ju na pracovnom stole. Boli to vždy veľmi pekné momenty, ktoré boli nečakané a vytvárali pozitívnu a radostnú atmosféru. O to viac, ak taká kartička príde od manažéra, či lídra tímu.

Autorka článku:



Ing. Katarína Ožvoldová, PhD.
Koučka v oblasti biznis, životného a systemického koučingu.
Členka Slovenskej asociácie koučov
www.katarinaozvoldova.sk

Právne okienko



V tomto čísle sa budeme venovať rozdielu medzi založením živnosti alebo založením s.r.o. v podnikaní. Ktorá štruktúra je vhodnejšia?

Je rozdiel či podnikáte ako živnostník (samostatne zárobkovo činná osoba) alebo prostredníctvom právnickej osoby (najčastejšie s.r.o.). Ani jedna forma podnikania nie je ideálna pre každého. Rozhodujeme sa zvyčajne podľa formy produktu alebo služby ktorú predávame, ale tiež podľa veľkosti nášho biznisu.

Dosahovanie príjmu z podnikania ako živnostník môže byť pohodlné z hľadiska cash flow, kedy na rozdiel od spoločníka v s.r.o. nemusíte čakať na výplatu dividendy, ale zarobené prostriedky môžete kedykoľvek využiť na svoje osobné potreby.

Vhodnú štruktúru podnikania je potrebné zvoliť aj s ohľadom na zodpovednosť a výšku sadzby dane z príjmu. Dôležitým rozdielom je ručenie, kedy živnostník ručí za svoje záväzky celým svojím majetkom, t.j. aj tým ktorý nevyužíva na podnikanie. V prípade podnikania cez s.r.o. za záväzky ručí spoločnosť, nie samotný spoločník ako fyzická osoba.

Výška sadzby dane sa v niektorých prípadoch odlišuje až o 10%. U živnostníka sa uplatňuje progresívne zdanenie (od určitej výšky príjmu je vyššia sadzba dane). Pri dosahovaní príjmu napr. 50 000 EUR sa u živnostníka uplatní sadzba dane 19% zo sumy 38 553,01 EUR a zo zvyšnej časti zaplatí daň vo výške 25%. V prípade ak by s.r.o. dosiahla príjem do 49 790 EUR, tento je zdaňovaný sadzbou vo výške 15%. Ak by s.r.o. dosiahla príjem nad uvedených 49 790 EUR, celý jej príjem sa zdaní sadzbou vo výške 21%.

Živnostník má okrem dane z príjmov povinnosť platiť odvody na zdravotné a sociálne poistenie. Spoločník v s.r.o. pri výplate zisku (dividendy) neplatí síce odvody, avšak platí daň z dividend vo výške 7%.

V prípade dosahovania príjmu nad 38 553,01 EUR je vhodné zamyslieť sa nad vhodnosťou vašej podnikateľskej štruktúry. Do úvahy je pritom potrebné vziať premenné ako výšku ročného obratu, výšku sadzby dane z príjmov, výšku zaplatených odvodov, ako aj či ste platiteľom DPH a či máte majetok ktorý využívate na osobnú potrebu aj na podnikanie. V niektorých prípadoch sa naozaj môže javiť výhodne podnikáť ako živnostník. Pri vyšších obratoch a širokom portfóliu ponúkaných produktov alebo služieb môže byť zasa vhodnejšie podnikáť prostredníctvom právnickej osoby – s.r.o..

V prípade ak by ste sa chceli dozvedieť viac o o zaujímavých daňových témach, môžete sledovať Lenkine príspevky na jej LinkedIn profile - <https://www.linkedin.com/in/lenka-paluchova/>.

Autorka článku:

Ing. Mgr. Lenka Paluchova, LL.M.

<https://www.linkedin.com/in/lenka-paluchova/>

O hotelierstve a mystery shoppingu s poradkyňou, trénerkou a mentorkou v hotelierstve, Ivetou Pupišovou.

„Ideálny hotel je ten, kde si spokojná a máš z toho ZÁŽITOK“.



Iveta Pupišová je poradkyňa, mentorka, trénerka, ktorá nielen radí, ale aj motivuje ľudí v oblasti HORECA. Založila a už 8 rokov vedie AKADÉMIU HOTELIERA.

Akadémia hoteliera znie honosne (povedome). Ivetka, kedy a ako vznikla myšlienka ponuky Akadémie hoteliera?

V oblasti hotelierstva som strávila 23 rokov, pracovala som na rôznych pozíciách, od recepcnej až po riaditeľku hotela. V mojom rozhodnutí pracovať ako trénerka hotelového personálu ma ovplyvnila práca v hoteloch FORUM a CROWNE PLAZA, kde som prišla do styku s prácou v sieťovom hoteli. Tiež ma veľmi ovplyvnila práca na pre-openingu a zároveň práca riaditeľky SKARITZ HOTEL & RESIDENCE. Tu som pochopila, aká dôležitá je práca s ľuďmi v službách. Ako som tak trénovala po Slovensku od Skalice až po Zemplínsku Šíravu, uvedomila som, že ja nedokážem obsiahnuť všetky oblasti HORECA. Tu prišiel moment, kedy som sa rozhodla založiť Akadémiu hoteliera.



Ivetka, pamätáš si ešte na svoje začiatky? Čo ťa v kariére najviac posunulo, prípadne Ti pomohlo?

Som človek, ktorý sa potrebuje posúvať, pracovať na sebe a prijímať nové výzvy.

Na svoje začiatky si veľmi dobre pamätám. Prvý deň na recepcii som presádzala muškáty, druhý vysávala a tretí zbierala ohorky z cigariet okolo hotela. Keď nadriadení zistili, že sa nebojím práce a viem, že všetko čo robím je pre hosťa, začala som pracovať na recepcii.

Iveta sa dlhé roky venuje problematike HORECA, čo v podstate znamená Hotelierstvo REštaurácie CAtering. Hotelierstvo je však jej srdcovka. Pomaly sa blíži sa letná sezóna ale ubytovanie na Slovensku hľadáme prakticky celý rok. Mnohí z nás nedajú na Slovensko dopustiť, iní práve naopak.

Ivetka, z tvojho pohľadu odborníčky, líšia sa štandardy ubytovania na Slovensku so zahraničím? Čo očakávajú Slováci? Máš skúsenosti s inými národnosťami? Kto sa podľa teba správa najlepšie?

Smutné je to, že nie všetky hotely a to nielen na Slovensku, ale aj v zahraničí, majú štandardy. Štandardy sú ako základy domu. Slováci očakávajú servis na patričnej úrovni, úctivosť a dobré služby tak, ako ostatné národy. V zahraničí, napríklad v Rakúsku a Nemecku sú rodinné podniky, ktoré budujú generácie. U nás sme s budovaním rodinných podnikov začali ešte len po revolúcii a samotné budovanie ešte potrvá. Veľmi sa teším, keď prídem na Slovensku do rodinného podniku, kde si vážia hostí a venujú sa klientskemu servisu. Tým, že veľa cestujem a trénujem po Slovensku, si tieto skutočnosti všimam a upozorňujem na ne. Za posledný polrok som stretla veľmi veľa mladých ľudí s vysokou orientáciou na pohostinnosť.



Veľakrát práve z nevedomosti alebo práve naopak očakávame služby na vysokej úrovni už aj od 3 a 4 hviezdikového hotela? Vieš nám poradiť, ako zistiť a porovnať si, na čo mám nárok a čo už je prehnaný nárok?

Začala by som inak. Keď si vyberáš hotel, mala by si vedieť, čo chceš. Aký typ hotela. Či ideš s dieťaťom, domácim miláčikom, či chceš wellness alebo hotel iba pre dospelých. To je základ.

Keď budeš vedieť o aký hotel máš záujem, tak hľadáš. Čo sa týka náročnosti na kvalitu služieb, tak rovnako by sa ľudia mali snažiť v penzióne, ako v 5* hoteli. Rozdiel je však o komforte. Ministerstvo hospodárstva vydalo [Vyhlášku o kategorizácii ubytovacích zariadení](#), kde si viete pozrieť aký je rozdiel medzi 3 a 4* hotelom. Počas pandémie sa umožnili výnimky, ktoré pomohli hotelierom zvládnuť pre nich náročnú situáciu, ale základy zostali. Pripravuje sa novelizácia, ktorá bude v súčinnosti s európskou organizáciou zastupujúcou hotelierov HOTREC.

Ivetka, ty v rámci svojej profesii posudzujes nielen stav hotela, ale aj správanie sa personálu, výzor personálu ale aj ponuku jedál. Prezradíš skúsenosti, ktoré ťa príjemne prekvapili, prípadne aj veľmi negatívne?

V prvom rade musím podotknúť jednu vec. Hotelierstvo je „Business o ľuďoch a pre ľudí“. Nestačí mať luxusný hotel zariadený dizajnérom a doplnkami z Milána. **Dôležitý je zážitok**, za ním prichádzame do hotela. K tomu potrebujeme profesionálny a na klienta orientovaný personál.

Pred prípravou tréningu sa snažím zistiť pomocou Mystery shoppingu ako je n a tom personál. Moje zistenia priamo konfrontujem s personálom tak , aby sa veci pohli k lepšiemu.

Zažila som veľa úsmevných, ale aj menej úsmevných situácií. Pri jednej mystery návšteve mi obsluhujúci čašník v hotelovej reštaurácii poskytol ukážkový servis, no pri dlhšej debata ohovoril susedné hotely (ktoré inak mimochodom sú mojimi klientami). Tiež o majiteľoch sa nevyjadroval tak, ako je to hodné od profesionála. Na druhý deň sme si to medzi štyrmi očami vysvetlili. Ja ja som usúdila, že mladý muž si zaslúži šancu a tak som nepovažovala za potrebné povedať to riaditeľovi. Keby sa to dozvedel, určite by čašníka prepustil a prišiel by tak o profesionála, ktorých je v dnešnej dobe tak málo.

V inom hoteli pri party grand openingu ma svojim veľmi profesionálnym prístupom očaril čašník. Prišiel k nám pre objednávku a všetci pri našom stole si objednali alkoholický drink. Ja som povedala, že som o.k, mala som „iba“ minerálku. Čašníčkovi sa nepozdávalo, že si nebudem mať čím pripíť a tak priniesol pohár s 2cl švajčiarskeho šampanského a povedal :“Pani, toto je skvost v našej vínnej karte, nech sa páči ochutnajte“ . Zostala som ako obarená, ale zároveň pochopila, že je to profesionál, ktorému záleží na tom, čo robí. Nikdy na tento moment nezabudnem.

Zastavme sa ešte pri tej ponuke jedál. Aké je tvoje obľúbené jedlo?

Vždy si vyberiem v hoteli akékoľvek dobré jedlo, ktoré je uvarené s láskou. Rada ochutnávam nové jedlá, mám rada zážitkovú gastronómiu. Dala som sa nahovoriť aj na hamburger a musím povedať, že to bola lahôdka. Vždy keď chutnám jedlo, tak dodržiujem gastronomické pravidlá a nekombinujem. Dám si jedlo tak, ako ho kuchár pripravil. Na raňajkách si rada pochutím na chlebe vo vaji, palacinkách či lievancoch.

Vráťme sa ešte k téme hotelierstvu a hosťom samotným. Aké chyby, nepríjemnosti robia najčastejšie hostia a v hoteli?

Hostia sa často krát zabúdajú na slušnosť. Niekedy zabudnú, že minibar treba zaplatiť a uteráky a župany zostávajú na izbe. Deti v hoteli sú vždy vítané a častokrát oni rozhodujú kam rodičia pôjdu na dovolenku. Ak rodičia chcú mať „pokoj“ od detí, treba požiadať o babysitting, ale rozhodne ich nenechávať bez dozoru behať po reštaurácii.

Nielen hostia ale aj hotelový personál robí chyby. Veľa z nás máme skúsenosti, že sme boli sami v reštaurácii a nemal nás kto obslúžiť, prípadne sme na obsluhu čakali neprimerane dlho.

Väčšinou ryba smrdí od hlavy. Nesprávne nastavené podniky, všetci robia všetko, a keď robia ani nevedia čo majú robiť. Nie sú nastavené procesy, popisy prác, zatrénovaný personál, čo má kto a kedy robiť. Ľudia si myslia, že prevádzkovať hotel alebo reštauráciu je hračka. Je to však tvrdá práca.

Ubytovanie, komfort, služby. Čo podľa teba ľudia hľadajú v hoteloch ? Sú naše hotely lepšie ako v zahraničí?

Na Slovensku je veľa pekných hotelov s kvalitnými a profesionálnymi službami. Slovenské hotely navštevujú aj cudzinci, ktorí prichádzajú za businessom, ale aj na dovolenku.

Nerada kategorizujem. Nemôžeme porovnávať zahraničie. Niekedy si oddýchnesť v penzióne v Tatrách lepšie ako v 4* hoteli v Turecku. Mám zlé skúsenosti aj zo zahraničia, kde som bola bezmocná a personál ma ignoroval.

„Ideálny hotel je ten, kde si spokojná a máš z toho ZÁŽITOK“.

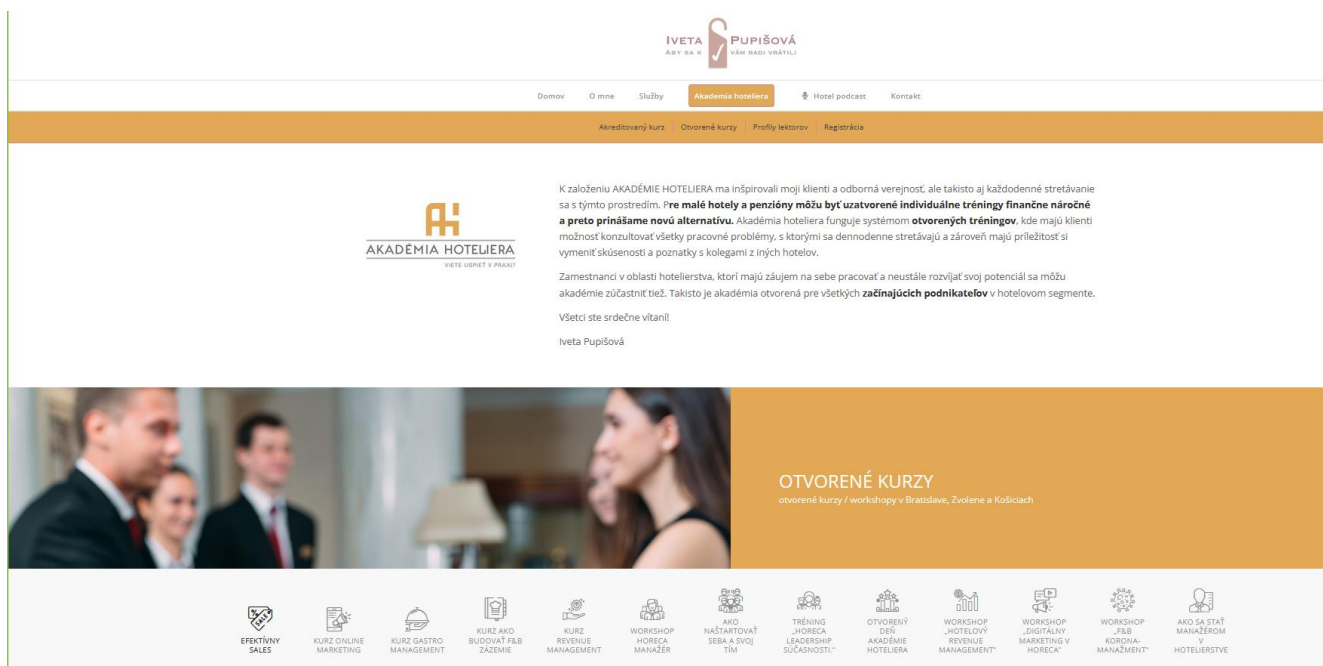
Máš bohaté skúsenosti s riadením a vedením tímu. Preferuješ mladé alebo staršie kolektívy, čo je podľa teba lepšie ?

Ja rada kombinujem múdrosť šedín s mladou dravosťou. Obe skupiny si majú čo odovzdať a vzájomne sa obohacujú.

Akadémia hoteliera funguje úspešne už 8 rokov.

V hoteloch, priamo na mieste robím uzatvorené tréningy. Na ich popud vznikla akadémia hoteliera, ktorá funguje od roku 2015 kde sú však tréningy otvorené. Pre malé penzióny a hotely bolo finančne náročné organizovať tréningy a tak sme otvorili v spolupráci s Aston Business Hotelom, Akadémiu hoteliera. Mame rôzne moduly: VEDENIE LUDÍ A VODCOVSTVO V HOTELIERSTVE, GASTROMANAGEMENT, DIGITÁLNY MARKETING, ASERTÍVNA KOMUNIKÁCIA, EFEKTÍVNY SALES, HOTELOVÁ ANGLIČTINA, F&B MANAGEMENT. Klientov v Akadémii kurzami sprevádzajú lektori z praxe. **Naším krédom je „viete uspieť v praxi“.**

Akadémia je určená pre nadšencov pracujúcich pre HORECA, ktorí sa chcú vzdelávať, ale aj pre ľudí ktorí plánujú pracovať v tejto oblasti, alebo otvoriť si svoj podnik.



The screenshot shows the website for Akadémia Hoteliera. At the top, there is a navigation bar with links for Domov, O mne, Služby, Akadémia hoteliera, Hotel podcast, and Kontakt. Below the navigation bar, there is a main content area with a logo for Akadémia Hoteliera and a text block describing the academy's mission and services. The text mentions that the academy was founded in 2015 and offers various modules including leadership, digital marketing, and F&B management. It also highlights that the academy is open to both hotel employees and those looking to start their own business. At the bottom of the screenshot, there is a section titled 'OTVORENÉ KURZY' (Open Courses) with a list of courses and workshops, each accompanied by an icon. The courses include: Efektívny Sales, Kurz Online Marketing, Kurz Gastro Management, Kurz Ako Buzdovať F&B Zázemie, Kurz Revenue Management, Workshop Horeca Manažér, Ako Naštartovať Seba a Svoj Tím, Tréning Horeca Leadership Súčasnosti, Otvorený Deň Akadémie Hoteliera, Workshop Hotelový Revenue Management, Workshop Digitálny Marketing v Horeca, Workshop F&B Koncepcia Manažment, and Ako Sa Stať Manažérom v Hotelierstve.

Tvoje meno sa často krát skloňuje so slovom Mystery shopping. Nieкого napadne záhadné nakupovanie? O čo ide a pre koho Mystery shopping určený?

Mystery shopping je marketingový nástroj, kedy Mystery shopper „MS“ v roli bežného nakupujúceho vyhodnotí skutočne poskytnuté služby.

Rozdiel medzi mnou a inými (nie odborníkmi v tejto oblasti) je ten, že to viem objektívne zhodnotiť a navrhnúť aj riešenia. Ja „MS“ využívam na to, aby som na základe neho vedela následne nastaviť tréning personálu tak, aby sa veci mohli pohnúť k lepšiemu. Nemám záujem kritizovať, ale pomáhať. Ukazujem ľuďom, ako sa veci dajú robiť lepšie.

Ivetka, vráťme sa k tebe samotnej. Ako na sebe pracuješ? Čo tebe pomáha, čo ťa posúva?

Najviac ma posúva vpred to, keď mi majitelia povedia, že to boli najlepšie investované peniaze do tréningu alebo keď mi poslucháči zatlieskajú. Keď mi pošlú e-mail, že niektoré veci pochopili a som pre nich motivátor. Teším sa z ich každého úspechu. Spoznala som veľmi mnoho šikovných ľudí v hotelierstve, ktorí sa stali moji klientami, a teraz už aj priateľmi.

Ako na sebe pracujem? Mám svoju koučku, ktorá mi ukazuje, čo ešte dokážem. Klienti ma tiež posúvajú vpred keď zisťujem, čo všetko potrebujem doplniť do tréningov. Môžem povedať, že aj oni ma vzdelávajú 😊

Veľa ľudí inšpirujú prípadne motivujú rôzne mottá. Máš aj Ty nejaké motto, ktorým sa riadiš?

Moje motto je: „Všetko je v ľuďoch a o ľuďoch“.

Tvoja profesia vyžaduje veľa cestovania. Máš aj voľný čas? Čomu sa venuješ??

Vzhľadom na profesiu, ktorú vykonávam, „prácu s ľuďmi“, potrebujem pre seba veľa psychohygieny. Rada však trávim čas s priateľmi a v prírode.

Chodíš sa inšpirovať aj do zahraničia? Cestuješ často?

Sledujem sieťové hotely v zahraničí, ktoré nasledujú trendy a venujú sa personálu. Na Slovensku v hotelierstve veľmi zaostáva HUMAN RESORT-práca s ľudskými zdrojmi. Niektoré hotely toto oddelenie ani neotvárajú.

Z mojich skúseností ma pozitívne prekvapilo napríklad: Na jednej mojej dovolenke vo Švajčiarsku som sa pobavila, keď sa nás čašník opýtal „SPRECHEN SIE SLOWAKISCH? V inom zariadení pri platení kreditnou kartou servírka zvolala : „JÉEE, Vy Ste zo Slovenska? Najvtipnejšie bolo, že servírka bola kolegyňa mojej sestry! Dodávam, že servis oboch pracovníkov bol na profesionálnej úrovni.

Ivetka, ďakujeme za rozhovor a prajeme veľa úspechov a spokojných klientov!





Združenie podnikateliek a manažerok je pridruženým partnerom v medzinárodnom projekte RE-FEM.

Cieľom projektu je podpora žien podnikateliek najmä v týchto náročných časoch, kedy museli čeliť a aj naďalej čelia rôznym krízam.

Projekt je financovaný zo zdrojov Európskej únie prostredníctvom programu Erasmus+.

Projekt je zameraný nielen na ženy podnikateľky, tak aj na trénerov/mentorov pôsobiacich v oblasti vzdelávania dospelých.

V rámci projektu bude realizovaný komparatívny výskum s cieľom pochopiť výzvy, ktorým musia podnikateľky čeliť v období po pandémie. Na základe výsledkov výskumu, bude vypracovaný tréningový manuál so školiacimi materiálmi a metodikami odbornej prípravy a následne platforma otvoreného vzdelávania, na ktorej bude dostupný online kurz pre odbornú prípravu v oblasti podnikania.

Podnikateľky a trénerky/mentorky budú môcť tieto materiály a kurz otestovať počas dvoch pilotných podujatí. Projekt zároveň umožní vytvoriť medzinárodnú sieť, v rámci ktorej sa budú môcť podnikateľky, asociovaní partneri i členovia konzorcia spájať, budovať vzťahy, učiť sa jeden od druhého a hľadať partnerov pre svoje budúce projekty.

Projekt trvá od 01.11.2022 do 31.10.2025 a v konzorciu spája 7 partnerov z 8 európskych krajín:

- [HETFA Research Institute](#) (HU) – Koordinátor projektu
- [Andalucía Emprende Fundación Pública Andaluza](#) (ES)
- [Sapientia Hungarian University of Transylvania](#) (RO)
- [Mihajlo Pupin Institute](#) (SRB)
- [Regional Agency for Entrepreneurship and Innovations](#) (BG)
- [Slovak Business Agency](#) (SK)
- [Brand-Sofi](#) (FI)
- [SEED Foundation](#) (HU)

Bližšie informácie o projekte:

Stránka projektu - www.refem.eu

Sociálne siete - [Facebook](#), [LinkedIn](#)

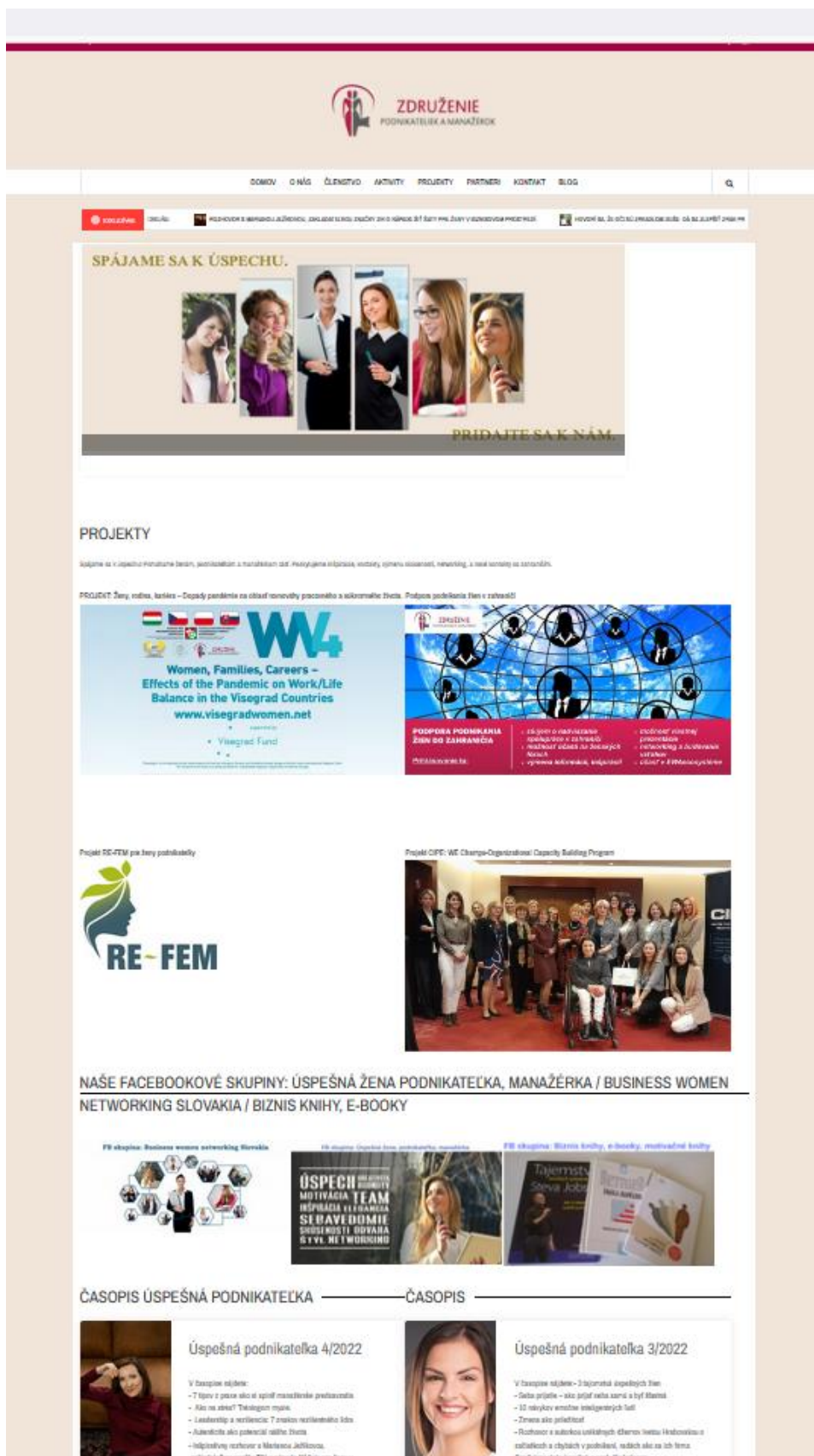
OPEN EDUCATION PLATFORM: <https://refem.eu/open-education-platform/>

Bližšie informácie o projekte poskytnú:

Mgr. Veronika Blizman Servilová, e-mail: blizman-servilova@sbagency.sk

Mgr. Alica Cikatricisová, e-mail: cikatricisova@sbagency.sk

Internetová stránka nášho Zdrúženia podnikateliek a manažerok



The screenshot shows the homepage of the association's website. At the top, there is a navigation menu with links: DOMOV, O NÁS, ČLENSTVO, AKTIVITY, PROJEKTY, PARTNERI, KONTAKT, and BLOG. Below the navigation is a search bar and a social media bar for YouTube, Facebook, and Instagram. The main banner features the text "SPÁJAME SA K ÚSPECHU." and "PRIDAJTE SA K NÁM." with a collage of women's portraits. The "PROJEKTY" section highlights several initiatives:

- Project WW4:** "Women, Families, Careers – Effects of the Pandemic on Work/Life Balance in the Visegrad Countries". It includes a logo with the letters "WW4" and the website "www.visegradwomen.net".
- Project RE-FEM:** "Business women networking Slovakia". It features a logo with a green leaf and the text "RE-FEM".
- Project CIP:** "WE Change-Organizational Capacity Building Program". It shows a group photo of women in professional attire.

Below the projects, there is a section for "NAŠE FACEBOOKOVÉ SKUPINY: ÚSPEŠNÁ ŽENA PODNIKATELKA, MANAŽÉRKA / BUSINESS WOMEN NETWORKING SLOVAKIA / BIZNIS KNIHY, E-BOOKY". This section includes:

- A Facebook group icon for "Business women networking Slovakia".
- Two e-book covers: "ÚSPEŠNÁ ŽENA PODNIKATELKA, MANAŽÉRKA / BIZNIS KNIHY, E-BOOKY" and "Tajný úspech".

The bottom section, titled "ČASOPIS ÚSPEŠNÁ PODNIKATELKA", displays two magazine covers:

- Issue 4/2022:** "Úspešná podnikateľka 4/2022". The cover features a woman in a red top. The text includes: "V časopise nájdete: - 7 tipov z praxe ako si získať množstvo predavcov, - Ako na úspešný "Digitalen marketing", - Leadership a vzťahy: 7 praviek vzťahového lídra, - Autentické ako potenciál vašej firmy, - Inspiračný rozhovor s Mariou Jadravou, podnikateľkou značky ZKI o súpate sľavy pre ženy v".
- Issue 3/2022:** "Úspešná podnikateľka 3/2022". The cover features a woman with long brown hair. The text includes: "V časopise nájdete: - 3 tajných úspešných žien, - Súto príjme - ako jej vaša firma a byť šťastná, - 10 návykov emócie inteligentných ľudí, - Zmena ako príležitosť, - Rozhovor s autorkou unikátnych článkov Iveta Kabanová o otázkach a chýbách v podnikaní, radách ako sa ich ľahko vyhýbať a slobodne sa rozhodnúť o svojej budúcnosti."

[Naša skupina na LinkedIn](#)



Zdrúženie podnikateliek a manažérok
Zdrúžujeme, podporujeme a **prenáame podnikateľku a ženu** vo vedúcich pozíciách. Spolupráca so zahraničnými organizáciami **Zdrúženie podnikateliek a manažérok**
Non-profit Organizations · Bratislava · 650 followers

[Facebook Úspešné ženy:](#)



Zdrúženie podnikateliek a manažérok
766 Páči sa mi to · sledovatelia: 799

Úvod
Cieľom Zdrúženia podnikateliek a manažérok je podpora pre ženy v podnikaní a pre ženy manažérky. Zdieľajte svoje skúsenosti a nápady.

Príspevky
Zdrúženie podnikateliek a manažérok
6 d. · 🌐

Slovenka roka, prestížna súťaž s ocenením úspešných žien. Medzi nominovanými je aj **Daniela Matúchová**. S rozhovorom s Danielou Matúchovou o nej samotnej, o jej práci, work-life balance nájdete na tomto linku.