

# **Ľudský kapitál a spoločnosť 2016**

## **(3. ročník medzinárodnej vedeckej konferencie)**

**doc. Mgr. Gabriela Kravčáková, PhD.**

Je prestížou, ale tiež povinnosťou vysokej školy prezentovať vedecko-výskumné výsledky vlastných učiteľov a je múdre zdieľať poznatky odborníkov iných vedeckých pracovísk. Fakulta verejnej správy Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach každoročne organizuje vedecké konferencie zamerané na oblasť práva, politológie, ekonómie a sociálnych vied, kde si teoretické poznatky i výskumné zistenia vzájomne odovzdávajú odborníci z vysokých škôl a z praxe.

Dňa 6. októbra 2016 sa uskutočnil tretí ročník medzinárodnej vedeckej konferencie Ľudský kapitál a spoločnosť. Organizátorom konferencie bola katedra sociálnych štúdií a slávnostným príhovorom ju otvorila doc. JUDr. Mária Hencovská, CSc., dekanka fakulty. Následne s pozvanou prednáškou vystúpil prof. dr. hab. Adam Sosnowski, rektor Wyższej Szkoły Informatyki i Ekonomii TWP v Olsztynie, ktorý z pohľadu sociológie priblížil podobnosti a medzikultúrne rozdiely vo fungovaní verejnej správy a metodologický návrh porovnávacej poľsko-slovenskej štúdie. Prof. Sosnowski vymedzil niekoľko možných výskumných oblastí, ktoré sa týkajú manažmentu kvality, organizačnej kultúry, manažmentu ľudí v organizáciách verejnej správy, ďalej fungovania mimovládnych organizácií, aplikácie európskych noriem do politického systému Slovenskej republiky a Poľskej republiky a tiež politiky voči utečencom.

Cieľom konferencie bol transfer poznatkov a skúseností z teórie a praxe z oblasti ľudského kapitálu ako dôležitého aktíva v spoločnosti s dôrazom na úlohu organizácií verejnej správy. Vedecký program konferencie bol rozčlenený do štyroch prednáškových blokov a samostatný blok tvorili prezentácie vo forme posterov. Spolu bolo prezentovaných 17 prednášok a 14 posterov. Okrem aktuálnych teoretických poznatkov boli prezentované aj výsledky výskumov autorov, ktorí svoje príspevky orientovali do prostredia organizácií verejnej správy, ale aj do prostredia súkromných organizácií.

Oblasť manažmentu ľudských zdrojov reprezentovali príspevky zamerané na rozvoj ľudského kapitálu, ale aj na súčasné problémy v manažmente ľudí. Odznali príspevky prezentujúce „best practice“ v personálnej práci osobitne zdôrazňujúce personálnu stratégiu, systematické vzdelávanie, pravidelné hodnotenie, spravodlivé odmeňovanie, ale aj profesionálny personálny informačný systém; hodnotovo orientované vedenie ľudí ako novú výzvu pre úspešnú existenciu organizácie v súlade so sociálnou zodpovednosťou; zamýšľajúce sa nad predmetom organizačného správania z úrovne objektu, tzn. z úrovne riadiacich i riadených zamestnancov. Inšpirujúcim bol príspevok o organizačnej spravodlivosti, ktorý analyzoval koncept organizačnej spravodlivosti z hľadiska najvýznamnejších teoretických prístupov a poskytol informácie o súčasnom stave a smerovaní výskumu organizačnej spravodlivosti. Príspevok o angažovanosti zamestnancov teoreticky vymedzil tento pojem, identifikoval faktory a dôsledky angažovanosti a tiež predstavil Mercer's Employee Engagement Model, podľa ktorého angažovanosti v práci a organizačnej angažovanosti predchádza pracovná spokojnosť, motivovanosť zamestnancov a ich organizačná zaviazanosť. Angažovanosťou mladých ľudí vo veci rozvoja obce sa zaoberal ďalší príspevok. Výsledky dotazníkového prieskumu, ktorý uskutočnila Hrabovská, potvrdili pozitívnu tendenciu dominancie osobnej angažovanosti jednotlivcov voči územiu, na ktorom majú trvalé bydlisko. Iba približne jedna štvrtina respondentov (N 79) vyjadrila nezáujem o svoju obec/mesto a teda od tejto skupiny obyvateľov nemožno očakávať ani dobrovoľnú participáciu na

veciach verejných. Okrem toho načrtol príspevok možné oblasti budúceho rozvoja spoločenských a kultúrnych aktivít v mestách a obciach na základe preferencií obyvateľov s trvalým pobytom na spravovanom území.

Boli prezentované výskumné zistenia, ktoré identifikovali nedostatky v personálnej práci slovenských verejných i súkromných organizácií. Napríklad Tej a Krasnodebski zistili, že len 39 % zo 100 skúmaných organizácií vykonáva základnú personálnu činnosť analýzu práce. Analýzu práce nevykonávajú hlavne malé podniky, pričom jedným z hlavných dôvodov je nedostatok finančných prostriedkov a nedocenenie dôsledkov. Prieskum Liptákovej a Krnáča ukázal nedostatky v oblasti vzdelávania a hodnotenia pracovníkov jedného mestského úradu. Respondenti (N 80) uviedli, že ponuka vzdelávacích aktivít je nedostatočná, že školenia sú málo orientované do praxe, čo môže byť príčinou nízkej účasti pracovníkov na vzdelávacích aktivitách. Účasť na vzdelávaní sa nezapočítava do odpracovanej doby, s čím sú respondenti nespokojní a možno predpokladať, že aj to znižuje účasť na vzdelávaní. No ukázala sa aj pasivita týchto respondentov – len 34 % z nich pre svoj rozvoj využíva seba vzdelávanie. Príčinou môže byť aj hodnotenie pracovníkov. Podľa respondentov manažéri mestského úradu hodnotia neobjektívne na základe skreslených, či nepravdivých informácií. O vzdelávaní (o prehľbovaní a zvyšovaní kvalifikácie) pojednával i príspevok Firmentovej a Cukerovej, ktorého cieľom bolo na základe legislatívy posúdiť dostupné možnosti pre zamestnávateľa ako vzdelávať, motivovať a tým si udržať kvalitný personál a cieľom bolo tiež odpovedať na otázku prečo investovať do rozvoja vlastných zamestnancov. Veľký ohlas zaznamenal príspevok Hamráčka venovaný zmyslu a spôsobom investovania do ľudského kapitálu v podobe vzdelávania, vytvárania pracovných podmienok a starostlivosti o pracovníkov v oblasti živnostenskej kontroly.

Autori príspevkov sa zamerali aj na problematiku kompetentností. Prezentované boli komunikačné zručnosti riaditeľov základných a stredných škôl. Harausová zisťovala úroveň zrozumiteľnosti prejavu, overenia efektu vysielania správy, kladenia kontrolných otázok, schopnosti formulácie rôznych druhov otázok, orientácie na partnera, pozitívneho prístupu, aktívneho počúvania, využívania spätnej väzby, schopnosti dávkovania informácií, aby nedošlo k preťaženiu, efektívneho načasovania poskytnutia informácií, využívania neformálnych komunikačných kanálov, využívania neverbálnej komunikácie, schopností diagnostikovať potreby druhej strany, schopnosti byť empatický a presvedčivý. Podľa respondentov (N 140) dosahujú ženy aj muži v pozícii riaditeľov škôl najvyššiu úroveň v zrozumiteľnom poskytovaní informácií. Ďalší príspevok identifikoval a analyzoval aktuálne požiadavky zamestnávateľov na absolventov vysokých škôl s využitím obsahovej analýzy pracovných ponúk na webovom portáli [www.profesia.sk](http://www.profesia.sk). Ferencová a Strýčková zistili, že najčastejšie sa vyskytovali požiadavky ako komunikatívnosť, samostatnosť, flexibilita, práca pod tlakom, schopnosť riešiť problémy a pracovať v tíme, orientácia na klienta a dôslednosť. Sociálnu kompetentnosť starostov obcí z aspektu schopnosti vytvárať a využívať kontakty riešil príspevok Župovej, ktorý na vzorke 787 starostov obcí Slovenskej republiky prezentoval vybrané výsledky výskumu. Vysoká miera vytvárať a využívať kontakty bola zistená najčastejšie u starostiek vo veku od 47 do 54 rokov, s absolvovaným vysokoškolským vzdelaním, v treťom (a viac) funkčnom období a vo veľkých obciach s počtom obyvateľov nad 1001.

Záujem odbornej verejnosti a tiež praxe sa orientuje na etiku na pracovisku. Blok o etike na pracovisku reprezentovali príspevky zamerané na etické cítenie a etické správanie sa. Búgelová prezentovala výsledky prieskumu zisťujúceho mieru etického správania sa a príčiny porušovania etického kódexu. Príspevok Saksunovej nazvaný Ochrana oznamovateľov protispoločenskej činnosti a podpora ľudského kapitálu v rámci odhaľovania neetického konania pojednával o spôsobe a zmysle ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti (whistleblowing). Autorka zistila, že respondenti vnímajú nekalé praktiky na pracovisku ako okolnosť, ktorá je nesprávna a mala by sa oznamovať, no nedisponujú dostatočnými vedomosťami o konkrétnych formách jej odhaľovania. Výsledky prieskumu tiež ukázali na vysokú mieru skepticizmu v otázke odstraňovania nekalých praktík na pracovisku. Príspevok Vaškovej analyzoval názory odborníkov na etiku vo verejnej správe a ukázal príklady etických problémov na úrovni VÚC Slovenska. Predvolebným sľubom starostov v kontexte ich zapracovávaní do strategických a rozvojových materiálov

miestnych samospráv na Slovensku po komunálnych voľbách v roku 2014 do konca roka 2015 sa venovali Krnáč a Liptáková. Objektom výskumu bolo 167 miest a obcí. Bolo zistené, že len 48 % obcí má vypracovaný územný plán a program rozvoja obce. Ostatným rozvojovým dokumentom obce venujú menšiu pozornosť.

Ekonomický pohľad na význam ľudského kapitálu v organizácii a v spoločnosti reprezentovali príspevky napr. o vývoji ekonomických názorov, ktoré dali základ vzniku teórie ľudského kapitálu; o sociálnych podnikoch ako možnosti riešenia nezamestnanosti a zmiernenia dôsledkov nezamestnanosti. Podľa Bobákovej, môžu byť sociálne podniky pri správnej aplikácii vhodným prostriedkom na zvyšovanie zamestnanosti, ktorý funguje na princípe medzitrhu práce. Aby sa v plne miere prejavili pozitívne efekty sociálnych podnikov, na to je potrebné systematicky pracovať na vytváraní predpokladov ich vzniku a fungovania, teda formovaní podnikateľských a sociálnych zručností potenciálnych podnikateľov. Svoju úlohu v tomto procese musia zohrať aj efektívne podporné nástroje z verejných zdrojov vo forme podporných a grantových schém, vytvorenie poradenskej a metodologickej podpory či výmeny skúsenosti dobre praxe. Džuňová poukázala na problematiku zabezpečovania verejných statkov vo vybranej územnej samospráve za určité časové obdobie. Na základe analýzy zdrojov financovania príspevkových organizácií, ktorých zriaďovateľom je Prešovský samosprávny kraj, bol zhodnotený objem finančných prostriedkov, s ktorými tieto inštitúcie v roku 2015 hospodárili. Bolo zistené, že samospráva má zriadené príspevkové organizácie v oblastiach vzdelávania a kultúry a že ich financovanie je nedostatočné. Autorka odporúča zvýšiť celospoločenské povedomie o význame investovania do vzdelávania a kultúry, pretože vzdelaní a kultúrne vyspelí obyvatelia samosprávy môžu nadobudnuté vedomosti a skúsenosti zúročiť a ďalej rozvíjať, čo prinesie nezanedbateľný prínos pre celú spoločnosť.

Záujem účastníkov konferencie vyvolal príspevok Novej nazvaný Průmysl 4.0 v kontextu súčasnosti. Príspevok pojednával o už začatej štvrtej priemyselnej revolúcii a s tým spojenými pozitívami (zvýšenie produktivity práce) a negatívami (ohrozenie existencie niektorých profesií).

Na záver konferencie boli prijaté jej účastníkmi spoločné závery.

- Ukázalo sa, že problematikou ľudského kapitálu je potrebné sa zaoberať na akademickej úrovni, aj na úrovni praxe, a to v syntéze makro a mikro pohľadu s využitím interdisciplinárneho prístupu a poznatky implementovať do aplikačnej roviny všetkých typov organizácií.
- Podľa prezentovaných výsledkov má význam investovať do ľudí (študentov, zamestnancov, občanov) zaradených do kategórie predproduktívneho, produktívneho i poproduktívneho veku, pretože každá generácia prináša, resp. môže prinášať iný, ale pozitívny úžitok pre organizáciu, obec a spoločnosť.
- Ukázalo sa, že etické cítenie a etické správanie, spravodlivosť v konaní, dôvera vo vzťahoch, motivácia a sociálne kompetentnosti sú dôležité prediktory efektívneho využívania potenciálu ľudského kapitálu.
- Z diskusií vyplynula potreba rozvíjať, resp. učiť, či učiť sa akceptovať a tolerovať špecifiká jednotlivých členov spoločnosti a rešpektovať podmienky multikultúrnej spoločnosti s akcentom na fakt, že všetci sme Homo sapiens.

Vzhľadom na kvalitu príspevkov, diskusie a na pozitívne ohlasy z konferencie konštatujeme, že konferencia splnila svoj cieľ a považujeme ju za úspešnú. Z konferencie bude vydaný elektronický zborník.

**Adresa autora**

doc. Mgr. Gabriela Kravčáková, PhD.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Fakulta verejnej správy

Katedra sociálnych štúdií

Popradská 66, 040 11 Košice

e-mail: [gabriela.kravcakova@upjs.sk](mailto:gabriela.kravcakova@upjs.sk)