

Editorial

Vážené kolegyně, vážení kolegovia,

prežívame obdobie, keď sa starý rok stretáva s rokom novým. Do rúk sa Vám dostáva nové číslo časopisu HRM&E, ktoré bude určite prínosom pre Vašu profesionálnu prácu a zameranie.

Ako módný trend sa už niekoľko rokov javí problematika ľudského potenciálu, ergonómie a ľudského kapitálu. Je uvedená skutočnosť len módnym trendom alebo je poznanie a využívanie uvedených širokospektrálnych problematik atribútom zvyšovania konkurencieschopnosti podniku?

V nasledujúcich riadkoch sa chcem zamyslieť a možno aj otvoriť priestor na polemiku pre nasledujúci sled myšlienok: nové podmienky vplyvajúce na podnik – schopnosť a ochota zamestnancov reagovať na nové podmienky – potreba investícií do ľudského kapitálu – efektívnosť a návratnosť investícií.

Podľa doterajších poznatkov a skúseností, podniky, ktoré investujú do ľudského kapitálu a snažia sa hľadať cesty a možnosti využívania ľudského potenciálu, môžu omnoho flexibilnejšie reagovať na podmienky vplyvajúce na podnik v podmienkach globalizácie a informačnej spoločnosti. Sú nimi podmienky týkajúce sa zákazníkov (zmena správania, zvyšovanie požiadaviek, znižovanie zákaznickej lojalita, rast stále pestrejších a individualizovaných požiadaviek, prístup k rozsiahlej ponuke výrobkov a služieb z dôvodu využívania internetu, televízie, e-mailu, faxu, telefónu), konkurencie (zvyšovanie tlaku existujúcej konkurencie, vstup nových firiem na trh a ich rýchly úspech, ale aj zánik, účelové spájanie do aliancií, kartelové dohody), času (skracovanie realizácie dodávky, krátke inovačné cykly výrobkov), zamestnancov (kreatívnosť, zákaznícka orientácia, znalosť informačných a komunikačných technológií, integrácia prostredníctvom počítačových sietí, nové organizačné štruktúry) a ostatné (rozvoj techniky a technológie, životné prostredie, informácie, prebytok kapacít v mnohých odboroch, primárna oblasť optimalizácie v podnikoch nie je výroba, ale zákazník a plnenie jeho potrieb, najvýznamnejšími kritériami pre presadenie sa na trhu nie sú len vysoká kvalita a nízke náklady, ale vysoká pridaná hodnota pre zákazníka a pružná a rýchla doba splnenia jeho požiadaviek, podniky si hľadajú nové miesto na trhu s neočakávanými aktivitami, prelínajú sa tradičné hranice medzi oblasťami podnikania). Pre udržanie si pozície podniku na trhu a jej prípadné rozšírenie, je nevyhnutné, aby na ne podnik reagoval. K novým a modifikovaným podmienkam môžu zaujať stanovisko len zamestnanci podniku na všetkých pozíciách, ktoré v podniku zastávajú, od vrcholového manažéra až po výrobného a obslužného robotníka.

Zamestnanci môžu reagovať na zmenené a modifikované podmienky vplyvajúce na podnik, sú však schopní a ochotní reagovať? Schopní reagovať budú v tom prípade, ak disponujú dostatočnými rozsahom vedomostí a potrebnými zručnosťami, ale aj určitým stupňom empatie, schopnosťou tvorivého myslenia a spolupráce, inovatívnym prístupom k práci. Odporúčaním pre podnik sú prostriedky celoživotného vzdelávania zamestnancov zamerané na budovanie a rozvoj uvedených atribútov. Ochota reagovať na nové a modifikované podmienky bude určite závisieť od vytvorených pracovných podmienok a prepracovaného systému podnikových motivačných a stimulačných faktorov.

Podpora schopnosti a ochoty reagovať si vyžaduje vynaloženie investícií do ľudského kapitálu. Investície z podnikového hľadiska sú jednorázovo alebo vo veľmi krátkej dobe vynaložené zdroje, ktoré budú prinášať príjmy v budúcnosti. Pri investovaní do ľudského kapitálu je potrebné identifikovať kapitálové výdavky (investičné výdavky), čo je vo väčšine podnikov problematické, nakoľko je potrebné kvantifikovať celý rad položiek. Použitie majú pritom tak finančné ako aj nefinančné metriky. Pre porovnanie, pri vecnom investovaní, sa

vyčíslí cena obstarania a náklady spojené s obstaraním, zvýšenie čistého pracovného kapitálu, príjmy z predaja vyradeného dlhodobého majetku a daňový efekt.

Pri investíciách do ľudského kapitálu má svoje opodstatnenie sledovať efektívnosť a návratnosť investície. Podklad tvorí kvantifikácia príjmov, ktoré investícia prinesie a ich rozloženie v čase. Príjem predstavuje prírastok peňažných prostriedkov a je potrebné ich priradiť práve k danej investícii. Investícia príjmy prináša v priebehu niekoľkých rokov, čo je potrebné odhadnúť a následne vyčíslit' súčasnú hodnotu týchto príjmov. Investícia je efektívna, ak súčasná hodnota príjmov z investície je vyššia ako jej kapitálové výdavky. Návratnosť investície predstavuje čas, za ktorý príjmy z investície pokrývajú kapitálové výdavky.

Oblasť kvantifikácie investícií do ľudského kapitálu je rozsiahla problematika, vyžadujúca ďalšie skúmanie. Na stránkach tohto časopisu vidím priestor pre prezentáciu záverov skúmania, ale aj koncipovanie ďalších aspektov pre vyvolanie diskusie medzi odbornou verejnosťou.

Verím, že nasledujúci relatívne ucelený súbor príspevkov z problematiky riadenia ľudského potenciálu a ergonómie Vám poskytne viaceré impulzy a podnety pre ďalšie vedecké skúmanie danej problematiky, ktoré bude následne pretransformované do praktických záverov pre využitie v podnikovej praxi.

Veľa úspešných dní v osobnom a pracovnom živote.

Ing. Mária Ďurišová, PhD.
Fakulta riadenia a informatiky
Žilinská univerzita v Žiline