

## *Editorial*

Vážené kolegyne, vážení kolegovia,

dnešné dni sú plné slov o hospodárskej kríze, o zvyšovaní nezamestnanosti, o neschopnosti splácať úvery, o znižovaní produkcie, o strate odbytových trhov, krachoch a pod. Je nanajvýš zrejmé, že tento nepriaznivý vývoj sa priamo dotýka ľudí, ich pracovného, rodinného i osobného života.

Krízu spôsobilo správanie ľudí – nie makroekonomické agregátne ukazovatele. Celý svet v podstate doplaca na nezodpovednosť ekonomických subjektov na trhu svetového hospodárskeho lídra (USA). Dnes nám je už jasné, čo krízu vyvolalo a vieme, že riešenie bude náročné a nákladné. Nesmieme si však myslieť, že všetko sa vyrieši peniazmi, že stačia subvencie pre najväčších zamestnávateľov, že stačí znížiť dane, že stačí, aby štát tvoril pracovné miesta. Áno, toto všetko je potrebné, ale zabúdame na ten najpodstatnejší faktor – ľudí. Nezodpovednosť, honba za rýchlym ziskom, zanedbanie kontrolných mechanizmov, zlyhanie strategického plánovania a vedenia atď. vytvorili celosvetový problém. Takéto správanie je kritické vždy a aktuálne jasne vidíme, že rovnako negatívne pôsobí na podnik i na celý spoločenský systém.

Dovolím si tvrdiť, že zdravý podnik so schopnými, odborne zdatnými, motivovanými a slušnými zamestnancami prečká krízové obdobie relatívne v dobrej kondícii a možno ho tento stav ešte viac posilní. Podnikateľská prax však ukazuje, že mať takýchto zamestnancov je mimoriadne náročné, ale nie nemožné.

V bývalom Československu stále populárny podnikateľ Tomáš Baťa takýchto zamestnancov mal a práve ich kvality mu umožnili bojovať s vtedajšou veľkou hospodárskou krízou. Vedecké postupy a praktické skúsenosti hovoria jasnou rečou: zamestnancov je potrebné riadiť. Riadiť tak, aby sa prijímali ľudia, ktorí sú pre danú organizáciu vhodní, aby boli oboznámení s činnosťou, ktorú majú vykonávať, aby dostali informácie potrebné na to, aby ju vykonávali čo najlepšie, aby boli motivovaní ku kvalitným výkonom atď. – pokračovať by bolo možné ešte dlho.

Je tu však ešte jeden podstatný aspekt, a tým je kontrola. Sociálna kontrola je prirodzeným javom našej spoločnosti a v profesionálnej sfére musí byť dôležitou súčasťou prístupu k zamestnancom. Minimálne je nutné vedieť, či je práca vykonaná na čas, v danej kvalite a pod. Ak áno – môžeme pristúpiť k odmene. Ak nie – môžeme zistiť prečo a prípadné problémy odstrániť a pokiaľ sa stále nedostávame k splneniu reálne vytyčených cieľov, je možné daného zamestnanca sankcionovať. Samozrejme, manažment a riadiaci pracovníci musia v tomto smere svojim správaním pôsobiť ako príklad.

V tomto zmysle sa uvedené skutočnosti javia ako jednoduchý postup, ktorý musí aplikovať skoro každý so zdravým rozumom. Problém je však oveľa komplexnejší. Už len nájsť schopných ľudí je v dnešnej dobe problém, bojovať s ich povahou či vzájomnými antipatiami si často vyžaduje obrovské úsilie, tresty a pokuty sa mniajú účinkom atď. Ľudí nezmeníme zo dňa na deň na vysoko etické, schopné a racionálne bytosti. Najmä v podnikovej praxi musíme s týmto faktom rátať a systémy riadenia na všetkých úrovniach koncipovať tak, aby problémy vedeli zachytiť, analyzovať a vyriešiť. A tu nastupuje veda – konkrétne sociálne vedy o riadení ľudského potenciálu. Práve v dnešnej, krízovej dobe, sú mimoriadne dôležité. Snažia sa, aby ľudia boli lepší, aby rástli po profesionálnej i osobnostnej stránke, aby vedeli v správnej miere zladit' svoj osobný a profesionálny život. Snažia sa riadiť „najdôležitejší kapitál“ každého podniku – jeho zamestnancov.

Nasledujúce odborné texty predstavujú informácie práve o spomínaných skutočnostiach – s vedeckým entuziazmom analyzujú a riešia problémy. Dovolím si povedať, že ich orientácia na zveladenie človeka, ktorý o to má záujem a má na to aj predpoklady, je v súčasnom svete vysoko aktuálna, potrebná a záslužná.

Mgr. Jakub Soviar. PhD.  
Fakulta riadenia a informatiky  
Žilinská univerzita v Žiline