

TRENDY ROZVOJA ĽUDSKÉHO KAPITÁLU V GLOBALIZUJÚCOM SA SVETE

Trends of the Human Capital Development in Globalized World

PhDr. Mária Antošová, Ph.D., Prof. Ing. Adriana Csikósová, CSc.

Ústav podnikania a manažmentu F BERG, Technická univerzita v Košiciach

E-mail: maria.antosova@tuke.sk, adriana.csikosova@tuke.sk

Abstrakt

Začiatok nového storočia jednoznačne poukazuje na základný faktor podporujúci ekonomický rast a sprostredkovane i spoločenský rozvoj - sú ním vedomosti a poznatky. Vznik novej ekonomiky, ekonomiky založenej na informáciách a poznatkoch, s dôrazom na vysoko rozvinuté technológie v priemysle, sektore služieb, či štátnej službe dáva vzdelávaniu nový rozmer a predstavuje novú výzvu pre všetkých. Znalosti sa stále viac stávajú neprehliadnuteľnou ekonomickou kategóriou. Stále viac sa hovorí o manažmente znalostí, o učiacej sa organizácii, či celoživotnom vzdelávaní. Príspevok poukazuje na nevyhnutnosť rozvoja ľudských zdrojov v globalizujúcom sa svete, ktorého východiskom je podpora profesijného a celoživotného vzdelávania aj v podmienkach podnikateľských subjektov na Slovensku.

Abstract

Beginning of the new century definitely shows to the basic factor, supporting economic growth and consequently also social development – that means knowledge and information. Rising of the new economy, based on the information and knowledge, with stress to the high developed technologies in the industry, service sector, or state service, gives to the education new dimension and it presents new appeal for everyone. Knowledge is becoming more and more overlooking economic category. There is permanent discuss about knowledge management, about learning organization, or about lifelong education. Contribution shows to the necessity of the human sources development in globalized world, where support of the professional and lifelong education is starting point also in the condition of the business subjects in Slovakia.

Úvod

Vzdelanie dnes predstavuje zásadne niečo iné, než len získanie maturitného vysvedčenia, či diplomu vo formálnom školskom systéme. Vzdelávanie sa stáva celoživotným procesom a týka sa všetkých profesií. Vysoká kvalifikácia, nové poznatky, technologický pokrok prenikajú do celého hospodárstva a stávajú sa tým prvkom, ktorý hýbe ekonomikou, je zdrojom rastu produktivity práce a konkurencieschopnosti na domácom i zahraničnom trhu.

V súčasnosti, na začiatku 21. storočia, keď sme stále svedkami diskusií o novej ekonomike, možno definovať niekoľko charakteristík, ktoré sú pre fungovanie organizácie v informačnej spoločnosti rozhodujúce, napr.:

♦ *Znalosti sa stávajú základom rastu bohatstva* – podľa japonského profesora Ikujiro Nonaku: „V ekonomike, kde jedinou istotou je neistota, sú jediným zaručeným zdrojom konkurenčnej výhody znalosti. Keď sa trh začne dynamicky meniť, počet rôznych technológií rastie, konkurentov stále pribúda a výrobky zastarávajú doslova cez noc. Úspešné podniky sú tie, ktoré neustále produkujú nové znalosti, šíria ich po celej firme a ich menia ich na nové technológie a produkty.“

♦ *V globálnej ére dochádza k silnému rastu konkurencie* – globalizácia trhu a podnikania vytvára pre každý podnik rovnaké podmienky pre prístup k informáciám, k zdrojom, k technológiám a trhom. Svet je stále globálnejší, vzdialenosti hrajú stále menšiu úlohu. To vedie k nutnosti všetko riešiť v globálnom meradle. Konkurencia prechádza v poslednej dobe k superkonkurencii. Konkurenčné myslenie už nie je založené na komparatívnych výhodách, ale na výhodách konkurenčných.

♦ *Využívaním technologického pokroku je utvárané nové trhové prostredie* – nový podnik je podnikom reálneho času. Vďaka novým technológiám (sila osobných počítačov, vysokorýchlostné komunikácie, internet...), ktoré umožňujú rýchlu aktualizáciu informačných databáz, sa podnik môže okamžite prispôbovať meniacim sa podmienkam a je schopný veľmi rýchlo reagovať na individuálne prianie zákazníka.

Rozvoj ľudského kapitálu v globalizujúcom sa svete

V súčasnosti sa vzdelávanie v celej Európe chápe ako dominantná úloha 21. storočia. Súvisí priamo s flexibilitou pracovnej sily, jej schopnosťou prispôbiť sa novým informačným technológiám a absorbovať nevyhnutné množstvo nových poznatkov. Vzdelávanie sa tak pre ambiciózneho človeka stáva samozrejmosťou a ľudí bez ambícií odsúva v tvrdom konkurenčnom boji na trhu práce na vedľajšiu koľaj. Celoživotné vzdelávanie možno dnes vidieť ako reakciu na aktuálny medzinárodný problém, ktorého zmyslom je uplatnenie sa na trhu práce.

Problematika vzdelávania je aktuálna i v oblasti podnikania. Situácia v ekonomike sa mení, vznikajú nové nároky na odbornú kvalifikáciu z hľadiska požiadaviek na aktualizáciu a prehĺbovanie profesijných vedomostí, schopností a postojov. Vstupom do Európskej únie na seba Slovenská republika postupne preberá záväzky vo všetkých oblastiach hospodárskej a sociálnej sféry vyplývajúce z podmienok členstva v EÚ. Z pohľadu podnikateľského subjektu je to predovšetkým začlenenie do jednotného európskeho trhu a efektívne fungovanie na ňom. Domáce prostredie musíme porovnávať so štandardami Európskej únie, a to nielen techniku, technológie, výrobky, služby, ale aj kapitál, ľudský nevynímajúc.

Vzdelávanie a rozvoj ľudského kapitálu je významným faktorom v učiacej sa spoločnosti, ktorej súčasťou sú zamestnávateľské subjekty. Práve tie sa veľmi významne môžu podieľať na zdokonaľovaní svojich zamestnancov, na ich neustálom rozvoji, na podpore celoživotného vzdelávania. Rozvoj zamestnancov sa v modernej organizácii stáva personálnou aktivitou, ktorá je popri motivácii a hodnotení súčasťou kvality pracovného života.

Už veľmi dlho sa všeobecne uznáva, že najcennejším bohatstvom podniku a zdrojom jeho konkurenčnej výhody je intelektuálny kapitál. Ľudské zdroje sa stávajú pre každú organizáciu stále vzácnejšou hodnotou, medzi podnikateľskými subjektami je súťaž o schopných ľudí stále intenzívnejšia. Kvalifikovaní schopní ľudia si vyberajú zamestnávateľa, ktorý ponúka podnikovú kultúru charakterizovanú aktívnym zapojením zamestnancov a osobnou tvorivosťou, čo je pre nich často dôležitejšie ako dobrý plat. Podľa filozofie sústavného rozvoja je nedostatočné, aby podnik poskytoval vzdelávanie svojim zamestnancom len príležitostne, v určitých momentoch ich kariéry. Vzdelávanie je potrebné vnímať ako sústavný proces, kladúci dôraz na zodpovednosť ľudí za vlastný kvalifikačný rast.

Teória ľudského kapitálu obracia pozornosť na ľudské schopnosti ako kapitál nielen ekonómov, ale aj psychológov a sociológov. Na základe empirických výskumov bolo dokázané, že intelektuálny kapitál svojim vlastníkom prináša výnos, ktorý je porovnateľný s výnosmi z hmotného kapitálu. Zároveň intelektuálny kapitál pre spoločnosť ako celok prináša kladné externé úžitky. Významným spôsobom sa dostáva do pozornosti aj v podmienkach Slovenska, ktorého komparatívnou výhodou je vysoká priemerná vzdelanostná úroveň jej obyvateľov. Preto problematiku analytického skúmania vzájomného vzťahu ľudského kapitálu a ekonomického

rastu považujeme za veľmi aktuálnu a potrebnú. Určitou rezervou v teoretickej rovine ostáva práve jeho meranie a hodnotenie (Bánoci, Mečár, 2006).

Profesijné vzdelávanie predstavuje v takomto význame systematické prispôsobovanie sa a zmenu správania, ktoré smerujú k dosiahnutiu požadovanej výkonnosti určitej profesie. Žiadny podnik však nesmie zanedbávať pravidelné hodnotenie efektívnosti vynakladaných zdrojov a prínosu vzdelávania, ako aj sledovanie vplyvu vzdelávania na jeho prosperitu. Skúsenosti z praxe však poukazujú na to, že pravidelnému systematickému vzdelávaniu sa na Slovensku venuje asi len 38 % zamestnávateľských subjektov (Antošová, Csikósová, 2006). Ambiciózni zamestnanci však dnes často zvyšujú svoju kvalifikáciu aj bez súhlasu a podpory zamestnávateľa, čo sa dúfajme odrazí na rastúcom trende vzdelanostnej štruktúry obyvateľov na Slovensku.

Úspech realizácie vzdelávacích programov závisí najmä od kvality uskutočnenia dôsledného monitorovania a vyhodnocovania jednotlivých vzdelávaní. Kľúčovým faktorom úspešnosti je, aby pracovníci chápali, že vzdelávacie aktivity nie sú len „darčekom“, či možnosťou oddýchnuť si od pracovných povinností, ale súčasťou pracovného pôsobenia v organizácii, ktoré sa uskutočňuje s jasnými cieľmi a očakávanými zmenami v správaní a výkonnosti pracovníkov i celej organizácie. Zároveň je treba s pracovníkom zrozumiteľne komunikovať o tom, že získané vedomosti a zručnosti môžu a majú slúžiť aj na ich celkový osobnostný rozvoj a budúci rast, či už v organizácii, alebo mimo nej (Čepelová, Toma, 2007).

So zvyšovaním významu vzdelávania v súčasnej spoločnosti sa mení tiež jeho postavenie v ekonomickom a spoločenskom systéme. Vzdelávanie sa dnes podľa školského zákona chápe ako verejná služba a vznikom súkromných základných stredných i vysokých škôl sa stala konkurenčnou. Vo vzdelávaní dospelých je situácia iná v tom, že postupne sa na trhu prevažne súkromných vzdelávacích inštitúcií vytvárajú určité regulatívy, ktorých úlohou je sledovať a udržať kvalitu a etiku poskytovania vzdelávacích služieb pre dospelých. Takou inštitúciou je na Slovensku napr. AIVD – asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých, ktorá bola založená v r. 1991 a v súčasnosti združuje 101 organizácií a inštitúcií.

Aká je situácia v profesijnom vzdelávaní dospelých v ostatných štátoch Európskej únie? Pre porovnanie s našimi najbližšími susedmi v Českej republike, ani oni na tom nie sú oveľa lepšie. Ako uviedol český denník MF Dnes 24. 10. 2002 – Česká republika výrazne zaostáva v profesijnom vzdelávaní za krajinami Európskej únie. Podľa vládnej agentúry CzechTrade však už doháňa Maďarsko a Slovinsko. Podľa slov šéfa tejto agentúry Martina Talpu „... české podniky profesijné vzdelávanie stále zanedbávajú, keď v krajinách EÚ viac ako 80 % podnikov venuje na vzdelávanie zamestnancov 2 % objemu vyplatených miezd, u nás je takých firiem necelé jedno percento.“ Český zamestnanec strávi odborným vzdelávaním priemerne 25 hodín ročne, keď napr. v Dánsku, Írsku a Španielsku je to viac ako 40 hodín. Vzdelávanie vlastných ľudí v Česku zabezpečujú iba dve tretiny firiem s viac ako 250 zamestnancami a iba štvrtina firiem do 50 zamestnancov. Česko sa ešte môže spoľahnúť na technické profesie, horšie je na tom marketing, manažment, jazykové znalosti ap. (Malach, 2005).

Podľa celosvetovej štúdie „Globálne trendy v riadení ľudských zdrojov“ (publikovanej v marci 2005 spoločnosťou PricewaterhouseCoopers) dokážu podniky v USA na nepriaznivé ekonomické podmienky reagovať rýchlejšie a pružnejšie ako Európske spoločnosti. Výrazné nedostatky sú aj v personálnej oblasti, keď napr. investície do formálneho školenia a podnikového vzdelávania zaznamenávajú v ostatných rokoch nasledovný pokles – v r. 2001 absolvovali zamestnanci európskych firiem priemerne 25,8 hodiny školení, keď v r. 2003 bol tento priemer ešte o niečo nižší – 23,9 hodiny. Pre porovnanie štúdia uvádza, že investície do ľudských zdrojov vzrástli v USA od r. 2000 približne o 22 %, keď v Európe nedošlo v tomto období k výrazným zmenám.

Európske dimenzie vo vzdelávaní

Význam vzdelávania je orgánmi i osobnosťami Európskej únie vysoko uznávaný a podporovaný. Je uplatňovaná kľúčová rola vzdelávania v ekonomickom rozvoji, v podpore konkurencieschopnosti Európy so svetom, v boji proti sociálnej nerovnosti a nezamestnanosti a tiež vo vývoji demokratickej a participatívnej spoločnosti. Nakoľko sú vzdelávacie systémy členských štátov veľmi rozmanité, späté s národnými kultúrnymi tradíciami, dosahujú sa ciele vo vzdelávaní mladej generácie i dospelých rôznymi cestami, v rôznych organizačných formách. Európska únia vyvíja mnoho činností v tejto oblasti, ktoré možno nazvať vzdelávacou politikou. Niektoré z týchto činností sú záväzné, väčšina z nich má charakter iniciatív, ktoré sa opierajú o konsenzus medzi členskými štátmi. Nie je teda výsledkom centralizácie zhora, ale odrazom dohodnutej spolupráce.

Hlavný výkonný orgán Európskej únie – Európska komisia využíva k realizácii vzdelávacej politiky v oblasti rozvoja ľudských zdrojov účinné nástroje, spomenieme napr.:

- programy na podporu európskej spolupráce, mobility študentov a učiteľov,
- správy, deklarácie, odporúčania, smernice a výzvy, smerujúce k budúcemu vývoju,
- štrukturálne fondy (napr. Európsky sociálny fond zameraný na rozvoj odborného vzdelávania a rast zamestnanosti).

Vzdelávacia politika sa prejavuje v programových dokumentoch Európskej únie, medzi ktoré patria nasledovné:

◀ *Memorandum Európskej komisie o odbornom vzdelávaní v Európskom spoločenstve v 90-tych rokoch* (Vocational Training in the European Community in the 1990s) z r. 1991;

◀ *Memorandum o vysokom školstve v Európskom spoločenstve* (The Memorandum on Higher Education in the European Community) z r. 1991

◀ *Zelená kniha o európskej dimenzii vo vzdelávaní* (The Green Paper on the European Dimension of Education) z r. 1993

◀ *Biela kniha – rast, konkurencieschopnosť a zamestnanosť* (Growth, Competitiveness and Employment) z r. 1994

◀ *Vyučovanie a učenie na ceste k učiacej sa spoločnosti* (Teaching and Learning. Towards the Learning Society) z r. 1995

◀ *Akčný plán učenia v informačnej spoločnosti* (Learning in the Information Society) r.1996–98

◀ *Na ceste k Európe znalostí* (Towards a Europe of Knowledge) z r. 1997 – vysvetľuje a zdôvodňuje smernice pre činnosť Európskej únie v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy pre obdobie r. 2000–2006. Hlavným dokumentom je kapitola 3 hlavy XI Amsterdamskej zmluvy: *Sociálna politika, všeobecné a odborné vzdelávanie a mládež*. Činnosť je zameraná na:

- rozvoj európskej dimenzie vo vzdelávaní, zvlášť výučbou a šírením cudzích jazykov členských štátov,
- podporu mobility študentov a učiteľov, okrem iného podporou uznávania akademických titulov a započítavaním doby štúdia,
- podporu spolupráce medzi vzdelávacími inštitúciami,
- rozvoj výmeny informácií a skúseností týkajúcich sa otázok spoločných vzdelávacích systémov členských štátov,
- podporu rozvoja výmeny mládeže, učiteľov a vychovávateľov,
- podporu rozvoja diaľkového vzdelávania.

◀ Významným medzníkom vo vzdelávacej politike EÚ je tzv. *Lisabonský proces – vzdelávanie a odborná príprava v Európe do r. 2010*, podľa ktorého by sa „Európa mala stať najkonkurencieschopnejšou a najdynamickejšou ekonomikou na svete, ktorá čerpá zo znalostí a zručností a je schopná nepretržitého hospodárskeho rastu pri súčasnom dosiahnutí väčšieho

množstva lepších pracovných príležitostí a väčšej sociálnej súdržnosti.“ Z tohto cieľa vznikol Pracovný program, formulujúci uvedené tri strategické zámery a 11 cieľov systému vzdelávania a odbornej prípravy EÚ. [3]

Strategický zámer č. 1 – Zlepšovanie kvality a efektivity systémov vzdelávania a odbornej prípravy v EÚ

Cieľ 1.1: Zlepšenie vzdelávania učiteľov

Cieľ 1.2: Rozvíjanie kľúčových kompetencií v spoločnosti založenej na znalostiach

Cieľ 1.3: Zabezpečenie prístupu k informačným a komunikačným technológiám pre všetkých

Strategický zámer č. 2 – Zabezpečenie prístupu k vzdelávaniu a odbornej príprave pre všetkých

Cieľ 2.1: Vytvorenie prostredia otvoreného pre učenie

Cieľ 2.2: Zvýšenie atraktivity učenia

Cieľ 2.3: Podporovanie aktívneho občianstva, rovných príležitostí a sociálnej súdržnosti

Strategický zámer č. 3 – Otvorenie systémov vzdelávania a odbornej prípravy okolitému svetu

Cieľ 3.1: Posilnenie väzieb medzi svetom práce, výskumom a celou ostatnou spoločnosťou

Cieľ 3.2: Rozvoj podnikateľského myslenia

Cieľ 3.3: Skvalitňovanie štúdia cudzích jazykov

Cieľ 3.4: Posilnenie mobility a výmeny

Cieľ 3.5: Rozvoj európskej spolupráce

◀ Profesionálne vzdelávanie patrí medzi priority Európskej únie a je významným prostriedkom k dosahovaniu spoločensko-ekonomických premien. Závažným medzinárodným programovým dokumentom pre rozvoj učenia najmä v dospelom veku je tiež *Memorandum Európskej komisie o celoživotnom učení* z novembra 2000, podľa ktorého výsledky učenia, vzdelávania a rozvoja rozhodujú a stále viac budú rozhodovať o inováciách, ekonomickom raste, prosperite, konkurencieschopnosti a kvalite života. Za podnetné možno považovať uvedených šesť kľúčových myšlienok memoranda:

1. Nové základné znalosti pre všetkých – zaručiť všeobecný a neustály prístup k učeniu,
2. Viac investícií do ľudských zdrojov – zvýšiť mieru investícií a vyjadriť tak priority u ľudí,
3. Inovácie vo výučbe a učení – účinné metódy pre celoživotné vzdelávanie a učenie,
4. Oceňovať učenie – zlepšiť spôsoby hodnotenia výsledkov najmä neformálneho učenia,
5. Prehodnotiť poradenstvo – aby sa každý mohol dostať ku kvalitným informáciám,
6. Priblížiť učenie k domovu – poskytovať príležitosť k celoživotnému učeniu čo najbližšie k učiacemu sa využívaním metód založených na informačných a komunikačných technológiách.

Význam rozvoja ľudských zdrojov podporuje samostatný sektorový operačný program „Ľudské zdroje“ financovaný z Európskeho sociálneho fondu, keď na obdobie r. 2004–2006 je pre tento účel vyčlenených 318,82 mil. eur. Pomocou tohto programu budú aj v SR realizované zámery európskej stratégie zamestnanosti. K základným prioritám programu patrí okrem rozvoja aktívnej politiky trhu práce, sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí na trhu práce aj zvýšenie kvalifikácie a adaptability pracovnej sily a vstupujúcich na trh práce.

Záver

Európa vykročila k spoločnosti a ekonomike založenej na znalostiach. Viac ako kedykoľvek predtým sa prístup k aktuálnym informáciám a znalostiam, spolu s motiváciou využívať tieto zdroje v prospech spoločnosti stáva kľúčom k zlepšeniu zamestnateľnosti a adaptability pracovnej sily. Slovensko patrí do Európy geograficky, ekonomicky aj politicky. Dnešní Európania chcú žiť v komplexnom sociálnom a politickom svete a pritom chcú byť tvorcami svojej vlastnej kariéry a života.

Toto nech je výzvou pre slovenské podnikateľské subjekty, ktorých manažment ak chce, môže zmeniť svoju filozofiu, nájsť zdroje a prostriedky a umožniť svojim zamestnancom

rozvíjať sa, investíciami do ľudského kapitálu vyjadriť svoje priority a tým zvýšiť hodnotu svojho personálu a súčasne aj hodnotu svojho zamestnávateľského subjektu pre budúcnosť.

Zdroje:

ANTOŠOVÁ, M., CSIKÓSOVÁ, A.: Kedy sa podnikové vzdelávanie na Slovensku vyrovná trendom rozvoja zamestnancov v globalizujúcej sa Európe? *In: Ekonomie a management. Vol.9, no.2 (2006), p.25–32*

ANTOŠOVÁ, M.: Znalostný manažment a možnosť jeho aplikácie v podniku. *In: Vzdelávanie dospelých, č. 3/2003, s. 13–20*

BÁNOCI, D., MEČÁR, M.: Intelektuálny kapitál ako kritérium úspešnosti pôsobenia na trhu. *In: MOMAN 06, Plzeň, Evida 2006, s. 21–25*

ČARNICKÝ, Š., MESÁROŠ, P.: Potreba implementácie manažmentu znalostí v slovenských podnikoch. *In: Ekonomický časopis, roč. 54 / 2006, č. 4, s.386–402*

ČEPELOVÁ, A., TOMA, R.: Potreba a stav vzdelávania v Košickom samosprávnom kraji. *In: Verejná správa a spoločnosť, č. 1/2007, s. 14–23*

JAMNICKÝ, P.: Tréningy zamerané na rozvoj líderských osobností v organizáciách. *In: Zborník z konferencie – Ekonomika, financie a manažment, Bratislava 2003*

KRAVČÁKOVÁ, G.: Knowledge management – nový prístup k vzdelávaniu v organizácii. *In: Zborník z konferencie – Kvalita života a rovnosť príležitostí z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce, Prešov 2005, s. 597–601*

MALACH, A. a kol.: Jak podnikat po vstupu do EU. *Grada, Praha 2005*