

Sergej Vojtovič: Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů

Praha: Grada Publishing 2011, 192 s. ISBN 978-80-247-3948-9

Nedávno vyšla v známom pražskom nakladateľstve Grada Publishing monografia *S. Vojtoviča Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*, ktorú odporúčam do pozornosti.

Z obsahu knihy chcem upozorniť na tie jej časti, na ktoré skúsenejší čitateľ zvyčajne najskôr zameriava svoju pozornosť, keď drží v rukách novú knižku: na úvod alebo záver. Autor napísal tieto časti veľmi starostlivo, premyslene, krátke vety vzbudzujú otázky, zvedavosť. Po prečítaní hutne vymedzených cieľov či záverov skúmania čitateľ pociťuje potrebu prečítať si knižku celú.

Obsah odbornej monografie je logicko-historicky členený na šesť hlavných kapitol, ktoré sa ďalej členia na menšie časti:

1. *Technokratické koncepcie personálneho riadenia.*
2. *Formovanie sociálneho prístupu v personálnom riadení.*
3. *Personálne riadenie v podmienkach vedecko-technického pokroku.*
4. *Fáza dospelosti koncepcie personálneho riadenia.*
5. *Koncepcia ľudského kapitálu v podmienkach znalostnej ekonomiky.*
6. *Vznik a formovanie koncepcie riadenia ľudských zdrojov.*

Monografia obsahuje ešte ucelený zoznam literatúry, ďalej *zhrnutie/summary* a *vecný register*.

Recenzovaná monografia nemá prevažne sumarizačný charakter, aj keď k takému hodnoteniu trochu nabáda uvedená štruktúra a z nej sa črtajúci obsah. O jednotlivých koncepciách personálneho riadenia od jeho vzniku až doposiaľ bolo napísaných nemálo kníh a prác. S. Vojtovič však tieto opätovne netriedi, neusporadúva a neopakuje. Dokonca samotná charakteristika či vysvetlenie hlavných koncepcií personálneho riadenia tvorí len – odhadujem – päť percent z rozsahu celej monografie. Nové, primárne a najprínosnejšie v jeho práci sú, podľa mojej mienky, dve oblasti: prvá, systémovo-historická analýza podmienok a príčin utvárania, rozvoja a premien základných spôsobov alebo fáz personálneho riadenia v organizáciách, osobitne v hospodárskych podnikoch; druhá, v historicko-logickej analýze a výslednej argumentácii, ktorá narušuje, ba vyvracia doposiaľ prevládajúci názor, že koncepcia riadenia ľudských zdrojov je len ostatná, najnovšia fáza doterajšieho vývinu personálneho riadenia.

Autor skúma vývin personálneho riadenia historicky, systémovo a medzi-odborovo. Predovšetkým, na pomerne malom priestore hutne načrtáva vývin (premeny, revolučné vlny, krízové otrasy a pod.) základných spoločenských podsystémov (hospodárskeho, sociálneho a kultúrneho vrátane vedy, teórie) a ich vplyv na funkcie a postavenie človeka vo výrobe a s tým úzko späté personálne riadenie za približne ostatných sto rokov. Ide o obdobie zahŕňajúce javy a procesy, počínajúc priemyselnou revolúciou cez vedecko-technickú revolúciu až po procesy globalizá-

cie a utváranie znalostnej ekonomiky a spoločnosti. Sú to javy a procesy viaceromenej známe, ako aj ich vplyv a význam v živote spoločnosti. Avšak málo sa vie, ako tieto podmienovali a inak ovplyvňovali zo začiatku malinkú zložku podsystému riadenia, personálne riadenie. Autor vo svojej monografii v nemalej miere vyplňa uvedenú medzeru v našom poznaní. Jeho prístup a poňatie rozvoja personálneho riadenia je zároveň medziodborový. Skúma a vysvetľuje historický vývin vedy, rozvoj ekonomickej teórie, teórie riadenia (manažmentu), sociológie, psychológie, pedagogiky, práva a ich vplyv na rozvoj personálneho riadenia. Monografia obsahuje aj viacero filozofických, osobitne filozoficko-antropologických prístupov. Hoci takýto široký medziodborový prístup k predmetu skúmania prináleží skôr medziodborovému výskumnému tímu, S. Vojtovič sa sám zhostil tejto neľahkej úlohy zodpovedne a vcelku úspešne.

Celá knižka – až na jednu dve výnimky (Japonsko) – je zameraná na utváranie koncepcií personálneho riadenia v našej – západnej civilizácii (kultúre). A práve v nej, konkrétne v USA, Veľkej Británii a inde, vedno s rodiacou sa praxou a koncepciou znalostnej ekonomiky a spoločnosti, vzniká aj nová koncepcia rozvoja ľudských zdrojov. Diskusie a spory sa vedú o tom, či ide o analogický proces, ktorý je podobný zrodu a vývinu predošlých koncepcií personálneho riadenia, alebo sme svedkami vzniku principiálne nového javu, produktu vývinu západnej neoliberalnej ekonomiky a spoločnosti. S. Vojtovič stojí na strane druhej, nateraz malej skupiny a uvádza pre to dosť silné a presvedčivé argumenty.

Všetky doterajšie koncepcie personálneho riadenia sú o riadení človeka (ľudia) ako pracovnej sily a ako zamestnanca. Od počiatku tohto procesu bol človek púhym článkom výroby, merateľným a vypočítateľným doplnkom strojov, technológie. Koncom 20. storočia však dochádza ku kvalitatívnej zmene: postupne sa ľudia – osobitne ich vedomosti, intelekt, schopnosti, ich spôsobilosti inovovať – stávajú z prívesku mŕtvej techniky a technológie hlavným živým, tvorivým činiteľom a bohatstvom organizácií. Preto riadenie rozvoja ľudských zdrojov – teraz už hlavného činiteľa – nemôže byť záležitosťou prevažne operačného riadenia jedného z mnohých oddelení organizácie (personálneho), ale stáva sa súčasťou strategického riadenia, rozhodovania vrcholového manažmentu. Riadenie ľudských zdrojov sa stáva riadením toho najcennejšieho, čo organizácia, znalostná ekonomika má. Ba čo viac, nejde už o riadenie kvantifikovateľnej, exaktnej veličiny (pracovnej sily), ale bytostí obdarených nevypočítateľnými tvorivými, duchovnými schopnosťami a silami: „Produktivita ľudských vedomostí a schopností je neidentifikovateľná.“ (s. 171)

Znalostná ekonomika a spoločnosť je zatiaľ viac výzva, prípadne cieľ ako skutočnosť, osobitne v našich podmienkach. Takže aj koncepcia riadenia ľudských zdrojov je viac predstavou alebo filozofiou ako predstupňom ucelenej stratégie riadenia ľudských zdrojov. A preto diskusie a spory sú prirodzené.

Autorove východiská a ponímanie riadenia ľudských zdrojov predstavujú aj veľký (a nielen duchovný) potenciál. Ľudské zdroje ako *rodiace* sa hlavné bohatstvo organizácií v znalostnej spoločnosti však v podmienkach súčasnej západnej

civilizácie naďalej zostávajú aj zamestnancami (prevažne súkromných) organizácií, firmami, v ktorých dominujú private záujmy, hodnoty a ciele. „Investovať, vzdelávať a rozvíjať pracovníkov je v koncepcii ľudských zdrojov potrebné nie preto, že človek je ľudská bytosť, ale kvôli tomu, že investícia do kreatívnych ľudí, ich vzdelania a rozvoja zvyšuje hodnotu výrobného kapitálu... a zároveň prináša výrobnej spoločnosti to, čo je zmyslom jej existencie – zisk.“ (s. 173) A tak sa tu črtá protirečenie medzi ideou a potrebou rozvoja ľudských zdrojov ako hlavného strategického činiteľa utvárania a rozvoja znalostnej spoločnosti a rozličnými skupinovými záujmami private zamestnávateľov. Nevieme, akým významným limitom rozvoja či transformácie súčasného kapitalizmu západnej civilizácie sa toto protirečenie stáva.

Odborná monografia S. Vojtoviča je vhodným a bohatým zdrojom nových poznatkov a inšpirácií nielen pre členov academickej obce (študentov, pedagógov či vedeckých pracovníkov), ale aj praktických manažérov, vrcholových manažérov podnikov, organizácií vrátane inštitúcií strategického riadenia spoločnosti.

Peter Bartak