

SOCIÁLNOPRÁVNÁ ZRELOSŤ SUBJEKTOV RIADENIA

EMIL ČERKALA

SOCIO-LEGAL MATURENESS OF THE MANAGEMENT SUBJECTS

Abstrakt

Kvalita riadiacej práce na všetkých úrovniach hospodárskeho a spoločenského života, inštitúcií verejnej správy je závislá na profesionálne pripravených manažéroch. Aby riadiaci pracovník mohol byť považovaný za profesionálne pripraveného manažéra musí napĺňať kritéria ktorými sa v tomto článku zaoberáme. Predovšetkým ide o znalosti riadenia, odbornosť, zručnosť, sociálnu zrelosť a autoritu.

KLúčové slová: riadenie, odbornosť, zručnosť, sociálna zrelosť, autorita

Abstract

The quality of management of economic and social life at all levels, and the public administration institutions are depend on professional managers. The worker for being able to consider as a professional manager should meet the criteria which we deal with in this article. Overall it is about knowledge management, the experience, skill, social maturity and authority.

Key words: management, expertise, skills, social maturity, authority

Úvod

Riadenie považujeme za zložitý proces, ktorý si vyžaduje od riadiaceho pracovníka znalosti riadenia, odbornosť, zručnosť, sociálnu zrelosť a autoritu.

Manažérstvo môžeme definovať (Bakošová 1991) ako psychologický proces realizácie vedenia podriadených, ktorý uspokojuje hlavné ľudské túžby, zabezpečuje logický základ individuálneho rozdelenia práce a špecializácie v rámci skupiny.

Súčasná riadenie priemyslu, poľnohospodárstva, ostatných rezortných činnosti a inštitúcií verejnej správy vyžaduje si profesionálne pripravených manažérov.

Riadiaci pracovník si vytyčuje ciele, ktoré v dobe uplatňovania svojej funkcie chce dosiahnuť. Musí pritom vychádzať zo silných a slabých stránok riadiacej organizácie. Vyselektované a stanovené ciele musí zahrnúť do plánov, ktoré by mali byť vypracované v alternatívach vzhľadom na možné vývojové riziká.

Plánovacie procesy z hľadiska realizácie musia byť pretavené do konkrétnych úloh, čím sa naplnia organizátorská funkcia riadiaceho pracovníka. Úlohy na naplnenie cieľov sa musia nielen vypracovať, ale musia byť náležite po obsahovej stránke skontrolované. Nemôže sa uspokojiť s tým, že berie na vedomie len splnenie úlohy.

Až po výsledkoch kontrolnej analýzy je možné pristúpiť k rozhodovacím procesom a výberu varianty pre dosiahnutie vytýčeného cieľa.

Okrem požadovanej odbornosti, ktorú môžeme charakterizovať ako vedomostnú úroveň, sa u riadiaceho pracovníka požaduje zručnosť, ktorá sa prejavuje praktickými skúsenosťami a sociálnou zrelosťou.

Riadiaci pracovník vo funkcii by si mal uvedomovať, že bol človekom a človekom by mal zostať i počas výkonu riadiacej funkcie. Svoje správanie, vymedzené práva a povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a vnútorných reglementov organizácie musí v plnom rozsahu rešpektovať, ovládať ich obsah, dodržiavať a vedieť presadiť pri jednotlivých rokovaníach.

Charakterové vlastnosti a autorita manažéra

Pre manažéra sú dôležité charakterové vlastnosti v rámci jeho sociálneho správania.

Charakter je vytváraný súhrnom psychických vlastností jednotlivca, vyjadrujúce vzťah jednotlivca k spoločenskej realite prejavujúce sa v jeho aktívnom prístupe, konaní. Charakter jednotlivca sa vyvíja v priebehu životného cyklu a to v závislosti od životných a spoločenských podmienok, výchovy a vzdelania. Nejde teda o akúsi vrodenu vlastnosť a, ale o dynamicky sa formujúci a vyvíjajúci komponent. Jadrom charakteru je morálka jednotlivca.

Charakter úzko súvisí s temperamentom, pretože bezprostredne vplýva na uvážlivé, rozvážne konanie, vytrvalosť, spoločnosť, uzavretosť a pod.

Pri analýze charakteru manažéra vždy nám vystupujú dva komponenty, ktorými sú vôľová stránka a osobnostná stránka niekedy označovaná pojmom ľudská.

Pri komponente vôli sú prejavované individuálne vlastnosti, ktoré odlišujú jednotlivcov a ktorými sú: samostatnosť, cieľavedomosť rozhodnosť a vytrvalosť.

Tieto vôľové vlastnosti sa prejavujú ako vedomá aktivita s jasným cieľom vychádzajúca z celkovej reality riadenia.

Osobnostný komponent v sebe zahŕňa morálku, postoje, svedomie vzťah k druhým ľuďom, úctu a dôveru k človeku, čestnosť, úprimnosť, duchaplnosť, láskavosť, veľkorysosť, disciplinovanosť atď.

Závažným pojmom s ktorým sa stretávame pri subjektoch riadenia je moc a autorita.

Pod pojmom moc všeobecne rozumieme schopnosť presadiť vôľu voči druhým subjektom. Moc je schopnosť legálne t.j. v rámci pozitívneho práva a jurisdikcie presadzovať vôľu a dosiahnuť požadovaný výsledok v rámci spoločenských vzťahov v želaných intenciaciach.

Autoritou všeobecne rozumieme spôsobilosť jednotlivca, skupiny, inštitúcie pôsobiť a určovať správanie jednotlivca pomocou noriem s cieľom niečoho dosiahnuť.

Prameňom právne autority (štátu, jednotlivca) môžu byť vzťahy dôvery kolektívu, komunity, spoločenstva, voči osobám, inštitúciám, ktoré moc realizujú, **závislosti** autority na ekonomickej, politickej, citovej a iných oblastiach a použitie **sily** – fyzického donútenia voči subjektom, ktorí dobrovoľne autoritu nerespektujú.

V tých prípadoch v ktorých autorita sa opiera o moc zo zastavanej pozície – funkcie, vyžaduje si to v praxi vydané pokyny overovať, kontrolovať, ako sú oni plnené podriadenými. Podriadení ťažko sa stotožňujú s pozíciou „autority“ vedúceho, ktorú získal zásahom „zhora“.

Ak autorita manažéra sa opiera o moc prameniaca z odbornosti, z osobnosti, noriem, ale aj pracovnej pozície môže sa manažér spofaňovať, že podriadení budú plniť úlohy bez nutnosti ich overovania a kontroly.

Negatíva v riadiacej práci

V prácach býva všeobecným zvykom, že sa vymenovávajú pozitívne kritéria pre riadenie. Pokúsime sa teraz o excerpt nedostatkov, teda opaku – negatív v riadiacej práci.

V čom sú a ako sa prejavujú nedostatky riadiacej práce:

- Neomylnosť a všeznalosť úradníka verejnej správy, ktorý sa menovaním do pracovnej pozície vedúceho úradu (TOP manažéra) úplne iného vedného odboru a zamerania z aspektu funkciou daných kompetencií, začal rozumieť všetkému, ba dokonca, je presvedčený o svojej neomylnosti podľa zásady „kto získal úrad nadobudol aj rozum“.
- Neznalosť TOP manažérov o obsahu vlastných interných predpisov (reglementov), v dôsledku čoho sú tieto nimi uplatňované spôsobom od „buka do buka“, pričom takí TOP manažéri sú presvedčení o svojej pravde.
- Žiaľ nevedia ani toľko, že vydanými internými reglementmi sú viazaní predovšetkým oni pri rozhodovacej činnosti. Nedodržanie interných reglementov často spôsobuje diskrimináciu zamestnanca. Žiaľ i pojem diskriminácia v pracovnoprávných vzťahov je u niektorých TOP manažérov vágnym pojmom.
- V súvislosti s vysokoškolskými pedagógmi by bolo vhodné si ujasniť – rozlíšiť dva elementárne pojmy a to vedeckého pracovníka a mudrca, ktoré u mnohých jednotlivcov splyvajú do jedného pojmu – vedomostného znalca všetkého.
- Vedcom je ten, kto získal vedomosti v konkrétnej oblasti vedného zamerania, je erudovaným pracovníkom v danej oblasti vedy, je teda vedeckým pracovníkom, je garantom študijného programu.
- Mudrc znamená, že daný jednotlivec je inteligentný skúsený, a pragmatický človek najmä so všeobecným pohľadom v otázkach týkajúcich medziľudských vzťahov a komunikácie s ľuďmi a pod.
- Byť vedcom neznamená uzurpovanie si hneď práva mudrca, byť teda neprekonateľným v znalostiach akejkoľvek oblasti ľudskej, spoločenskej a vedeckej činnosti, ako to u nás veľmi často v praxi sa vyskytuje.
- V rozhodujúcej miere preukazuje sa tu nevedomosť a nekompetentnosť takých pedagógov, ktorým zo slušnosti, úcty alebo strachu o svoju existenciu nikto nevyvracia šírené „múdrosti“.
- Niekedy nevedomosť TOP manažéra je taká veľká, (bez ohľadu na počet titulov, alebo bez titulov) že je schopný páchať trestnú činnosť vystavovaním úradných listín – falzifikátov a pritom nie je si vedomí, že ide o trestnú činnosť podľa zák. č. 350/2005 Z. z.
- Hodnotenie zamestnancov za účelom ich následnej motivácie, býva často pochybné a to v tom, že kritéria hodnotenia sú určované bez toho, aby tieto boli známe, prístupné zamestnancovi – transparentné. Zamestnanec zostáva bez možnosti odvolania či podania námietok proti výsledkom hodnotenia čo mnohokrát to zavaňuje časmi nedávno minulými, kedy sa takémuto postupu hovorilo v riadení – „kádovanie“.
- Na kvalitu i výkonnosť vo verejnej správe nepriaznivo už dlhé roky pôsobí rozmáhajúca sa prax **obsadzovania vedúcich funkcií rámci** výberové konania zamestnancami bez príslušnej kvalifikácie. Týka sa to predovšetkým miestnej štátnej správy a samosprávy.

Výmenou vo funkcii odborníka za politicky zdatného nesie so sebou určité úskalia, vyplývajúce s neznalosťou problematiky, ktorú má riadiť. Zvlášť úskalia vidíme v oblastiach so širokými kompetenciami.

Neznalosť problematiky v riadenej oblasti kompromituje vo verejnosti nielen takéhoto „manažéra“, ale celý orgán štátnej správy či samosprávy.

Sú to pracovníci, ktorí prejavujú oficiálne lojalitu s politickými štruktúrami moci a sú schopní pre tieto štruktúry vykonať takmer čokoľvek.

Víťazi výberových konaní v mnohých prípadoch sú známy už niekoľko týždňov pred týmto aktom.

Podmienky výberového konania sa upravujú na funkcie podľa vopred vybraného jednotlivca, ktorým sa má funkcia obsadiť, a nie podľa potrebnej a požadovanej odbornosti.

Prax ukazuje, že sa pri výberových konaniach neberú do úvahy študijné programy, ktoré sú vhodné pre výkon tej ktorej funkcie, v lepších prípadoch požiadavky na obsadenie funkcie sa dávajú aspoň podľa študijných odborov. Do istej miery to môže byť spôsobené tým, že prax nepozná široký diapazón študijných programov v ktorých absolventi končia štúdiom.



Záver

Manažérska spoločnosť ku ktorej spejeme, musí sformulovať také postupy a mechanizmy, aby mohli sa naplniť uvedené postuláty. Je to v záujme dobrého a odborného fungovania verejnej správy, hospodárskych organizácií, ale aj tretieho sektora.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- [1] BAKOŠOVÁ E., 1991: Sociálna psychológia pre právnikov. Univerzita Komenského Bratislava, ISBN 80-85504-01-4.
- [2] BARÁNY E., 1989: Štát a spoločnosť. Bratislava.
- [3] ČERKALA E., KOČICKÁ E., ĽALÍK V., 2009: Environmentálne právo SR. Technická univerzita vo Zvolene. Zvolen, 333 pp., ISBN 978-80-228-2010-3.
- [4] ČERKALA E., KOČICKÁ E., ĽALÍK V., DIVIAKOVÁ A., RÁČZ A., ANDROVIČOVÁ Z., TRENČIANSKY M., 2010: Environmentálny manažment a environmentálne manažérske a auditórske systémy. Učebnica. TU Zvolen, 148 pp., ISBN 978-80-228-2130-8.
- [5] PORVAZNIK J., 2002: Manažment a manažéri univerzít. Centrum ďalšieho vzdelávania Ekonomickej univerzity Bratislava, TEMPUS –PHARE UM JEP –13003-98 Európskej komisie.

ADRESA AUTORA:

JUDr. Emil Čerkala, PhD., Katedra UNESCO pre ekologické vedomie a trvalo udržateľný rozvoj, Fakulta ekológie a environmentalistiky, Technická univerzita vo Zvolene, T. G. Masaryka 24, 960 53 Zvolen, Slovenská republika

RECENZIA TEXTOV V ZBORNÍKU

Recenzované dvomi recenzentmi, členmi vedeckej rady konferencie. Za textovú a jazykovú úpravu príspevku zodpovedajú autori.

REVIEW TEXT IN THE CONFERENCE PROCEEDINGS

Contributions published in proceedings were reviewed by two members of scientific committee of the conference. □For text editing and linguistic contribution corresponding authors.