

Recenzia

Kassay Štefan, 2014. *Podnik a podnikanie V. – Učenie a rast*. Bratislava: Veda. 733 s. ISBN 978-80-224-1368-8.

Piaty diel dnes už známej pentalógie akademika Štefana Kassaya *Podnik a podnikanie* je zameraný na tému, ktorá je v ekonomickej teórii pretriasaná niekoľko desaťročí. Zaoberá sa učením a vedomosťami v kontexte podnikania. Prepojenie vychádza nielen z jestvovania neoddiskutovateľného štvrtého zdroja ekonomiky – znalostí, ale aj z autorovej životnej cesty, ktorá je skĺbením práce v akademickom prostredí a v priemysle. Strojár, podnikateľ a žurnalista v jednej osobe prepája v tomto diele skutočne mnohé odvetvia – ekonómiu, manažment, filozofiu, psychológiu, teóriu systémov, sociológiu, pedagogiku, metodológiu vedy a niektoré iné disciplíny vedenia.

Kniha je popretkávaná aj implementami rôznych popredných mienkotvorných osobností, ako napr. Anselma Grüna, Júliusa Krempaského, Milana Šikulu, Augustína Mariána Húsku, Noama Chomského, Milana Zeleného etc.. Spomínané vsuvky slúžia na vyjadrenie názorov na istú aktuálnu tému od popredných odborníkov svetovej úrovne zo zahraničia i zo Slovenska. Sú vítaným a obohacujúcim oživením publikácie, čo prináša multilaterálny pohľad z viacerých hľadísk od viacerých autorov.

Úvod publikácie je venovaný reflexii zmien v oblasti socioekonomických vzťahov. Prvá kapitola prvej časti konštatuje fakt o význame znalostí ako výrobného faktora ekonomiky v zmysle konkurencieschopnosti a získania konkurenčnej výhody. Venuje sa významu informácie v oblasti zabezpečenia podniku, aktivity pracovníkov, využívania znalostí a kompetencií zamestnancov. Autor predpokladá, že nedostatok využívania nadobudnutých kompetencií často robí značný rozdiel medzi reálnym využívaním kompetencií zamestnancov a ich skutočným potenciálom.

Druhá kapitola prvej časti sa zameriava na dynamiku sociálnych vzťahov. Kvalitu života vníma aj ako začlenenie do mnohých, najmä interpersonálnych vzťahových kontextov, čo súvisí s deľbou práce. Zaujímavosťou je kritika kolotoča, kde finančná disponzibilita determinuje spotrebu, spotreba výrobu a výroba zamestnanosť. Ústie riešení je často bizarné, barbarské ničenie produktov alebo

obmedzovanie produktivity práce a pokroku. Oproti tomu navrhuje Kassay nebrať ako kardinálny problém zamestnanosť, ale kvalitu života každého človeka na globálnej úrovni. Na druhej strane nezamestnaní predstavujú finančnú záťaž pre štát, najväčším problémom sú nezamestnaní žijúci pod hranicou chudoby. Podstatou nezamestnanosti nie je nepotrebnosť práce, ale nedostatok plateného zamestnania. Sociálna stratifikácia súvisí s pojmom chudoba. Tento pojem je definovateľný ako absolútna chudoba, no relatívna chudoba je vecou konsenzu. Pomôcť vyrovnat' sociálnu stratifikáciu relatívne chudobným môže úsilie o sociálnu inklúziu, dané i na legislatívny základ. Na jediný sociálny model, uplatňovaný v celej Európe sa autor díva kriticky. Kapitola si rovnako všima tematiku rodovej rovnosti v kontexte sociálnej politiky štátov.

Za investíciu podniku do budúcnosti autor považuje učenie a rast. Konštatuje, že mnohé podniky pretrvávajú v tradičných metódach riadenia, aj keď je možné exaktné meranie plnenia strategických cieľov. Intelektuálny kapitál považuje autor za východisko tvorby hodnôt. Pri uvedomovaní si významu ľudského kapitálu jasne diferencuje medzi pojmami informácia, vedomosť a znalosť, rovnako vníma jestvujúce delenie znalostí. Uvádza rozličné možnosti klasifikácie. Plne si uvedomuje cenu znalostných aktív podniku a líderstvo podnikov, ktoré nimi disponujú. Reflektuje názor, že v zmysle ľudského kapitálu sa záujem vied orientuje na jeho kognitívnu stránku. Poukazuje na subalternáciu pojmu ľudský kapitál pod pojem intelektuálny kapitál. Spomínané vzťahy vyjadruje autor i kvantitatívne. Uvedené súvislosti konfrontuje so súčasnými renomovanými autormi, neopomínajúc historické vedné súvislosti. Vníma i narúšanie evolučných princípov v enviromentálnom zmysle. Kapitola venujúca sa znalostnej spoločnosti ďalej popisuje fragmentarizáciu produkcie, ako aj nutnosť stupňovania zapojenia intelektuálnych schopností človeka do pracovného procesu. V zmysle historickej reflexie štruktúr práce s informáciami hovorí autor o troch stupňoch inteligencie. Autor reflektuje na skutočnosť, že kolektívna inteligencia dokáže prekročiť doteraz pokladanú hranicu vypočítateľnosti a tým i objaviť novú kvalitu poznatkov, ktoré by doteraz boli pokladané za neobjaviteľné. Uvedená skutočnosť má závažné dôsledky v epistemológii. Novinkou je využitie poznatkov bez ich zachytenia ľudským vedomím.

Publikácia sa taktiež zaoberá i riadením znalostí. Venuje sa problematike štruktúrovania znalostí a ich spracúvaniu. Do riadenia znalostí patrí činnosť znalostných pracovníkov. Znalostné riadenie nie je identické s riadením znalostí, diskusiam o dištinkcii medzi uvedenými slovnými spojeniami venuje autor pozornosť. Znalostný pracovník by mal byť osobnosť, ktorá bude stále v procese získavania nových vedomostí. Reflektuje rôzne druhy znalostných stratégií, znalostné riadenie v širokých súvislostiach s informačnými technológiami a kybernetikou. V uvedených súvislostiach často využíva práce renomovaných teoretikov ako Jozef Kelemen, Augustín M. Húska, K. P. Liesmann, Marvin Minsky. Príslušná kapitola spracovala tiež históriu vedy o znalostiach v súvislosti dejín vedy a dejín filozofie. Autor v uvedenej kapitole napr. poukazuje na fakt, že využitie explicitných znalostí nezávisí iba na komunikačných a informačných technológiách, ale rovnako i na schopnosti ľudí tieto nové technológie prijímať a učiť sa ich. V tom zmysle je ľudský znalostný kapitál stále viac oceňovaný. Ďalej akademik Kassay pokračuje reflexiou konceptualizácie - vytvárania konceptuálnych modelov a ich usporadúvania do hierarchie. V tomto zmysle vníma vyjadriteľnosť explicitných znalostí ako uľahčenie možností znalostného riadenia. Autor kritizuje spory o vzdelanie, často podfarbené politicky s nie vždy povolanými aktérmi. Konštatuje, že vzdelanie spormi stráca, predovšetkým tradíciu a generačnými skúsenosťami utváraný obsah. Upozorňuje na Liesmannovo spájanie vágnosti jadra všeobecného vzdelania, rovnako poukazuje na Druckerovo vnímanie rozdielu medzi znalostným pracovníkom a všeobecne vzdelaným človekom ako nositeľom kultúry v kontexte redukcie vedomostí na vypočítateľný ľudský kapitál. Rovnako poukazuje na sploštenie zmyslu vzdelania v intenciách jeho ponímania niektorými vzdelávateľmi, že prvoradý cieľ je uplatniť sa na trhu práce. Mimoriadne pozitívne hodnotíme kritické reflexie cieľov znalostnej spoločnosti, ktorej podľa Kassaya nejde o múdrosť, lež o chuť učiť sa. Negatívne vnímanie fragmentarizácie poznania ako aj negatívny vplyv médií na oblasť poznania je rovnako utrafenou a nadčasovou kritikou z pera nášho autora. Rovnaký názor má i na rôzne nedomyslené experimenty didaktiky a scientometrie, čo možno len kvitovať. Možno súhlasiť s tvrdením autora, že znalostní pracovníci, úzki špecialisti bez interdisciplinárneho ponoru, iba rozumejúci vedám budú patriť technike a nie prírode. Ako cenné vnímame analyzovanie špecifik riadenia znalostných pracovníkov ako aj psychologicky,

medicínsky, a eticky kvantifikované určovanie ľudského potenciálu. Exaktné možnosti predikovania takýchto dispozícií, aké prináša publikácia je skutočne prínosné.

Autor odsudzuje konzervativizmus a bránenie sa pred inováciami v riadení podniku. Opierajúc sa napr. o Hegela vníma prácu ako základ spoločenského jestvovania človeka. Pri práci ide o invenčné, nezávislé myslenie. Tento znak je symptómom pre špičkových pracovníkov, pravda s vôľou osvojovať si nové vedomosti. V zmysle práce a personálneho manažmentu analyzuje výkon a výkonnosť. Sleduje ekonomickú oblasť vyzdvihovalú už Ricardom, deľbu práce v intenciách názorov teoretikov manažmentu i genderových rozdielov, kde sa opiera mimo iného o cenné názory akademičky Ostatníckovej. Napriek prínosným úvahám nad genderovými rozdielmi neskľzava autor na pozície feminizmu. Uvádza názory I. Bakkerovej, podľa ktorej je základná štruktúra ekonomiky kapitalizmu determinovaná genderovo. Podľa autora je nutné prehĺbiť otázku genderových rozdielov v zmysle ich adekvátneho ohodnotenia za porovnateľný výkon. Reflektuje, že súčasnosť je priestorom posunu od manipulatívnych techník teórie riadenia k holisticko – synergickým modelom.

Publikácia sa usiluje vymedziť i hranicu možného, no primeraného výkonu z hľadiska dlhodobých ukazovateľov. Táto hranica je determinovaná subjektívnymi a objektívnymi podmienkami výkonnosti. Uvedenú tému kniha analyzuje i v kontexte osobnostných dispozícií. Kritizuje taylorovskú optiku vnímania pracovníka vo vzťahu k pracovnému výkonu. Hodnotná príloha prináša kvantifikatívne posúdenie osobnosti na zastávanie manažérskeho funkcie.

Š. Kassay sa nevyhýba ani takým témam, ako nedovolená manipulácia na pracovisku, nedovolené ovplyvňovanie zamestnancov. Približuje vonkajšie i vnútorné determinanty motivačného procesu. Manažér, i keď je vzdelaný, dokonca vedecky pripravený, musí konať ad hoc, často nemá čas zvažovať konanie v teoretickej rovine. Už B. Mussolini sa vyjadril: nemám čas tvoriť teórie, musím jednať. Preto je potrebné automatizovať isté zásady a modely rozhodovania. Publikácia sa venuje i téme pracovnej motivácie, komparuje motivačné teórie. Je možné len súhlasiť s tvrdením autora, že finančný faktor nie je hlavným rozhodujúcim faktorom motivácie. Rozhodne motivuje pochvala v práci. Ak nejestvuje rozpor medzi prácou a osobným záujmom, život dostáva zmysel, túto

nadčasovú myšlienku vyslovil akademik Anton Blažej. Autor publikácie sa nazdáva, že práve pracujúci entuziazmom naplnení mladí ľudia môžu vykonať vo svete pozitívne zmeny. Je markantné, že Štefan Kassay názorovo nestojí na pozíciách taylorizmu. Pri posudzovaní pracovného výkonu si autor uvedomuje fakt, že základným určovateľom výkonnosti nie je akákoľvek technika, ale človek. Vlastné posudzovanie je zamerané predovšetkým na plnenie úloh, kooperáciu v tíme a sebarozvoj spojený s rozvojom spolupracovníkov. Pre autorovu metódu koncipovania textu je signifikantný hlboký ponor do mnohých disciplín vedenia, a tak práca pokračuje rozborom psychologických reálií, ktoré súvisia s prácou. Nesmierne si cení česťnosť – základ reputácie, odvahu a nezdolnosť. Neobchádza neuropsychologické témy, snaží sa deskribovať mechanizmy pamäte, opisuje psychofyzické súvislosti. Tieto Kassayove sondy sú zaujímavé aj z hľadiska epistemológie. Psychologické aspekty poznávania sa stretávajú s aspektami neurologickými, lingvistickými, gnozeologickými a autor dokonca kladie etickú hypotézu, že človek má rozlišovací zmysel pre rozlíšenie správneho a nesprávneho. Netvrdí, že je to absolútny kánon, ale hovorí o sociálnej súdržnosti v zmysle daných psychických dispozícií. V uvedenom zmysle hovorí o mravnosti ako o dávaní určitej hodnoty niektorým javom. Mravnosť vníma v spojení s psychofyzikologickými súvislosťami ako vlastnosť „hlboko zakorenenú v mozgu“ (s. 291). Ďalší exkurz sa ponúka v podobe analýzy niektorých tém neverbálnej komunikácie, kde sa autor nevyhýba ani interkultúrnym rozdielom v zmysle etikety. V súhlasných koreláciách širokospektrálne prístupujúcich teórií inteligencií, napr. Gardnerova teória viacnásobných inteligencií pôsobí i autorov kritický prístup k redukcionistickým názorovým pozíciám, ktoré vnímajú pozitívnu možnosť kvantifikovania inteligencie cez výšku intelligenčného kvocientu. Š. Kassay je presvedčený v otvorené pozitívne možnosti vedy, ktoré môžu vylepšiť činnosť mozgu.

Oživením publikácie a zaujímavým exkurzom sú prípadové štúdie. Prvá približuje prestížnu vedeckú ustanovizeň, Európsku akadémiu vied a umení, ktorej je Štefan Kassay riadnym členom – akademikom. Opisuje činnosť, zmysel a štruktúru akadémie, pritom ju vysoko hodnotí ako inštitúciu rozvíjajúcu interkultúrnú výmenu názorov vrcholových vedcov. Druhá prípadová štúdia je prierezom spoločnosti I. D. C. Holding, kde autor pôsobí ako predseda dozornej rady. Prípadová štúdia je exkurzom, ktorý prináša náčrt čiastkových závodov tvoriacich

korporáciu, opisuje dôležité udalosti jej dávnejšej i nedávnej histórie a usiluje sa predstaviť jej značky. Poukazuje, ako autor svoje vedecké názory uplatňuje v reálnej oblasti podnikania. Je predstavením podniku ako modernej spoločnosti, ktorá je vybudovaná na základe aplikovania zásad, ktoré sú poctivo vedecky fundované, zároveň spoločnosti vyspelej v sociálnom zmysle. V spoločnosti sa nehľadá na výšku investícií do vzdelávania, sociálnej sféry, ale predovšetkým v zmysle dlhodobého investovania do nového závodu, v našom geopriestore, kde už strednodlhodobé investície pokladáme za vzácne, skutočne málo vídaného javu. Spoločnosť sa v prípadovej štúdií predstavuje ako výkladná skriňa aplikácie autorových vedeckých názorov.

Tretia prípadová štúdia sa snaží predstaviť slovenských automobilových výrobcov. Autor prináša exkurz do slovenského automobilového priemyslu, predovšetkým do koncernu Volkswagen. Vhodné nastavenie predmetu štúdie koreluje s faktom, že Slovensko vyrába najviac automobilov na počet obyvateľov na svete a celkovo je v prvej dvadsiatke výrobcov na planéte. Zmysluplná spolupráca škôl a autopriemyslu prináša výhody pre samotné odborné školstvo, ako aj pre vlastný priemysel. Slovenské automobilky nezabúdajú ani na spoločenskú zodpovednosť firmy a usilujú sa byť prínosom pre oblasť vzdelávania, výchovy, ako aj produkovať ekologicky čo najmenej zaťažujúcim spôsobom ekologicky únosné výrobky.

Štvrtá prípadová štúdia je ocenením významného počinu v zmysle vzdelávania, projektu podnikateľskej univerzity. Š. Kassay na tomto mieste predstavuje názory vynikajúcich teoretikov ekonómie prof. M. Zeleného a prof. J. Košturiaka. Takáto univerzita má podľa autora značnú pridanú hodnotu i oproti klasickej univerzite ekonomickej proveniencie, rovnako ako aj v porovnaní so štúdiom MBA. Uvedený typ vzdelávania je prepojený s inováciami, s procesom ktorý je v zmysle podnikania kľúčový. Autor sa stavia značne kriticky k úsiliu eliminovať tých, ktorí sú nadpriemerní výsledkami, a teda aj kreatívni a inovatívni. Výhodou podnikateľskej univerzity je fakt, že vyučujúci sú nielen učiteľmi svojho odboru, ale sú i sami činní vo sfére podnikania. Ďalším jej atribútom je pružnosť v podobe odlišovania medzi faktami a dogmami v zmysle podnikateľských poznatkov. Kompetentne pôsobí kritika niektorých profesorov provinčných univerzít v zmysle vytvárania Baconových idolov divadla až atmosféry strachu pri eventuálnych protiargumentoch

a kritike. V globále podľa Kassaya platí, že zamestnanci svetových univerzít berú svoju prácu ako povolanie, ktoré dáva zmysel a zamestnanci provinčných univerzít ho vnímajú len ako nutnosť zamestnania. Pripomína, že inovácie nie sú kombinácie faktov vypísané z kníh (aj keď sa výnimočne môže i týmto spôsobom vygenerovať nová cenná kvalita), ale predovšetkým novoobjavené fakty a súvislosti odkryté výskumom a prácou. Na druhej strane kritizuje inovácie s absenciou zmyslu ozajstnej potreby človeka.

Veľkú úlohu hrajú podľa autora mienkotvorné osobnosti, ktoré ovplyvňujú názory nás. Do výberu sú zaradené mnohé svetové vedecké osobnosti pochádzajúce zo Slovenska i zahraničia, ako napr. Noam Chomsky, Anselm Grun, Gary Hamel, Milan Šikula, Július Krempaský, Augustín M. Húska či Ignác Prno. Sonda do hlavných myšlienok vrcholových predstaviteľov vedy je zaujímavým oživením piateho zväzku pentalógie, zároveň prináša pre čitateľa možnosť konfrontácie vlastného názoru s predstavenou širokospektrálnou paletou.

Autor sa v piatom zväzku tu i tam púšťa i do výsostne filozofických tém, takou je problematika zmyslu života. Pýta sa, či je správne nasledovať nejakú víziu zmyslu života i za cenu poškodenia svojho zdravia, ohrozovania alebo diskriminovania iných osôb. Podotýka, že je potrebné túto otázku individuálne premyslieť. Pokúša sa analyzovať vznik, zmysel a príčiny nepotrebných abiotických túžob človeka. Kritizuje geometrický nárast požiadaviek túžob človeka pri obmedzených zdrojoch ako prognosticky nekompatibilný jav v zmysle udržateľnosti. Obzvlášť negatívne hodnotí zadlžovanie sa za účelom naplnenia nepotrebných túžob oproti v porovnaní s nedostatkom najchudobnejšej miliardy obyvateľov sveta. Obdobne, ako M. Heidegger spája v *Bytí a čase* zmysel života so zmyslom bytia, Š. Kassay spája zmysel života so zmyslom podnikania. V zmysle etických koncepcií uvádza i definície etických cností podľa Anselma Grüna. Kladie i nesmierne zaujímavú otázku v súvislosti s ekonomickou krízou, či má ekonomika neustále rásť v zmysle tendencie udržať maximálny rast. Kritizuje neakceptovateľné vyhadzovanie produktov ako aj prípady, ak sa konečný zmysel práce ukazuje ako ničotný. Často pozitívne hodnotenú novú ekonomiku pokladá len za čiastkové vylepšenia starého ekonomického modelu. Súhlasí s názorom niektorých (Egerton, Alexy), že krízu civilizácie spôsobila nezriadená túžba nadobúdať stále viac. Moc ovláda a vytvára človeka, hovorí Kassay v určitých aspektoch zhodne s M. Foucaultom. Kassay

v trende dotýkať sa filozofie pokračuje i ďalej a usiluje sa o akúsi fenomenológiu času a priestoru z pohľadu ľudskej bytosti. Hovorí o časovej ohraničenosti života a úloh, o limitoch človeka, o náraste miery nepredikability a tým i možných prekvapení pre človeka, pojednáva o jedinečnosti času. Uvedené filozofické analýzy majú impakt predovšetkým do filozofickej antropológie. Neopomína ani oblasť stretu kultúr.

Priam revolučné posolstvo, derúce sa na povrch v mnohých aspektoch širokej výpovednej hodnoty veľmi vypuklo preráza napríklad v odporúčaní, nech strata práce skrz zavedenie nových technológií nahrádzajúcich prácu človeka nahradí ušlé benefity z výnosov, ktoré týmto zavedením získame. Poukazuje na možnosť vykorisťovania za účelom rastu ekonomiky, upozorňujúc na skutočnosť, že práve takýto neduh môže stáť za možným okamžitým pádom podniku.

Akademik sa nevyhýba ani oblasti prognostiky a perspektív. V tejto súvislosti kladie dôraz na limitovanosť prírodných zdrojov a nesúhlasí s liberalistickým názorom o neprípustnosti regulovania čistej trhovej ekonomiky štátom. Polemizuje aj s reálnym efektom účinnosti odborov. Súvislosť limity zdrojov a kvality života súvisí s otázkou zmyslu života a s prepojením na skutočnosť, že život nemožno redukovat' na prácu. Príkro kriticky na viacerých miestach konotuje enormné sociálne rozdiely na planéte.

V súvislosti s globalizáciou poukazuje autor na rast počtu celosvetových megakorporácií. Globalizácia priniesla pružnosť a flexibilitu v rámci globálne jestvujúcich spoločností. I v tejto súvislosti hodnotí pojem slobody v zamestnaní, konfrontovaný i s pôsobením iných kultúr. Slobodu nemusí mať iba podnikateľ, ale aj pracovník slobodného podniku. Skutočná výkonnosť a zmysluplné inovácie musia byť spojené so slobodou na pracovisku.

Spoločensky zodpovedné podnikanie neznamená podľa Kassaya rezignáciu na zisk ako cieľ podnikania a jeho nahradenie charitou, ale holisticky zameraným riadením súčinným s udržateľným rozvojom a dodržiavajúcim podnikateľskú etiku. Upozorňuje pri tom na mnohé negatívne javy, ako aj na prepojenie ekonomiky a politiky. Spomína i pozitívnejšie aspekty podnikania ako podnikové občianstvo a podniková filantropia. Za etickými nedostatkami sú konkrétni ľudia, od vedúceho pracovníka sa očakáva okrem znalosti aj sociálna a ekonomická zrelosť. V uvedenej

súvislosti je očakávaná určitá celistvosť človeka ako najvyššia forma jeho prejavu jestvovania. Toto konštatovanie má impakt do filozofickej antropológie.

Kassay sa zamýšľa i nad problematikou rozlišnosti roviny *sollen* a *sein* v zmysle odlišnosti životného cieľa a vykonávanej práce. Pripomína, že len štvrtina ľudí vykonáva prácu, akú si praje. Pritom 90% vecí závisí od človeka samého, v tejto súvislosti pripomína názor Franka, že je potrebné mať zmysel života, inak človek môže dokonca ochorieť. V tomto kontexte upozorňuje na jav, ktorý vyčerpávajúco opísal už Marx – odcudzenie práce. V zmysle poučenia z krízy vyzdvihol okrem iného skutočnosť, že štáty s vyššou mierou investícií bývajú bohatšie.

Záver publikácie je venovaný prílohám, kde sa autor zaoberá viacerými témami. Analyzuje napr. rôzne prístupy k prognostike a futuroológii. Pripomína konštatovanie L. Andrášika, že sa často jedná o mentálne konštrukcie, obdobne ako je modelom minulosti inflačný model vesmíru, ktorý však stojí na silných argumentoch – reliktné žiarenie a červený posun. V tejto súvislosti sa objavujú rezonancie dávnych Rousseauových obáv pred pokrokom, ktoré môžeme nájsť napríklad u M. Friedmana. V súvislosti s budúcnosťou sprítomňuje i tematiku holonických systémov. Pozornosť venuje teóriám známeho fyzika Davida Bohma, ktoré sa prelínajú medzi kozmológiou, teóriou systémou a lingvistikou. Pripomeňme, že podobné názory v oblasti lingvistiky vyslovil japonský analytický filozof S. Hayakawa. Š. Kassay sa svojimi analýzami dotýka nielen využitia holonických systémov v ekonomike a podnikaní, ale jeho úvahy, polemizujúce napr. s Karlom Pribramom prechádzajú do oblasti filozofie mysle. Otázku umelej inteligencie rozoberá z viacerých hľadísk, pričom ju pokladá ako využiteľnú v budúcnosti v zmysle spoľahlivosti takýchto systémov, schopnosti prispôbiť sa, predikability v zmysle analógie s človekom, prijímania nových informácií. Kassay podotýka, že potenciálne by takýto pokrok mohol priniesť aj vysvetlenie významnej filozofickej otázky, body – mind problému.

Spoznávať stav podniku v zmysle organizačnej diagnostikácie je zložitou úlohou pre organizačnú kybernetiku, ktorá potrebuje interdisciplinárny prístup. Kvantitatívne modely merania organizačných vlastností využívajú matice. Rovnako sa využíva metóda rýchlej organizačnej diagnostikácie na základe trialógu šablón otázok a odpovedí, podnikových expertov a externých konzultantov. Autor sa snaží ukázať vhodnosť diagnostikačných metód podľa cieľa merania. Nevyhýba sa ani novým

metódam diagnostifikácie za pomoci holonomických štruktúr, kde predstavuje takýto spôsob pomocou holonomickej kocky.

Poučenia z krízy podľa Kassaya spočívajú okrem iného i v tom, že nikomu nepomôžu záchranné valy, symbolické peniaze či dlhodobé nekryté hypotéky. Už Melissos povedal jasnú ontologickú tézu, z ničoho nič nevzniká. Zmeny sa týkajú aj zapojenia človeka v kontexte personálneho manažmentu. Autor v tejto súvislosti kritizuje úsilie stupňovať produktivitu zamestnancov na maximum výkonu. Personálne riadenie síce má byť zamerané na súčinnosť výkonnosti a spokojnosti zamestnancov. Stratégia riadenia ľudí musí byť prepojená s holistickým riadením podniku. Prioritu hrá hodnotenie osobnosti. Spokojnosť v práci nie je prostriedkom (premennou), ktorý má zabezpečiť len vyššiu produktivitu. Š. Kassay obdobne ako v podobnom zmysle Kant podotýka, že spokojnosť nemôže byť cestou samou, ale jedným z cieľov. Zamýšľa sa i nad súvislosťami fluktuácie zamestnancov. Rizikovejšie pracoviská a mladší pracovníci sú premenné, ktoré sú s fluktuáciou častejšie spájané. Usiluje sa analyzovať i ďalší spôsob úniku z práce, absentérstvo. Rovnako si všíma problematiku pracovnej úrazovosti.

Autor sa usiluje vystihnúť podstatu optimálnej zhody pracovníka a pracovného miesta v zmysle vhodného výberu. Zamýšľa sa nad viacerými aspektami vytvorenia pracovných miest, poukazuje na pluralitu prístupov v uvedenej kreácii. Súvisí s tým i odhad prognóz na počet a plánovanie pracovných miest.

Š. Kassay sa dotýka i zmenu konotácií pojmu kariéra z negatívnych na pozitívne za posledné štvrtstoročie v našich geografických šírkach, ukazuje jednoduché kvantitatívne modely, vyjadrujúce index stability podniku. Predstavuje viaceré spôsoby získavania kvalifikovaných zamestnancov včítane činnosti poradenských subjektov. Určitú pozornosť venuje i adaptačným programom zamestnancov, ako aj spôsobu a kritériám výberu zamestnanca, a to i pri špecifikách niektorých zamestnaní s potrebou vysokej dávky kreativity. Zamýšľa sa i nad často komplementárnym vzťahom povýšenia v pracovnej pozícii a zásluhovosti. Rovnako rozoberá viaceré aspekty odchodu zamestnancov z pracoviska. Upozorňuje i na prepúšťanie zamestnancov z dôvodu intríg alebo nekalých praktík iných zamestnancov. Zamestnanecké výhody vidí ako nepriamo vplývajúce na výkon, ale starostlivosť o zamestnancov vníma v kontexte hlbšej príčiny. Súvisia s tým i možnosti uskutočnenia sociálnych programov. Vlastnú realizáciu je potrebné prebrať so

zamestnancami, môže byť pretavená do oblasti pracovnej doby i pracovného prostredia, pričom by sme mali doň zahrnúť oblasť pracovnej bezpečnosti a vzdelávania zamestnancov. Flexibilnú pracovnú dobu a v niektorých prípadoch ľubovoľné miesto výkonu práce považuje v tomto kontexte za jednoznačne progresívny jav.

Piaty zväzok pentalógie Podnik a podnikanie od akademika EAVU Štefana Kassaya je završením veľdiela, ktoré vo svete teórie riadenia nemá v našich krajinách obdoby. Z pohľadu recenzenta pentalógia pripomína Στωματαις Klementa Alexandrijského, svojou pestrosťou a zásahmi do najrôznejších oblastí vedenia. Multidimenzionálny vedecký prístup spojený s obrovskou autorovou empirickou skúsenosťou robí túto prácu ťažko prekonateľnou. Je prepojením Aristotelovho trojakého ponímania dimenzií činného života človeka ako života teórie, praxe a tvorivej oblasti. Sám autor na viacerých miestach predsa pripomína, že prakticky konajúci podnikateľ nemôže byť úspešný bez inovácií predpokladajúcich invenciu, ako aj bez vedy, predpokladajúcej širokú teoretickú vedomostnú základňu. Záverečný završujúci zväzok pentalógie preto vnímame ako udalosť na domácom i zahraničnom knižnom trhu.

Marián Ambrozy

Vysoká škola medzinárodného podnikania

ISM Slovakia v Prešove

e-mail: ambrozy@ismpo.sk