

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

FILOZOFICKÁ FAKULTA

ZBORNÍK VEDECKÝCH PRÍSPEVKOV Z WORKSHOPU MLADEJ VEDY

„Mäkké kompetencie a kreovanie hodnotového prostredia na Slovensku“

Pavel Fobel

2019

© prof. PhDr. Pavel Fobel, PhD.

Recenzenti: Prof. PhDr. Pavel Fobel, PhD.

Prof. PhDr. Daniela Fobelová, PhD.

Doc. PhDr. Peter Mičko, PhD.

Doc. PhDr. Tatiana Rapčíková, PhD.

Doc. Ing. Helena Čierna, PhD.

Vydavateľ: Belianum. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

Edícia: Filozofická fakulta

ISBN: 978-80-557-1576-6

Za jazykovú a obsahovú správnosť zodpovedajú autori príspevkov.

Zborník vyšiel v rámci projektu APVV 17-0400

OBSAH

K poslaníu aplikovanej etiky na UMB (Pavel Fobel)	4
Priemysel 4.0 – spoločnosť 5.0: zmeny vo vzťahoch človek – technika (Andrzej Kiepas).....	7
Časť zdravotníckej etiky	16
Komunikácia medzi pacientom a zdravotníckym personálom pri vylepšovaní etického prostredia (Tomáš Forgon).....	17
Signifikantnosť součinnosti mäkkých a tvrdých kompetencií v rámci resuscitačných intervencií (Michaela Harabišová)	23
Sú mäkké zručnosti naozaj dôležité v práci slovenského zdravotníckeho pracovníka? (Filip Pekar).....	29
Časť podnikateľskej etiky	37
Hodnotenie etickej kredibility podnikov na Slovensku (Zuzana Balúnová).....	38
Etika ako nástroj zvyšovania dôveryhodnosti slovenských podnikov (Karol Jadaš).....	44
Prítomnosť etiky v podnikateľskom prostredí na Slovensku (Lukáš Moravec)	51
Časť historického zamerania	58
Verifikácia faktov pri historikovej práci (Lukáš Volentier).....	59
Recenzie	66
Etika ako aplikačná stratégia. Metodické a teoretické odporúčania (Tomáš Forgon).	67
13. Slovenský pediatrický kongres (Michaela Harabišová).....	69
Lektorské zručnosti. Sprievodca pre začínajúcich lektorov (Lukáš Moravec)	71
Organizačná etika a profesionálne etické poradenstvo (Filip Pekar).....	73

K POSLANIU APLIKOVANEJ ETIKY NA UMB (Namiesto úvodu)

Počas celého obdobia existencie Katedry etiky a aplikovanej etiky sme vychádzali z presvedčenia, že poslaním aplikovanej etiky je povzbudzovať ľudí k morálnemu konaniu, uvedomiť si morálnu spoluzodpovednosť, odhaľovať príčiny a spôsoby morálnych zlyhaní. Etika je žiaľ aj v súčasnosti považovaná skôr za oblasť filozofického úsilia alebo individuálnych hodnotových preferencií, bez jej praktickej a inovatívnej ambície. Nemôžeme zazlievať tradičným filozofom ani plytkému praktickému uvažovaniu znevažovať jej praktickú úlohu. Žiaľ touto snahou len deklaruje slabosť reagovať na praktické potreby, na schopnosť adaptovať sa na nové intelektuálne trendy.

Dokáže však toto tradičné myslenie a vedy reagovať na také aktuálne problémy demokratizačných zmien ako je udržateľný rozvoj, zodpovedné podnikanie, flexibilný altruizmus, hodnotový pluralizmus, sexuálne obťažovanie, moralizácia verejných záležitostí či etický rozvoj organizácie? Tieto témy a problémy si žiadajú hodnotové a neraz netradičné riešenia, profesionálny poradenský servis, intelektuálne zdatných špecialistov. Prenecháme cestu spontánnosti, transformácii z tzv. silnejších kultúr a prostredí alebo si dokážeme tento priestor sami upravovať a tvoriť? Dáme priestor politickým ambíciám a partikulárnym záujmom alebo dokážeme tvoriť spoločné dobro a integrované hodnotové úsilie? Spoločneme sa len na tradičné hodnoty alebo logické zdôvodnenia či princípy alebo ich dokážeme aj transformovať a implementovať? Kto môže byť tým aktérom, ktorý by mal túto úlohu plniť? To sú otázky na ktoré sa viac ako päťdesiat rokov snažia mnohí intelektuáli, ale aj významní špecialisti z verejného života nájsť odpovede. Etika sa stáva zrkadlom doby a vytvára aj šancu pre očakávané zmeny. Nielen etický intelektualizmus ale aj morálny senzibilizmus a praktická adaptabilita sú predpokladom fungovania eticky prijateľného správania, dobrej reputácie, integrity a stability. Nový typ etiky je vnímaný ako prakticky typ uvažovania a prakticky uplatniteľný na vytváranie morálneho konsenzu, ako nástroj konkurenčnej výhody, lepšieho života a spokojnosti. „V postavách nových „mudrcov“ pracujú poradcovia, platení profesionáli na etiku. Iste, vo Francúzku vykonávajú členovia Štátneho výboru pre etiku svoju úlohu dobrovoľne, ale v USA sú už mnohí „etici“, „experti na etiku“, ktorí zdravotníckym zariadeniam predávajú svoje kompetencie. V priebehu osemdesiatich rokov sa bioetickí poradcovia združili do profesijnej asociácie. Etika a profesionalizmus už nie sú protikladné: podarilo sa im osláviť svoje postmoralistné zásnuby.“(G. Lipovestky, 1998, s. 252) Tieto nové inštitúcie podnecujú naše úsilie k scientickému prístupu k etike, jej novej interdisciplinárnej povahe a novej profesionalizácii. Etika sa stáva novým nástrojom zmien a stability ako aj demokratickej vitality. Aktéri praktickej etiky sú produktívnou silou zmien a verejného pôsobenia, účasti pri zlepšovaní fungovania spoločenských inštitúcií, verejnej politiky, tvorby stratégií a precizovania spoločenských vízií, vyššej úrovne morálneho presvedčenia, t.j. toho, že etika je v živote funkčná a podporuje lepší život.

Túto ambíciu plnila počas dvoch dekád (od roku 1999) aj Katedra etiky a aplikovanej etiky na UMB. Bola spojená s podporou moderných študijných programov a ambíciou zaradiť sa do najnovších trendov s novým profesionálnym zameraním. Táto snaha bola spojená nielen s realizáciou interdisciplinárnych programov ale aj hlbším prepojením na prax a aktuálne

problémy spoločnosti. Úsilie zakladateľov tohto inovatívneho odboru bolo prioritne spojené s prípravou špecialistov, ktorí by dokázali teoretické poznatky z aplikovanej etiky spájať s praxou, s inými vednými oblasťami, s aktuálnymi spoločenskými problémami. V uvedených kontextoch vnímame aj naše profesionálne úsilie ako dôležitú výzvu nielen pred súčasnosťou ale aj budúcnosťou Slovenska.

Vychádzali sme tiež zo skutočnosti, že na Slovensku chýbali a aj chýbajú hlbšie systémové analýzy o aktuálnom stave etického prostredia, spôsoboch riešenia etických problémov, ktoré by mohli eliminovať naše spoločenské riziká, oživiť pozitívne hodnoty a očakávania. Spoločenské vízie sú skôr ekonomicko-pragmatické, bez jasnejšej hodnotovej sebareflexie a vyjasnených hodnotových preferencií. Aj v tejto súvislosti vnímame dôležité poslanie aplikovanej etiky a jej poslanie v revitalizácii dobrého života, jeho kvalitatívnych parametrov. Nie náhodou sa v niektorých krajinách presadili spoločenské projekty a vznikli ministerstvá šťastia. Realizovať podobný zámer deklaruje viac ako sto členských krajín OSN.

Chýbajú nám nielen analýzy a komparatívne štúdie, ale aj návrhy na presadenie systémových riešení morálnej zmeny. Etická vízia absentuje aj v našich spoločenských stratégiách, rovnako chýba širší verejný dialóg a profesionálne prístupy, ktoré by umožnili tieto problémy riešiť alebo napomáhať v etických riešeniach problémov s etickou podporou. Odhaľovanie spoločenskej závažnosti problémov etickej povahy sa môže stať východiskom pre podporu eticky žiadanej praxe (dobrej praxe) a identifikovanie neetických praktík.

Na Slovensku dlhodobo absentuje koordinované úsilie riešiť problémy systémovo, prevládajú skôr čiastkové analýzy a hodnotenia. Previazanosť profesionalizmu a koordinovaného úsilia aktérov zmien je dôležitým predpokladom pre riešenie problémov celospoločensky a dlhodobo.

Pokiaľ je v zahraničí permanentný dopyt v oblasti aplikácie etiky, u nás paradoxne, napriek mnohým problémom etickej povahy v praxi, pretrváva skepsa zo spoločenskej prospešnosti aplikovanej etiky, ale prevláda skôr dôvera k tradičným disciplinám. Je logické, že táto „aktivita“ môže skôr zabrzdiť procesy morálnych zmien a dôveru v príprave špecialistov v aplikácii (expertov na inštitucionalizáciu) etiky, ktorí by mali byť profesionálnou garanciou tejto novej úlohy a ich špecifického poslania. Prostredníctvom interdisciplinárnych prezentácií, diskusií, organizovaním odborných stretnutí sme dlhodobo vytvárali priestor pre hľadanie našich možností v našej hodnotovej transformácii a adaptácii na nové hodnotové štandardy. Za dôležité považujeme hlavne dialóg o týchto hodnotách a ich etickej závažnosti s mladými vedeckými pracovníkmi, doktorandmi. Túto platformu vnímame ako snahu o spoločné porozumenie hodnotovo závažným problémom na Slovensku. Zároveň predpokladáme, že doktorandi ako aj predstavitelia humanitných vied si uvedomia dôležitosť tzv. mäkkých kompetencií a ich závažnosť v kreovaní nášho hodnotového prostredia.

Predpokladom napĺňania nášho etického profesionálneho poslania je aj výmena skúseností, názorov, nachádzanie vhodných foriem a postupov inštitucionálnej podpory etiky, morálnej integrity a stability, nastavenia mechanizmov morálneho konsenzu. K tomu je nutné uplatniť vhodné nástroje, nastaviť akceptovateľné hodnoty a ich kompatibilitu so širším profesionálnym, spoločenským prostredím a dokonca s globálnymi trendmi. Dialóg špecialistov z teórie aj z praxe, aktívna profesionálna komunita odborníkov na implementáciu etiky je dôležitým predpokladom aktívneho a presvedčivého postupu. Preto vždy oceňujeme aktivity a formáty zamerané na takýto dialóg. Určite k nim zaradíme aj náš workshop,

ako istú východiskovú platformu predstaviteľov a sympatizantov aplikácie etiky. V uvedenom kontexte vnímame aj náš zborník, ktorý je výstupom tohto dialógu. Vnímame ho ako snahu o hľadanie optimálnych a reálnych riešení v rôznych oblastiach nášho súčasného života, overovanie si etických východísk aplikovanej etiky, resp. ich vnímanie z hľadiska súčasnej praxe. Na workshope dňa 26. júna 2019 pod názvom *Mäkké kompetencie a kreovanie hodnotového prostredia* sa jeho účastníci pokúsili o reflexiu morálnych problémov súčasnosti, ako aj načrtnutie dôležitosti etického posúdenia týchto problémov súčasnosti aj minulosti.

Inštitucionalizácia preventívnych mechanizmov voči etickým zlyhaniam, ale aj formovanie etickej stratégie je dôležitým poslaním aplikovaných etikov, ako aj odborníkov, ktorí sa etablovali v danej oblasti. Chceme tým nadviazať na zahraničné skúsenosti z krajín Európy (Rakúsko, Holandsko, Veľká Británia, Nórsko, Fínsko, Nemecko) ako aj na svetových lídrov v etickom poradenstve (poradenstva v etike) a kreovanie revitalizácie etického prostredia (USA, Kanada, Austrália, Juhoafrická republika).

V našom zborníku sú prioritne prezentované príspevky účastníkov workshopu doktorandov a pozvaných hostí, ako aj výsledky spoločného diskurzu, ktorý korešponduje s grantovým projektom APVV 17-0400. Oceňujeme aj prezentované názory nášho dlhodobého spolupracovníka prof. dr. hab. A. Kiepasa, ktorý na naše požiadanie zverejňuje v tomto zborníku erudované stanovisko k problematike spoločnosti 4.0. Naša dlhoročná spolupráca a prezentovanie stanovísk v uvedenej oblasti je pre nás nielen cennou informáciou, ale aj inšpiráciou pre ďalšiu tvorbu v aplikovanej etike.

Tento zborník plní viacúčelovú úlohu. Doktorandi Katedry etiky a aplikovanej etiky ako aj iných katedier FF UMB majú v ňom možnosť prezentovať svoje názory na diela a teoretickú tvorbu, ktorá je hodnotná pre oblasť aplikovanej etiky v podobe recenzii.

Prof. PhDr. Pavel Fobel, PhD.

(zakladateľ Katedry etiky a aplikovanej etiky na UMB, hlavný garant študijného odboru Etika a študijných programov Aplikovanej etiky)

PRIEMYSEL 4.0 – SPOŁOČNOST 5.0: ZMENY VO VZTAHOCH ČLOVEK - TECHNIKA

PRZEMYSŁ 4.0- SPOŁECZEŃSTWO 5.0: ZMIANY W RELACJACH CZŁOWIEK-TECHNIKA Andrzej KIEPAS

Abstract

The article discusses problems connected with the perspective of social and cultural changes that result from the development of industry 4.0 and the formation of digital society. New relations between humanity and technology as well as the growing role of technical determinism lead to new demands regarding human subjectivity. In the article, the aforementioned demands are analysed in the context of questions concerning trust in both technology and other people, as well as responsibility and the need for developing co-responsibility in various areas of contemporary human interaction.

Żyjemy w świecie, który w coraz większym stopniu kształtowany jest w wyniku rozwoju i upowszechniania różnych technik.. Zmiany społeczne i kulturowe wywołane powszechnianiem nowych mediów łączą się obecnie ze zmianami wywołanymi czwartą rewolucją przemysłową i perspektywą „przemysłu 4.0”¹. Po rewolucji przemysłowej związanej z mechanizacją procesów pracy i po kolejnych – elektrycznej i informatycznej- wkraczamy w erę przemysłu 4.0, czyli w czas automatyzacji, robotyzacji i sztucznej inteligencji. Odnosi się ona do zmian w procesie produkcji i wytwarzania, choć w dalszej perspektywie może prowadzić również do zmian zarówno w procesie zarządzania, funkcjonowania określonych organizacji, jak i do relacji pomiędzy różnymi podmiotami uczestniczącymi w procesach gospodarczych. U podstaw tej koncepcji leży potrzeba optymalizacji działania różnych organizacji gospodarczych, a rozwój technologii informacyjnych oraz inteligentnych technik stwarza również nowe możliwości ich wykorzystania w procesie gospodarowania. Idea przemysłu 4.0² zakłada możliwość permanentnej i ciągłej optymalizacji przebiegającej w czasie rzeczywistym, co sprawia, iż elastyczność organizacji osiąga wyższy poziom. Osiągnięcie optymalizacji działania wymaga odpowiednich środków i określonych narzędzi i rolę tę spełniają technologie informacyjne, takie jak: chmura obliczeniowa, *Big Data*, Internet rzeczy, czy sztuczna inteligencja. Rozwój inteligentnych technologii prowadzi w konsekwencji do powstawania systemów samokorygujących i samosterujących swoje funkcjonowanie i w ten sposób działających w sposób samodzielny i praktycznie niezależny od człowieka. Towarzyszące tym zmianom procesy przemian społecznych i kulturowych prowadzą w stronę kształtowania się społeczeństwa cyfrowego, określanego także jako „społeczeństwo 5.0”³, które w tym przypadku jest etapem kolejnej rewolucji społecznej i kulturowej poprzedzonej przez społeczeństwa łowieckie, rolnicze, przemysłowe i informacyjne. Społeczeństwo 5.0

¹¹Nazwa „przemysł 4.0” używana jest w Niemczech jako *Industrie 4.0*, w USA zaś określa się to mianem „smart manufacturing leadership consortium”, lub też jako „smart factory”. Sama ta idea odnosi się pierwotnie do procesów produkcji i wytwarzania i jak dotąd także dyskusje wokół niej zdominowane są przez szeroko rozumiane aspekty „techniczne” (informatyczne). Ewentualne zmiany nie będą się zapewne ograniczać do tego wymiaru, lecz nabiorą szerszego charakteru.

²Por.: <http://www.wnp.pl/artykuly/przemysl-4-0-rewolucja-czy-ewolucja,236764.html>

³ <https://www.japanindustrynews.com/2017/08/japans-society-5-0-going-beyond-industry-4-0> /dostęp 10.07.2019/ Idea „społeczeństwa 5.0” pojawiła się jako reakcja na koncepcję „przemysłu 4.0”, bowiem w tej ostatniej akcentowane były przede wszystkim aspekty techniczne i ewentualnie ekonomiczne, zaś czynniki społeczne i kulturowe pozostawały w ten sposób poza polem refleksji.

jako „super smart society” wiąże się, podobnie jak przemysł 4.0, z rozwojem różnych technik i w konsekwencji także z robotyzacją i automatyzacją różnych obszarów świata społecznego, zastosowaniem i wykorzystaniem sztucznej inteligencji i internetu rzeczy oraz wykorzystaniem big data. Rzeczywistość społeczna i kulturowa będzie w ten sposób funkcjonować w wyniku przemieszania czynników technicznych i pozatechnicznych, obiektywnych i subiektywnych, realnych i wirtualnych. Będzie to jednak świat w dużym stopniu pozostający pod wpływem techniki i kształtowany poprzez jej przemiany.

Perspektywa „przemysłu 4.0” i „społeczeństwa 5.0” wiąże się z wieloma problemami, a zakres zmian wywołanych charakterem zachodzących procesów i funkcjonowaniem odpowiednich całości i systemów technicznych, społecznych i kulturowych jest na tyle głęboki i szeroki, iż będziemy tu mieli do czynienia z nową jakością. Problemy te dotyczą zmian w relacjach pomiędzy człowiekiem a techniką, które przejawiają się między innymi w obszarze pracy i edukacji, jak i odnoszą się do zakresu wolności i odpowiedzialności człowieka. W wyniku zachodzących zmian technologicznych i towarzyszących im zmian społecznych i kulturowych istotnej zmianie ulega kondycja człowieka i stąd też pojawiają się fundamentalne pytania dotyczące jego podmiotowości jak i szczególnych warunków jej urzeczywistniania, czyli właśnie dotyczących obszarów pracy i edukacji, czy też powiązanych ze sobą kwestii wolności i odpowiedzialności. Zmiany dotyczące obszaru pracy będą tymi, które być może w najbardziej widoczny sposób dotkną znaczne ilości ludzi, co związane będzie z procesami automatyzacji i robotyzacji. Rozwój sztucznej inteligencji powoduje jednakże to, iż nie tylko prace mało skomplikowane i fizyczne będą zastępowane przez roboty, lecz także wiele prac wymagających dotąd inteligencji i wiedzy człowieka będzie zastępowane przez maszyny. Przykładem może być w tym względzie diagnostyka medyczna, gdzie zastosowanie robotów jest jednocześnie przy wykorzystaniu big data bardziej efektywne, aniżeli oparcie się tylko na decyzjach człowieka⁴. Zmiany w dziedzinie pracy uzależnione od przemian techniki występowały już oczywiście wcześniej, gdzie były przyczyną wymienionych wcześniej rewolucji przemysłowych. Jak dotąd prowadziły one jednak do określonych i realizowanych w obszarze pracy zmian w relacjach pomiędzy człowiekiem a maszyną oraz towarzyszących im zmian organizacyjnych. Obecnie perspektywa „przemysłu 4.0” wiąże się z eliminacją ludzi i zastępowaniem ich przez technikę. Występujące już wcześniej tendencje obserwowalne w obszarze pracy przybierają obecnie i w tej perspektywie specyficzny charakter. Od czasu pierwszej rewolucji przemysłowej postępował proces instrumentalizacji pracy, co łączyło się najczęściej jednocześnie z procesami standaryzacji. Czynnikiem ludzki wyznaczał swoje granice tej standaryzacji, co w konsekwencji dla człowieka jako podmiotu pracy oznaczało konieczność dostosowywania jego kwalifikacji do zmieniających się warunków technicznych i organizacyjnych. Tendencje te istnieją do dnia dzisiejszego, ale pojawiają się też nowe i częściowo przeciwne, bo przejawiające się w procesach odstandaryzowania. Ma to związek z rozwojem współczesnych technologii informacyjnych i ze swoistym odwróceniem procesów instrumentalizacji, które dawniej polegały na rozdrabnianiu procesów pracy, zaś obecnie przeciwnie zmierzają do ich kumulacji, a w perspektywie także do całkowitej

⁴ Por. M.Ford: Świt robotów. Czy sztuczna inteligencja pozbawi nas pracy? Warszawa 2016. Procesy robotyzacji i eliminacji ludzi dotyczą właściwie wszystkich obszarów, także takich, w których udział człowieka wydaje się dzisiaj niezbędny.

eliminacji człowieka z tych procesów⁵. Przekłada to się szerzej na zmiany w obszarze ekonomii i w dziedzinie edukacji. Już od kilkudziesięciu lat obserwowalny był proces rozdzielania systemów edukacji i zatrudniania. Instytucje kształcenia traciły funkcje przydzielania statusów i decydowania o tożsamości i statusie społecznym ludzi. Edukacji pozostały tutaj jedynie zadania negatywne tzn. selekcja nieuprawnionych w walce o osiągnięcie określonego statusu i jedynie pozytywne przydzielanie szans uzyskania takiego statusu. Edukacja i jej instytucje przestają mieć w tych procesach rozstrzygające znaczenie, a ich rola się zmienia, choć jednocześnie nie są one całkowicie pozbawione znaczenia w procesach uzyskiwania przez jednostki statusu społecznego i kształtowania społecznego zróżnicowania. W obszarze edukacji można mówić o swoistym zmierzchu paradygmatu Oświecenia i związanej z nim wiary w edukację jako środka rozwiązywania problemów cywilizacyjnych. Jest to związane z tym, że perspektywa przemysłu 4.0 poszerza i pogłębia istniejące już wcześniej i wskazane wyżej tendencje, ale towarzyszące temu procesy przemian społecznych i kulturowych sprawiają, iż tendencje nabierają nowych znaczeń. Wraz z postępującą robotyzacją praca jak i związane z nią dochody tracą rolę czynnika budowania tożsamości, określania statusu społecznego oraz czynnika zróżnicowania społecznego i w konsekwencji także określania sensu życia ludzi. Edukacja skoncentrowana dotąd na przekazywaniu wiedzy i zdobywaniu kompetencji zawodowych tracić będzie swoje dotychczasowe znaczenie na rzecz edukacji kształtującej kompetencje społeczne, współdziałania i współżycia z innymi oraz kompetencje antropologiczne, czyli zdolności do nadawania własnemu życiu tożsamości, sensu po to, aby uczynić z niego życie szczęśliwe. Edukacja będzie w ten sposób bliższa starożytnym ideałom filozofii jako umiłowania mądrości. Robotyzacja i eliminacja ludzi z procesu prac musi w konsekwencji prowadzić do zmian fundamentalnych zasad ekonomii, np. dotyczących relacji pomiędzy popytą a popytem. Relacje te były dotąd określone przez czynniki ekonomiczne (finansowe), a te przestaną mieć tak istotne jak obecnie znaczenie⁶. Praca od czasów nowożytnych stała się jednym z istotnych czynników i środków kształtowania tożsamości jednostek i wyłaniania się w ten sposób porządku społecznego wraz z istniejącymi w nim zróżnicowaniami i podziałami. Można było w ten sposób wiązać pracę z naturą człowieka, ale niezależnie od tego stanowiła ona ważny element życia człowieka. Co i w jaki sposób w perspektywie przemysłu 4.0 i społeczeństwa 5.0 zastąpi pracę w jej roli kształtowania tożsamości i statusu społecznego pozostaje kwestią otwartą.

Podmiotowość człowieka widziana była w tradycji nowożytnej w kontekście do jego możliwości realizacji wolności jako jego podstawowego uprawomocnienia. Dominował w tym względzie paradygmat emancypacji człowieka, a jednym z jego narzędzi emancypacji była instrumentalizacja różnych dziedzin praktyki, co jednocześnie prowadziło do znacznego osiągnięcia efektywności i skuteczności działań i w konsekwencji wzrastał także wraz z tym zakres panowania człowieka nad światem. Relacje panowania, rozporządzania

⁵ Por. U.Beck: Społeczeństwo ryzyka. Warszawa 2002, s. 216 i nast.

⁶ Problematyka i zmiany dotyczące ekonomii mają tu oczywiście o wiele szerszy charakter, a sygnałem tych zmian są np. dyskusje dotyczące dochodu podstawowego, czy też rozwój i upowszechnianie różnego rodzaju alternatywnych środków pieniężnych. Problemy te są dodatkowo powiązane z szerszą problematyką zmian społecznych. Perspektywa przemysłu 4.0 jest tu powiązana z różnymi wizjami przyszłości, gdzie rola różnych czynników, także ekonomicznych, uzależniona jest właśnie od szerszego kontekstu społecznego. Por.P.Frase: Cztery przyszłości. Wizje świata po kapitalizmie. Warszawa 2018

i kontrolowania świata nie miały jednakże prostego, liniowego charakteru. Druga połowa XX wieku ujawniła bowiem zagrożenia globalne, które ukazały bardziej skomplikowany charakter naszych relacji ze światem, tym bardziej, iż skutki globalne są w dużym stopniu nieintencjonalne i zarazem też są często wynikiem kumulowania się różnych następstw w sieciowych zależnościach współczesnego świata. Dążenie w tradycji nowoczesnej do instrumentalizacji różnych dziedzin aktywności człowieka zostało w ten sposób do pewnego stopnia podważone jako właściwa strategia rozwoju cywilizacyjnego. Wskazywano też na perspektywę ponowoczesności⁷, która miała zastąpić wyczerpujący swoje możliwości paradygmat cywilizacji nowoczesnej. Oznaczało to, między innymi, podejmowanie różnorodnych prób odchodzenia od wzorców instrumentalizacji różnych dziedzin na rzecz poszukiwania innych, aniżeli wzorce racjonalności instrumentalnej, miar właściwego działania. W tym kontekście też można było obserwować zainteresowanie różnego rodzaju etykami stosowanymi jako środkami przełamania dominującej wcześniej racjonalności instrumentalnej i jednocześnie jako narzędziami swoistej regulacji w różnych obszarach praktyki. Pojawienie się internetu oraz nowych mediów i współczesnych technologii informacyjnych (big data, sztuczna inteligencja, internet rzeczy) stworzył jednak nowe możliwości instrumentalizacji tych obszarów, które dotąd pozostawały poza takimi możliwościami, jak i szerzej objąć to mogło, jednakże w nieco odmienny sposób te obszary, które już wcześniej poddawane były odpowiednim procesom instrumentalizacji.

Proces odchodzenia i ograniczania wpływów racjonalności instrumentalnej został w ten sposób przyhamowany, a powróciły za to problemy, które już wcześniej, choć w odniesieniu do innych technik, były przedmiotem refleksji i dyskusji. Problemem takim jest już dyskutowane w odniesieniu do innych kontekstów stanowisko determinizmu technicznego. W refleksji dotyczącej techniki stanowisko determinizmu technicznego występowało już dawniej, ale obecnie powraca wraz z rozwojem współczesnych technik, czyli przede wszystkim nowych mediów, sztucznej inteligencji, internetu rzeczy itp. Zmiany społeczne i kulturowe towarzyszące tym przemianom są na tyle rozległe i znaczące, iż jak się wydaje całkiem sensowne jest wiązanie tych zmian z rozwojem i upowszechnianiem nowych technik. Kształtujące się w wyniku tych procesów społeczeństwo cyfrowe (społeczeństwo 5.0) zbudowane będzie na określonych relacjach pomiędzy człowiekiem a techniką. Relacje te, jeżeli nawet będą się odwoływać do występujących już wcześniej analogicznych związków przybierać jednak będą w społeczeństwie cyfrowym nowe postacie, co w dużym stopniu będzie wynikiem rozwoju współczesnych technik. Podstawę współdziałania w społeczeństwie 5.0 stanowi zaufanie, odnoszące się generalnie do zaufania do techniki i do zaufania do innych ludzi. Nie jest to w rzeczywistości nic szczególnie nowego, ale w przypadku społeczeństwa cyfrowego obydwa te wymiary zaufania nabierają nowych treści i znaczeń. Zaufanie w ogólności pełnić może podwójną funkcję, a mianowicie może być czynnikiem:

a) efektywnego działania w sytuacji niepewności: słaba wiedza indukcyjna- A.Giddens⁸;

⁷ To wskazywanie na perspektywę ponowoczesności i na załamywanie się jednocześnie wzorców cywilizacji nowoczesnej nie było oczywiście powszechne i przykładowo por. B.Latour: Nigdy nie byliśmy nowoczesni. Warszawa 2011.

⁸ Por. A.Giddens: Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności. Warszawa 2001; idem: Konsekwencje nowoczesności. Kraków 2008.

b) zmniejszenia stopnia złożoności świata (środowiska i świata społecznego)- N.Luhmann⁹.

W obydwu przypadkach pozostaje ono w bezpośrednich związkach z problemem wolności. Zaufanie w swoich dwóch wyżej wymienionych podstawowych funkcjach jest jednym z czynników decydujących o realnych warunkach realizacji naszego uprawomocnienia do wolności. Realizując się w świecie musi ono dawać możliwość działania pomimo niemożliwości absolutnego poznania i kontrolowania wszystkich warunków i skutków wynikających z określonego działania (słaba wiedza indukcyjna). Zmniejszenie stopnia złożoności świata ma między innymi związek z relacjami pomiędzy ludźmi, gdzie współdziałanie obejmuje także rozpoznanie intencji innych, z którymi to współdziałanie podejmujemy. Intencjonalność działań pozostaje jednak w dużym stopniu czymś nie do końca przejrzystym i stąd też zaufanie pozwala działać i współdziałać z innymi pomimo niezbywalnej w tym przypadku niepewności co do intencjonalności współdziałających podmiotów. Inne cechy podmiotowości takie jak kompetencje, umiejętności zdają się być w tym względzie bardziej przejrzyste, kontrolowalne i weryfikowalne, np. poprzez sposoby czy efekty odpowiednich działań. Zaufanie wiąże się z drugiej strony z nieufnością i pozostają one we wzajemnych relacjach tak, iż jedno eliminuje drugie, a może lepiej zawiesza jego istnienie, choć może być tego istnienia świadome. Społeczna funkcja zaufania wiąże się z tym, iż dostrzegana jest możliwość nieufności, lecz pomimo to jest ona odrzucana¹⁰. Uzyskana w ten sposób możliwość działania przybiera zarazem podmiotowo autonomiczny charakter i w ten sposób zaufanie ma również związek z autonomią woli i wolnością. Dzięki zaufaniu uprawomocnienie do wolności przybiera konkretną postać, w tym przypadku w odniesieniu do warunków społecznych i kulturowych funkcjonowania różnych form współdziałania¹¹

Zaufanie do techniki opierało się dotąd na możliwości podporządkowania techniki intencjonalności jej użytkowników. W perspektywie społeczeństwacyfrowego i rozwoju inteligentnych technologii (smart technologies) zwiększa się zależność od techniki. Człowiek działa i współdziała nie tylko z innymi, lecz także z techniką i to on a staje się tym drugim, z którym pozostajemy w określonych relacjach zaufania i nieufności. Zaufanie traci w ten sposób ten wymiar interpersonalny, jak i również w pełni dobrowolny. W sieci relacji z techniką - np. w świecie internetu rzeczy - zostaje ono podporządkowane i do pewnego stopnia wymuszone poprzez sama technikę. Intencjonalność podporządkowuje się technice, bowiem to w konsekwencji technicznie określony stan świata, środowiska naszego życia i działania, wyznacza naszą podmiotowość. Nie żyjemy bowiem w świecie, z którym pozostajemy w bezpośrednich relacjach, lecz w świecie skonstruowanym przez określone techniki¹². Zaistnienie zaufania nie wymaga już jego swoistego potwierdzenia z „drugiej

⁹ Por. N.Luhmann: Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität. Stuttgart 1973

¹⁰ Por. N.Luhmann: Systemy społeczne. Kraków 2007, s. 124.

¹¹ W tym kontekście też np. N.Luhmann mówi o dobrowolności zaufania i o konieczności występowania zaufania po obu stronach, jeżeli symbolicznie zredukujemy współdziałanie do dwóch podmiotów w nim uczestniczących. Dodatkowo tworzy zaufanie poprzez samopotwierdzenie możliwości i warunki do kolejnych form społecznego współdziałania. Por. N.Luhmann: Systemy społeczne, op., cit., s. 123-124.

¹² Jak zastosowanie „miękkich” w gruncie rzeczy technologii może prowadzić do różnych konsekwencji społecznych, co potwierdza zarazem, iż technika nie jest czymś całkowicie neutralnym i podporządkowanym jedynie naszym intencjom por. C.O’Neil: Broń matematycznej zagłady. Jak algorytmy zwiększają nierówności i zagrażają demokracji. Warszawa 2017.

strony”, przynajmniej dotąd aż nie wydarzy się np. awaria jakiejś techniki, co może nam dopiero uzmysłwić stopień naszego uzależnienia od niej.

Rozwój i upowszechnianie różnego rodzaju technologii informacyjnych sprawia, iż podstawę zaufania stanowi – zarówno w odniesieniu do techniki jak i do innych

- komunikowanie (internet rzeczy i nowe media). Zmiana z jaką mamy obecnie do czynienia wiąże się z poszerzeniem komunikowania, które np. w przypadku internetu rzeczy przejawia się w tym, że:

- dotychczasowe formy komunikowania polegały w ogólności na tym, iż technika pełniła rolę medium, była środkiem zapośredniczającym w procesie komunikowania pomiędzy odpowiednimi podmiotami (osobami); technika jako medium nie była w tym przypadku całkowicie neutralna, co wyrażała słynna formuła M.McLuhana „medium is message”, ale też jej rola sprowadzała się do roli środka pośredniczącego w procesie komunikowania pomiędzy ludźmi;

- na te procesy komunikowania pomiędzy ludźmi zapośredniczane przez określone techniki medialne nakłada się dodatkowo komunikowania pomiędzy określonymi środkami technicznymi tworzącymi sieć „internetu rzeczy”; komunikacja pomiędzy tymi urządzeniami technicznymi odbywa się wedle określonych algorytmów, jednakże otwartą pozostaje kwestia na ile efekty funkcjonowania tej komunikacji i tworzących ją algorytmów są w pełni i do końca kontrolowalne i przewidywalne oraz z drugiej strony jakie one będą po ich nałożeniu się na komunikację pomiędzy osobami¹³. Poszerzenie procesu komunikowania sprawia, iż zwiększa się rola techniki i naszego uzależnienia od niej i stąd też wraz z przejawiającym się w ten sposób determinizmem technicznym nie pozostaje to obojętne na treści i zakres wolności człowieka, jak i również jego odpowiedzialności.

Problemy dotyczące odpowiedzialności wynikają się między innymi z faktu, że tradycyjnie:

– odpowiedzialność wiązano ze sprawcą i świadomie przezeń spowodowanymi skutkami określonych działań i decyzji; sprawca był podmiotem indywidualnym, działającym zgodnie z określoną intencją, kierujący się wolą czynienia czegoś i zarazem działający ze świadomością tego, co czyni; podmiot działania jest jednocześnie podmiotem odpowiedzialności;

– przedmiotem odpowiedzialności były tylko świadomie (intencjonalnie) wywołane skutki odpowiednich działań; w polu odpowiedzialności nie mieściły się np. skutki uboczne, kumulatywne, nieintencjonalne oraz te odłożone w czasie;

– instancją odpowiedzialności miało być przede wszystkim sumienie indywidualnego sprawcy.¹⁴

Tak pojmowane wymogi odpowiedzialności okazują się nie w pełni adekwatne w zderzeniu z wieloma sytuacjami praktycznymi, jakie zdarzają się w różnych dziedzinach aktywności człowieka, w tym także w dziedzinie gospodarowania. Podmiotem działania są jednostki, lecz działają one często w ramach określonych instytucji i organizacji toteż ich

¹³ Por. M.Miller: Internet rzeczy. Jak inteligentne telewizory, samochody, domy i miasta zmieniają świat. Warszawa 2016.

¹⁴ Por. R.Ingarden: : O odpowiedzialności i jej podstawach ontycznych., w: idem: Książeczka o człowieku. Kraków 1987;

działania i decyzje podporządkowane są logice i racjonalności funkcjonowania określonych organizacji. Podmiot działania nie jest już podmiotem indywidualnym, lecz podmiotem zbiorowym (instytucjonalnym, korporacyjnym). Podmiot działania i podmiot odpowiedzialności nie pozostają zatem wobec siebie w dawnych, pokrywających się relacjach. Skutki wielu działań i decyzji przybierają, oprócz tych, które są intencjonalne, charakter uboczny, niechciany, niezgodny z wolą działających i niepożądany. Zamiast konieczności stykamy się często z przypadkowością i przygodnością. Te rozbieżności między podmiotem działania i podmiotem odpowiedzialności są między innymi następstwem sieciowych zależności i związków, które nabierają dziś istotnego znaczenia. Zależności te sprawiają, że ostateczne skutki nie są wynikiem prostego sumowania się różnych i jednostkowo świadomie powodowanych następstw. Sumowanie się rezultatów skutkuje czymś więcej aniżeli tylko sumą efektów częściowych. W rezultacie pojawiają się efekty nieintencjonalne, nie te, których oczekiwały i które świadomie wywoływały odpowiednie podmioty. Efekty końcowe nie mają w rezultacie swego jednoznacznie określonego i znanego sprawcy, co musi rodzić wiele problemów i konieczność zmiany odnośnie do tradycyjnie pojmowanych wymogów odpowiedzialności. W działaniach instytucjonalnych, odpowiednio podzielonych na poszczególne podmioty indywidualne, zmienia się rola sprawstwa, co w konsekwencji ogranicza także rolę sumienia jako instancji odpowiedzialności. Sumienie nadal pozostaje instancją odpowiedzialności, ale w nowej sytuacji rola ta jest ograniczona i inna aniżeli taka, jaką jej dawniej przypisywano.

Automatyzacja i robotyzacja związane z perspektywą przemysłu 4.0 oraz kształtowanie się społeczeństwa cyfrowego wiążą się z koniecznością dzielenia się naszą odpowiedzialnością z techniką (robotami). Maszyny i roboty potrafią dzisiaj wykonywać wiele z czynności intelektualnych, dawniej dostępnych tylko człowiekowi. Tradycyjnie także wymiar etyczny (moralny) wiązano jedynie z człowiekiem jako podmiotem odpowiednich działań i decyzji. Czy można, a jeśli tak, to w jakim sensie również robotom przypisać podmiotowość i przyznać im w ten sposób status podmiotów etycznych? Dwa wymiary tej problematyki okazują się ważne dla ewentualnego rozumienia etyczności odpowiednich podmiotów, a mianowicie wymiar sprawstwa i wymiar intencjonalności. Roboty można zapewne uznać za podmioty określonych działań instrumentalnych, czyli za podmioty sprawcze. Zakres tej instrumentalności wyznacza człowiek jako konstruktora robotów, chociaż teoretycznie i praktycznie może on w pewnych sytuacjach ulegać przekroczeniu, np. wtedy, gdy obszar działań instrumentalnych wykroczy poza zakładane wcześniej dziedziny. Zawsze jednak co do istoty zakres instrumentalności danego robota będzie ograniczony do ram jakie wyznacza człowiek. W przypadku intencjonalności wkraczamy w obszar normatywności, tradycyjnie przypisywany jedynie człowiekowi, choć nie można jednocześnie wykluczyć możliwości wyposażenia robotów w określony zasób normatywności. Jeżeli jest to możliwe, to w odniesieniu do wzajemnego powiązania zakresu sprawstwa i przypisanego mu zakresu normatywności (intencjonalności) można będzie mówić o swoistej podmiotowości także w odniesieniu do świata robotów, czyli o etyce robotów. Isaac Assimov sformułował prawa robotów, które miały regulować relacje między robotami a ludźmi w sytuacjach, kiedy postępują procesy usamodzielniania się świata maszyn i techniki. Były one wyraźnie zorientowane antropocentrycznie i skoncentrowane na ty,

aby nie mogły wyrządzić jakiegokolwiek szkody człowiekowi¹⁵. W świecie robotów, internetu rzeczy i sztucznej inteligencji dzielenie się odpowiedzialnością z techniką, która charakteryzuje się dużym stopniem niezależności i autonomii oznacza konieczność wyposażenia techniki nie tylko w określony zakres sprawstwa instrumentalnego, lecz także w określony zasób normatywności. Zakres instrumentalności i odpowiedni zasób normatywności nadawać będą technice pewne cechy podmiotowości, co wydaje się nieuchronne wraz z koniecznością wyznaczania pola jej autonomii i odpowiedzialności. Jest to zadanie do podjęcia w tym przypadku przez przedstawicieli nie tylko nauk technicznych, lecz także społecznych i humanistycznych.

Obszar współodpowiedzialności obejmuje już nie tylko to, co człowiek wie, lecz również świadomość niewiedzy, z którą wiąże się także określone zobowiązania. Wiedza i niewiedza wzajemnie się przenikają, i to nie wyniku ich rozdzielania i wskazania granic wiedzy określić możemy jednocześnie granice współodpowiedzialności różnych podmiotów. Zakres współodpowiedzialności wykracza poza intencje współdziałających podmiotów i obejmować musi uwzględniać również to, co nieintencjonalne. W obydwu tych obszarach istnieją i swoiście ścierają się wiedza i niewiedza oraz to, co intencjonalne, i to, co nieintencjonalne. Odpowiedzialność poszczególnych podmiotów nie będzie się mieściła jedynie w zakresie wyznaczonym intencjonalnym i świadomie spowodowanym zbiorem następstw ich działań i decyzji. W odróżnieniu od tradycyjnie pojmowanej odpowiedzialności nie będzie ona odpowiedzialnością podzieloną - w odróżnieniu od odpowiedzialności dzielonej z techniką, której zakres w różnym stopniu można przypisać poszczególnym podmiotom. W tym przypadku wszyscy odpowiadają za wszystko i w ten sposób też przedmiot odpowiedzialności pozostaje dla wszystkich podmiotów ten sam. Współodpowiedzialność realizowana w społeczeństwie cyfrowym wymagać będzie odpowiedniej komunikacji pomiędzy różnymi podmiotami jak i jednocześnie kształtowania się takich wzorców podmiotowości, w ramach których racjonalnie działający podmiot musi przełamać napięcia jakie w tym względzie istnieją pomiędzy różnymi sposobami myślenia, a mianowicie myśleniem eksploracyjnym i konfirmacyjnym. Myślenie eksploracyjne oznacza dążenie do tego, aby uwzględniać w sposób bezstronny różne, nawet przeciwstawne, stanowiska i punkty widzenia, zaś myślenie konfirmacyjne oparte jest na dążeniu do arbitralnego, partykularnego i jednostronnego uzasadnienia odpowiedniego stanowiska¹⁶.

W sytuacji współodpowiedzialności oczekujemy, że myślenie skupione na odpowiedzialności przybierze charakter myślenia eksploracyjnego, co nie jest łatwe i wymaga spełnienia wielu warunków, które w ogólności powinny zmierzać do unikania sytuacji, kiedy ludzi sprawiają jedynie wrażenie, że mają rację i są współodpowiedzialni¹⁷.

W obszarze współodpowiedzialności nie da się jednoznacznie określić ani zadekretować zakresów odpowiedzialności poszczególnych podmiotów. Wyznaczane zostają dopiero w procesie praktycznego współdziałania tych podmiotów, który winny wykazywać

¹⁵ Por. I. Assimov: *Ja robot*. Poznań 2013; idem: *Robots and empire*. New York 1985.

¹⁶ Por. J. Haidt: *Prawy umysł. Dlaczego dobrych ludzi dzieli religia i polityka?*. Sopot 2012, s. 113 i nast.

¹⁷ Ibidem, s. 113 – 114.

się jednocześnie gotowością do przyjęcia odpowiedzialności za coś, czego bezpośrednio nie spowodowały. Odpowiedzialność pozostaje tu czymś otwartym, i to z uwagi z jednej strony na proceduralne warunki jej urzeczywistniania i egzekwowania, jak i ze względu na aksjologiczne treści, jakie określają jej przedmiot i sposoby funkcjonowania instancji. Charakterze. Otwarte pozostaje wiele pytań dotyczących człowieka i jego kondycji, także warunków jego podmiotowości w społeczeństwie cyfrowym, gdzie stopień nasycenia techniką i jej jakościowe zmiany stanowią będą nowe wyzwania i nowe problemy realizacyjne.

VEDECKÉ PRÍSPEVKY Z WORKSHOPU MLADEJ VEDY
„Mäkké kompetencie a kreovanie hodnotového prostredia na Slovensku“
ČASŤ ZDRAVOTNÍCKEJ ETIKY

KOMUNIKÁCIA MEDZI PACIENTOM A ZDRAVOTNÍCKYM PERSONÁLOM PRI VYLEPŠOVANÍ ETICKÉHO PROSTREDIA

COMMUNICATION BETWEEN PATIENTS AND MEDICAL STAFF IN IMPROVING THE ETHICAL ENVIRONMENT

Tomáš FORGON

Abstract

The role of the physician in the process of communication is to achieve understanding, increase, protect and correct health. Advances in medicine and communication technologies have brought many improvements in diagnosis and treatment. The degree of satisfaction with treatment and nursing depends on interpersonal communication.

Keywords: organizational culture, organizational ethics, communication, patient, doctor.

Úvod

Efektívna komunikácia je neprerušovaná, zrozumiteľná správa v súlade so zámermi odosielateľa. Správny a spoľahlivý priebeh komunikácie zlepšuje efektívnosť a produktivitu. Je dôležité poskytovať čestné a správne informácie. To vedie k zlepšeniu vzájomných vzťahov a vzájomnej dôvery. Správny prenos informácií pomáha predchádzať nepriaznivým účinkom a nepríjemnej pracovnej atmosfére. Preto je dôležité spoznať vašich partnerov. Mali by ste sa zoznámiť so zvykmi a štýlom komunikácie, ako aj upraviť jazyk, ktorý umožňuje správnu komunikáciu (Rzepa, 2009, s.57-55).

Morálne hodnoty v komunikácii lekár - pacient

Vo verbálnej komunikácii sa používajú verbálne a neverbálne formy. Obe formy sa navzájom dopĺňajú. Často sa stáva, že jedna forma dominuje druhej. Dôležité je to, čo sa prenáša, ale aj to, ako sa prenáša. Komunikačný štýl je špecifickým prejavom správania s koncentráciou na odosielateľa. Je to druh komunikácie s inými ľuďmi. Podľa Grzesiuka sa rozlišujú tieto štýly: "partnerský štýl" a "ne-partnerský štýl". Štýl partnera uznáva rovnako očakávania a potreby vás aj vášho partnera. Nepartnerský štýl je rozdelený do typov. Egocentrik, kde sa odosielateľ správy zameriava na svoje vlastné ciele. Využíva imperatívny režim a uplatňuje svoj vplyv tým, že predkladá svoje názory. Nepartnerský štýl alocentrycný je štýl, v ktorom jeden komunikačný partner nevenuje veľkú pozornosť samotnej správe. Stáva sa pasívnym príjemcom a nevenuje pozornosť svojim vlastným dôvodom. Rozvoj komunikácie v medicíne siaha až do 50. rokov 20. storočia, pričom interpersonálna komunikácia získala veľký význam najmä v ošetrovatelstve. Klasický prístup ku komunikácii je modelom medziľudských vzťahov. Autorkou tohto modelu je Hildegarda Peaplu. Rozlišuje štyri fázy:

- Orientačná fáza - rozpoznanie pacientových problémov a hierarchizácia, ktorú je možné dosiahnuť opatrným počúvaním a pozorovaním.
- Identifikačná fáza - pozorovanie zamerané na očakávania pacienta.
- Explantačná fáza - je to prehĺbenie vedomostí pacientov o ich chorobe prostredníctvom rôznych druhov dostupných informácií vrátane poskytovania vysvetlení zo strany zdravotníckeho personálu.

- Fáza riešenia - moment, keď zdravotná situácia pacienta umožňuje nezávislý život doma.

Veľmi dôležitý je vzťah medzi pacientom a zdravotníckym personálom. Efektívna komunikácia musí prebiehať na úrovni obsahu a vzťahov. Obsah vo verbálnej a neverbálnej forme je potrebný na prijatie a odovzdanie správy. Úroveň vzťahu je spôsob komunikácie, ktorého cieľom je vybudovať atmosféru dôvery v priateľskom prostredí. Ošetrovateľský proces je vyjadrením komunikácie sestry s pacientom. (Marc, 2007, s.188-192)

Úlohou lekára v procese komunikácie je dosiahnuť porozumenie, zvýšiť, chrániť a naprávať zdravie. Pokroky v medicíne a v komunikačných technológiách priniesli mnohé zlepšenia v diagnostike a liečbe. Stupeň spokojnosti s liečbou a ošetrovateľstvom závisí od interpersonálnej komunikácie. Predmetom práce „medikov“ je druhý človek, ktorý zažíva chorobu. V zdravotníctve je kontakt zdravotníckych pracovníkov s pacientom autokraticko-affiliate (partnerským) modelom, ktorý spočíva v určení úloh a ich implementácii. Existuje aj druhý model, partnerský model. Zameriava sa na pacienta, na individuálnu liečbu a ošetrovateľský proces. Kontakt vo vzťahu pacient - lekár – sestra má charakter tripartitnej komunikácie. Predpokladá liečebný, ošetrovateľský a terapeutický účinok. Komunikácia zdravotníckeho personálu je podstatou zdravotnej starostlivosti. Pacient sa pýta na rôzne otázky, aby pochopil svoje zdravie. Atmosféra, ktorá umožňuje pacientovi cítiť sa bezpečne, je dôležitá už na pohotovosti alebo v prijímacej miestnosti. Proces prenosu informácií začína práve v tomto momente. Pacient by mal byť informovaný o tom, kam má ísť a ako dlho bude čakať a na akú liečbu bude musieť ešte čakať. Sestra sa aktívne zúčastňuje na procese liečby. Stáva sa hovorcom pacientových záležitostí. Pacient očakáva nielen lekársku starostlivosť, ale aj psychickú podporu.

Ošetrovateľský proces je systém činností, ktoré sestra vykonáva na ochranu zdravia jednotlivcov, ich rodín a životného prostredia. V procese starostlivosti existujú štyri fázy, ktoré slúžia na dosiahnutie zamýšľaného účelu. Hlavným cieľom je riešiť problémy pacienta, ktorými sú biologické, mentálne, sociálne a duchovné.

Etapy procesu starostlivosti:

1. Fáza - zber údajov a formulácia diagnózy. V tomto štádiu sa rozlišujú metódy zhromažďovania informácií založených na interpersonálnej komunikácii. Pozorovaním sa sleduje vzťah a správanie ľudí, vrátane neverbálnych aspektov komunikácie. Je to možné najmä v prípadoch, keď nie je možný verbálny kontakt. Táto metóda je veľmi užitočná pri posudzovaní zdravotného stavu a začatí opatrovateľskej a lekárskej činnosti. Zvlášť je to dôležité v situáciách ohrozujúcich zdravie a život. Pozorovanie zamerané na všeobecný vzťah, správanie reči tela, umožňuje zhodnotiť emócie a celkový stav pacienta a jeho prostredia. Interview je verbálna komunikácia, ktorej cieľom je získať čo najviac informácií. Komunikácia sestry s pacientom a rodinou umožňuje pacientovi lepšie určiť biopsychosociálny stav pacienta a urobiť diagnózu. Dôležitým prvkom tejto fázy je analýza dokumentov, ktoré pomáhajú pri hodnotení zdravia. Dokumenty, ktoré sú pre tento účel dôležité, zahŕňajú anamnézu, diagnostické výsledky, objednávacie karty a konzultácie. Diagnóza je diagnóza potrieb pacienta alebo zdravotného problému.

2. Fáza - je to plánovanie. Plán starostlivosti sa používa na určenie potrieb pacienta a na jeho uspokojenie. Plánovanie je rozhodnutie celého zdravotníckeho tímu, ale aj pacienta a jeho rodiny.

3. Fáza - realizácia. Systematická realizácia plánovanej zdravotnej starostlivosti, ktorá umožňuje efektívnu starostlivosť a zároveň skracuje čas hospitalizácie pacienta.

4. Etapa - hodnotenie, ktoré je formulované na základe dosiahnutých cieľov, výsledkov implementácie a dokumentácie. (Kilanska, 2010, s.163-195)

Umenie počúvania je v komunikácii dôležité. Schopnosť počúvať umožňuje zdravotníckemu personálu nadviazať kontakt s pacientom. Efektívne počúvanie je empatický a aktívny akt. Pacienti očakávajú, od zamestnancov otvorenosť a porozumenie. Aktívne počúvanie je vyjadrením úcty k inej ľudskej bytosti. Dotykový kontakt je tiež dôležitý pri zaobchádzaní s pacientmi. Správa poslaná dotykom má mnoho významov. Zvlášť dôležité je to pre pacientov s poruchami zraku. Dotyk je neverbálna forma komunikácie. Pomáha nadviazať medziľudský kontakt a tiež znižuje strach a úzkosť pacientov. Efektívna komunikácia s pacientom by mala prebiehať na základe spolupráce.

Hlavným zdrojom informácií o zdraví je lekár. Sestra vysvetľuje niektoré otázky súvisiace s liečbou a plánovanými úkonmi. Je dôležité, aby pacient súhlasil s informovaním o svojom zdraví tretích osôb, dokonca aj rodiny. Úlohou celého zdravotníckeho tímu je zabezpečiť, aby správy, ktoré sa dostanú k pacientovi, boli jasné a spoľahlivé. Slová by mali vyjadrovať láskavosť a sympatiu. Dobrá komunikácia rozvíja tímovú prácu pre dobro pacienta. V zdravotníckych zariadeniach sa nachádza „Charta práv pacienta“, kde každý pacient môže zistiť, aké sú jeho práva. Pacienti uznávajú, že ich práva sú rešpektované a chránené, a že sú rovnocennými príjemcami zdravotníckych služieb. Už nie je viditeľný paternalizmus, s ktorým sme sa stretávali v 80-tych rokoch 20. storočia.

Lekárske služby poskytované poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti (nemocnice, kliniky) sa registrujú pomocou počítačov. Register služieb - poradenstva sa používa nielen ako finančné vyrovnanie s poisťovňami, ale aj ako informácia o epidemiologickom a štatistickom stave regiónu. Pacienti, ktorí pokračujú v liečbe doma, môžu používať nové technológie, ktoré im umožnia zaregistrovať funkciu srdca. Následné vyslanie údajov špecialistom - kardiológom, umožní sledovať ďalšiu liečbu. Je to možné vďaka IT systému, ktorý prenáša dáta z jedného miesta na druhé. IKT technológie pomáhajú pri výmene informácií medzi poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti a poskytovateľmi sociálnych služieb. Táto technológia umožňuje spoluprácu a ďalšiu starostlivosť napr. v domácych podmienkach. Týmto spôsobom vzniká sieť komunikačných spojení. Vztahuje sa na environmentálnu, ambulantnú, nemocničnú a národnú starostlivosť. Sektor zdravotníctva je špecifickou službou. Informácie môžu byť zacielené, tj. nasmerované iba na jednu skupinu ľudí vystavených napríklad chrípke alebo všeobecne, zameraných na širšiu skupinu ľudí, napríklad v prípade profylaxie (Jarosz, 2007, s.143-180).

Odborná komunikácia pozostáva z verbálnej a neverbálnej komunikácie. Ťažkosti pri komunikácii medzi pacientom a zdravotníckym personálom sú očakávaniami, ktoré si stavajú proti sebe navzájom partneri. Hlavnými príčinami sú „poruchy vo vysielaní“ alebo protichodné správy. Odstránenie porúch v príjme, eliminovanie skreslených informácií, ako aj nepartnerský štýl v porozumení majú veľký význam pre dobrú a účinnú komunikáciu. Dôležitým cieľom komunikácie zdravotníckeho personálu s pacientmi je starostlivosť o zdravie. Pacienti očakávajú nielen liečbu, ale aj porozumenie a informácie. Lekár alebo zdravotná sestra by sa mali so starostlivosťou a empatiou venovať svojim pacientom (klientom), aby mohli vykonávať odborné úlohy vrátane účinnej komunikácie. Vedomosti

a zručnosti v medicíne, ale aj ochota pomáhať inej osobe je základným prvkom vo vzťahu s pacientom (Makara – Studzinska, 2012, s.31 – 36).

Choroba postihuje všetkých ľudí všetkých vekových kategórií. Pacienti vyhľadávajú pomoc vo svojej chorobe aby zmiernili svoje utrpenie. Hľadajú podporu a porozumenie a niekedy vystačí, ak ich niekto počúva. Rôzne ochorenia pre rôznych pacientov si vyžadujú individuálny prístup zdravotníckeho personálu. Agresívny pacient je frustrovaný pacient a vyžaduje viac pozornosti zo strany zdravotníckeho personálu. Častým dôvodom je nedostatok jasných informácií o ich zdraví. Stav agresie môže byť dôsledkom choroby, preto musí byť správanie personálu prispôbené pacientovi. Je potrebné mu pomôcť takým spôsobom, aby mohol zmierniť svoje napätie. Komunikácia s takýmto pacientom bude vyzeráť inak ako obyčajne. Dôležitejšie sú tu signály, ktoré pacient posiela (Kowalczyk, 2012, s.105-112).

Pacient potrebuje informácie poskytnuté počas stretnutia tvárou v tvár. Táto potreba vyplýva z možnosti vyhodnotenia pravdivosti zdroja. Osobný kontakt je najdôležitejšou komunikáciou vo vzťahu. Čas, ktorý je venovaný pacientovi, má veľký význam pre vzťah pacienta k zdravotnej službe. To vám umožní počúvať a získať informácie, ktoré umožnia efektívnu komunikáciu. Konverzácia vytvára kvalitu a hodnotu (Quirke, 2012, s.46-47).

Sociálna podpora je všetka pomoc. Je to interpersonálny kontakt, ako aj akákoľvek činnosť zameraná na osobu alebo skupinu ľudí. Podpora vám umožní prekonať rôzne typy konfliktov a pomôcť v ťažkých životných situáciách. Podpora môže byť rozdelená na informačnú, emocionálnu, materiálnu a inštrumentálnu podporu. Informačná podpora pomáha pochopiť situáciu pacienta v ťažkej situácii. Pochopenie príčin a skúseností pomáha pacientovi a zdravotníckemu personálu pracovať ľahšie. Tento typ komunikácie sa označuje ako terapeutický. Oznámenia verbálne a neverbálne majú veľký význam pre odosielateľa a príjemcu. Vo vzťahu medzi pacientom a lekárom je informačná podpora veľmi dôležitým prvkom v procese liečby. Emocionálna podpora je posolstvom emócií, ktoré vám umožňujú vybudovať správny vzťah. Inštrumentálna a materiálna podpora je druh informácií v kombinácii s ekonomickou pomocou. Tento typ informácií je indikáciou alebo inštrukciou, ktorá umožňuje pacientovi vykonať starostlivosť doma výberom vhodných materiálov, aby nepoškodzoval pacienta v súvislosti s dodatočnými nákladmi. Sociálna podpora je potrebná pre každého. Spolupráca zdravotníckeho personálu vytvára pocit bezpečnosti pacienta (Kilanska, 2010, s.226-229).

Je nepopierateľným faktom, že kvalita vzťahu a kvalita komunikácie medzi lekárom a pacientom v značnej miere, môže ovplyvniť výsledok liečby. V zahraničí sa tejto stránke zlepšovania kvality starostlivosti v zdravotníctve venuje výrazná pozornosť už od 50-tych rokov 20 storočia (Parsons, 1951). Na Slovensku je to oblasť, ktorá sa skôr opiera o zahraničnú literatúru ako o domácu tvorbu. V českých krajinách nájdeme zaujímavé publikácie venované danej tematike u H. Janečkovéj, E. Křížovej, H. Hnilicovej a. Janečková uvádza tri možné modely (Janečková, 2009, s.181-182) v komunikácii lekár – pacient.

Ide „tzv. konsenzuálny model“ s kontrolou situácie smerujúci k nastoleniu harmonického vzťahu, v ktorom lekár hrá vedúcu rolu a pacient ho nasleduje. Rola lekára je charakterizovaná vysokým statusom a kontrolou v bezprostrednom kontakte s pacientom. Norma, od ktorej sa odvíja komunikačný vzorec, stanoví, že lekár má byť pozorný k potrebám

pacienta a má konať v jeho záujme. Pacient na druhej strane musí spolupracovať a robiť všetko čo vyžaduje od neho lekár.

Druhý model – diskrepančný je založený na očakávaniach pacienta a skutočnými možnosťami lekára. Kontrola lekára je čiastočná.

Tretí model je orientovaný na pacienta a uznáva, že pacient je osoba s jedinečnými potrebami a životnou históriou. Orientácia na pacienta je zaistená aktívnym interesom lekára o pacientov názor na situáciu. Opakom môže byť prístup orientovaný na chorobu pacienta, jej príznaky a priebeh.

Výskumy v zdravotníctve poukazujú na rozšírený fakt, že v nemocniciach organizačné normy, pravidlá a stereotypy zaostávajú za verbálne prejavovanou ochotou zdravotníkov, lekárov ku komunikácii.

„Kvalitu komunikácie v zdravotníctve ovplyvňuje rada faktorov. Patria k nim:

- ✓ Sociálne normy a kultúra pracoviska... štandardy kvality definujúce spôsob prijímania pacientov, podávania informácií pacientom a príbuzným, podávanie sťažností, prepúšťanie pacientov.
- ✓ Organizačné podmienky (nedostatok personálu, tlak na výkon, časový stres, nedostatok vhodných priestorov, spôsob financovania zdravotnej starostlivosti, spoločenské podmienky (právna úprava).
- ✓ Etické normy a etické dilemy (kódexy práv,štandardy dobrej praxe autonómia pacientov)
- ✓ Schopnosť komunikovať (komunikačné bariéry, problematickí pacienti, ... neefektívne komunikačné vzorce) (Janečková, 2009, s.186-187).
- ✓

Záver

Efektívna komunikácia je účinným nástrojom zvyšovania organizačnej kultúry a etiky v zdravotníckych zariadeniach. Dotýka sa zlepšovania zdravotnej starostlivosti cieľom nájsť optimálne spolupracovanie dvoch najvýraznejších faktorov komunikácie – lekára a pacienta.

Kontakt:

MUDr. Tomáš Forgon, MPH
Katedra etiky a aplikovanej etiky
Tajovského 51, Banská Bystrica
t.forgon@gmail.com

Použitá literatúra

BABÁL, M. 1994: Myslenie lekára a zdravotníka. In: Medicínska etika a bioetika, No. 3, Bratislava, 1994, s. 10, ISSN 1335-0560.
BAJAN, A. 1995: Etika v každodennej praxi lekára. In: Medicínska etika a bioetika, No. 3, Bratislava, 1995, s. 8, ISSN 1335-0560.
BAJZÍKOVÁ, Ľ., Svobodová, H. 1998. Organizačné kultúry. Bratislava, Fakulta managementu, Univerzita Komenského 1998, 62 s. Ekonomické rozhľady = Economic review: vedecký časopis Ekonomickej univerzity v Bratislave = Quarterly journal of the University of Economics Bratislava. Bratislava: Ekonomická univerzita v Bratislave.

BEAUCHAMP, T.L., CHILDRESS, J. F. 1979:Principles of BioomedicalEthic. New York:Oxford University Press, 1979.

FOBEL, P., FOBELOVÁ, D. 2007. Etyka i kultura w organizacji. Tychy : Slaskie Wydawnictwa Naukowe, Wyzsza Szkola Zarzadzania i Nauk Społecznych, 2007. - 138 s. - ISBN 978-83-89055-52-1.

FOBEL, P. 2010(a). Aplikovaná etika vo vzdelávaní a praxi. Banská Bystrica: UMB FHV, Katedra etiky a aplikovanej etiky, Banská Bystrica, 2010. s.11-21. ISBN 978-80-8083-970-3.

FOBEL, P. 2017. Etika - garancia dobrej vedeckej praxe. Belianum, Banská Bystrica 2017.

FOBELOVÁ, D. 2000. Kultúra v živote človeka. Banská Bystrica: FHV UMB, 2000. ISBN 80- 8055-404-8.

JANEČKOVÁ, H., 2009. Průzkumy spokojenosti pacientů v nemocnicích ČR. Zdravotnické noviny, 1999/33:16.

JAROSZ, M.K. 2007. „Przetwarzanie informacji i transmitowanie danych” w „Wprowadzenie do diagnozy pielęgniarskiej” red. J. Górąjek - Jóźwik, Wydawnictwo PZWL, Warszawa 2007.

KILAŃSKA, D. 2010. Pielęgniarsko POZ” w „Pielęgniarsko w podstawowej opiece zdrowotnej” red. D. Kilańska, Wydawnictwo Makmed, Lublin 2010.

KOWALCZUK, K. 2012. „Postępowanie z pacjentem agresywnym” w „Porozumiewanie się lekarza z pacjentem i jego rodzina” red. A. Stwiciwko, J. Barzński, Wydawnictwo Elsevier Urban & Partner, Wrocław 2012.

MAKARA, M. 2012. Komunikacja z pacjentem”, Wydawnictwo CZELEJ, Lublin 2012.

RZEPA, T. 2009. O komunikowaniu się w organizacjach” w „Komunikowanie się w sytuacjach społecznych” , red. K. Markiewicz, J. Syroki, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie - Skłodowskiej, Lublin 2009.

Zákon NR SR č.578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkov, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

**SIGNIFIKANTNOST SOUČINNOSTI MĚKKÝCH A TVRDÝCH KOMPETENCÍ
V RÁMCI RESUSCITAČNÍCH INTERVENČÍ
SIGNIFICANCE OF COOPERATION OF SOFT AND HARD COMPETENCIES
IN RESUSCITATION INTERVENTIONS**

Michaela HARABIŠOVÁ

Abstract

Soft skills are a set of specific characteristics and requirements that are necessary for successful performance in any interpersonal environment. These interpersonal skills are an imaginary map of a person's complex abilities, which, in essence, are independent of specific expertise, but definitely needed to perform a rescue profession. Here they form a significant fragment of the rules of rescue art - lege artis, and as a counterpart to hard professional skills, so-called hard skills, they go parallel in the dimension of providing life-saving interventions. Within the variable human destinies encountered by rescuers, often in extremely difficult and emotionally challenging circumstances, such as child resuscitation and the possible presence of parents in resuscitation interventions, these are the soft skills that are way to secure both the provision of competent and comprehensive health care and the desirable harmonious cooperation of all involved. In the current postmodern world, where we are seeing the development of all areas of variable sciences, the unprecedented technological success of medical sciences, including the development of not only professional practical medical skills, but also soft competencies, ie soft skills, is extremely important in urgent medicine. ensuring and maintaining a high standard of primary care for patients, including the satisfaction of themselves and their close relative. Such a systemic, but above all individual, inner conception is a way to understand and perceive urgent health care in the dimension of desirable broader contexts.

Keywords: Ethics, soft skills, hard skills, paramedic.

Úvod

Pojem kompetence je především v kontextu tréninkového vzdělávání zmiňován již od osmdesátých let minulého století (Havlíčková, 2012). Jak uvádí Havlíčková s Žárskou (2012, s. 8-9) existuje celá řada autorských přístupů k definici uvedeného pojmu, v nichž se součinně „obvykle uvažuje o znalostech, dovednostech a zkušenostech jako základních prvcích, k nimž jsou někdy přidávány postoje, hodnoty, osobnostní charakteristiky či dispozice jedince. Dnes je často užívané pojetí kompetencí vázáno, kromě úspěšného řešení nejrůznějších úkolů a životních situací, také na osobní rozvoj a naplnění životních aspirací“.

Konkrétně v České republice je signifikantnost kompetencí, mimo jiné, deklarována existencí autonomního systému pro jejich správu s názvem *Centrální databáze kompetencí*. Tato je prostředkem, kterým jsou v *Národní soustavě povolání*, což je všem dostupná databáze povolání spravovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky, popisovány požadavky na pracovníka. Přístupné jsou formou veřejně dostupné internetové aplikace, která umožňuje uživatelům náhled a export dat z ucelené databáze více než 27 tisíc kompetencí, které říkají co má zaměstnanec znát, umět a jak se má chovat. V rámci diferenciací jsou kompetence členěny na obecné dovednosti, odborné znalosti a dovednosti, a na měkké kompetence (Národní, 2019; Centrální, 2019).

Koherence kompetencí v záchranné službě

V dimenzi poskytování služeb přednemocniční neodkladné péče, a to především v rámci vzdělávání, relativně převládá skutečnost dominance kompetencí odborných, resp. teoretických znalostí a praktických dovedností, někdy nazývaných jako tvrdé dovednosti (anglicky - hard skills). Tyto hmatatelné a dobře měřitelné kompetence zahrnují kvalifikaci a znalostní kompetentnost člověka, včetně technických znalostí přístrojové techniky, která je potřebná pro monitoraci vitálních funkcí pacienta. To vše je nedílnou součástí profese zdravotnického záchranáře (Havlíčková, 2012; Šeblová, 2018).

Nezávislé na specifické odbornosti, avšak rozhodně potřebné pro výkon záchranářského povolání jsou však i měkké kompetence (anglicky - soft skills), které představují množinu specifických charakteristik a požadavků nevyhnutelných pro úspěšný výkon v jakémkoliv mezilidském prostředí. Šeblová s Knorem (2018, s. 21) význam měkkých kompetencí v dimenzi poskytování přednemocniční neodkladné péče podtrhují, když uvádí, že “tyto dovednosti mohou rozhodovat o výsledku zásahu ve smyslu schopnosti pracovat jako člen týmu a na druhé straně schopnosti tým vést a organizovat činnost ve velmi proměnlivých podmínkách, spolu s ochotou nést odpovědnost za svoje rozhodnutí často vynucené v časové tísní”. Samozřejmou a nedílnou složkou, je schopnost komunikace ve všech aktuálních prostředích při variabilitě sociálních vrstev, a za různých pracovních podmínek (Šeblová, 2018).

Uvedené interpersonální dovednosti představují pomyslnou mapu, která je závislá na komplexních schopnostech člověka, v jejichž rámci tvoří signifikantní střípek pravidel záchranářského umění - lege artis, a jako protipól odborných (tvrdých) dovedností kráčí paralelně v dimenzi poskytování život zachraňujících intervencí (Centrální, 219). Těch, které jsou, jak uvádí Rapčíková “nejenom citlivě vnímány, ale i posuzovány a interpretovány laickou veřejností” (Rapčíková, 2014, s. 7).

Nástin součinnosti kompetencí v praxi

V rámci variabilních lidských osudů, se kterými se záchranáři při výkonu svého povolání setkávají, a to často za vysoce extrémně obtížných a emocionálně vyhocených okolností, jako je například resuscitace dítěte s přítomností rodičů v rámci resuscitačních intervencí, jsou to právě měkké dovednosti, které ukazují cestu k zabezpečení kompetentní a komplexní zdravotní péče, a stejně tak žádoucí harmonické spolupráce všech zúčastněných.

Konkrétně problematika přítomnosti rodičů u kardiopulmonální resuscitace dítěte v souvislosti s využitím měkkých kompetencí byla zmiňována na 13. Slovenském pediatrickém kongresu s mezinárodní účastí, který proběhl v červnu 2019 v Banské Bystrici pod záštitou ministriny zdravotnictví Slovenské republiky, paní doc. MUDr. Andrey Kalavské, PhD. S odkazem na Hippokratovo poselství, konání pro pacienta jen dobrého dle svého nejlepšího vědomí a svědomí, zároveň součinně s respektováním poznání medicínských věd, což jsou jedny z hlavních pilířů lékařské etiky až do současnosti, byla problematika na stupni invazivity vysoce náročných život zachraňujících resuscitačních intervencí prezentována z důvodu současných signifikantních národních i nadnárodních trendů ve snaze celosvětového sjednocování postupů v kardiopulmonální resuscitaci s cílem eliminace jejího případného neúspěchu s následkem smrti (Ptáček, 2011). Jejich součástí je vedle deklarace nutnosti maximálního odborného profesionálního nasazení velmi nutná

i niterná osobní spoluúčast záchranářů, s cílem dosažení jejich maximální možné interní emocionální rovnováhy, a tak nastolení podpory žádoucí emocionální stability přítomných rodičů. Je to výslovně po všech stránkách vysoce náročná problematika resuscitace dítěte, kde je významně patrná nutná součinnost tvrdých a měkkých kompetencí, a to ve snaze poskytnutí nejenom zdravotní péče kompetentní, ale právě s využitím měkkých kompetencí i dosažení žádoucí péče komplexní.

Samotný koncept přítomnosti členů rodiny u kardiopulmonální resuscitace je předmětem zájmu společnosti již od 2. poloviny minulého století. Poprvé byl praktikován počátkem 80. – tých let ve Foote Hospital v Michiganu, a to na základě vznesených požadavků rodinných příslušníků, kteří si přáli zůstat vedle svých blízkých v průběhu kardiopulmonální resuscitace. Od té doby se koncept stal uznávanou praxí v mnoha zemích, jako např. v USA, kde jak zdravotnické profese, tak i rodinní příslušníci podporují přítomnost rodiny u kardiopulmonální resuscitace (Bashayreh, 2015; Vanhoy, 2019).

Přítomnost členů rodiny u resuscitace je stále otevřenou problematikou, které je, oproti zahraniční teoretické i praktické produkci, v dimenzi národní věnována poměrně malá pozornost s absencí dostatečné metodologické základny i etické analýzy. Především v zahraničí se daná problematika stala paradigmatou řady realizovaných studií, z nichž nastiňujeme dvě, které byly prezentovány i na výše zmiňovaném letošním červnovém 13. Slovenském pediatrickém kongresu s mezinárodní účastí.

Dřívější australská studie z roku 2008, která byla realizována na dětské jednotce intenzivní péče a jejímiž respondenty byli rodiče dětí po úspěšné a neúspěšné kardiopulmonální resuscitaci potvrdila, že rodiče mají potřebu svobodné volby v rozhodnutí o přítomnosti u kardiopulmonální resuscitace, a zároveň prokázala, že nejlepší psychická podpora byla přítomným rodičům poskytnuta od sester (Maxton, 2008).

Téměř totožné výsledky potvrdila i Bostonská studie z roku 2012, která po dobu čtyř let rovněž monitorovala výše uvedenou potřebu rodičů, ale i obavy zdravotníků z přítomnosti rodičů u resuscitace. Mimo téměř shodné výsledky s australskou studií zkoumání navíc prokázalo, že přítomnost rodičů neovlivňuje aktuální profesní výkon zdravotníků. S tímto tvrzením se ztotožňují i výsledky francouzské randomizované klinické studie, která byla realizována o rok dříve než zmiňovaná Bostonská studie, a to za podpory programu Hospitalier de Recherche Clinique 2008 francouzského ministerstva zdravotnictví, a již se účastnilo patnáct zdravotnických záchranných služeb (Service d'Aide Médicale d'Urgence). Výsledky této náročné monitorace prokázaly souznění se současnými mezinárodními doporučeními deklarací, že přítomnost členů rodiny během resuscitace nijak nezasahuje do lékařského úsilí a nevede ke zvýšení stresu zdravotnického týmu (Jabre, 2013).

Empiricky jsou to totiž právě zmiňované obavy zdravotníků z přítomnosti rodičů u kardiopulmonální resuscitace, které jsou především v našich národních podmínkách protrahované, a to především z důvodu možných negativních zásahů rodičů do průběhu resuscitace, čímž vznikají jak fyzicky, tak především psychicky ztížené pracovní podmínky pro zdravotníky v rámci jednotlivých intervenčních výkonů. Uvedená skutečnost, včetně kontinuálního protrahování preference hard skills, resp. tvrdých dovedností s minimem aplikace tolik potřebných soft skills, resp. měkkých dovedností v rámci resuscitačních úkonů, a to především v rovině vzdělávání zdravotnických pracovníků, zůstává nadále kontroverzním

tématem národních i nadnárodních profesních debat, a to i přes všeobecně uznané právo pacientů na přítomnost rodinných příslušníků během resuscitace.

S touto právním deklarací kráčí i aktuální tzv. Doporučené postupy pro resuscitaci a první pomoc ERC Guidelines 2015, jež vydává každých 5 let organizace International Liaison Committee on Resuscitation, a jejichž recenzentem je evropská instituce European Resuscitation Council (Novák, 2018). Tato doporučuje poskytnutí možnosti rodinným příslušníkům pacienta být přítomni během resuscitace s přihlédnutím k místním kulturním a společenským zvyklostem (Etika, 2015). V daném kontextu je tedy možno skutečnost přítomnosti rodičů z profesionálního a etického úhlu pohledu akceptovat pokud je to technicky a personálně možné, kdy však zároveň jeden ze členů týmu by se měl na pozadí aplikace měkkých kompetencí rodičům věnovat a zároveň komentovat jednotlivé resuscitační kroky. V případě možných a obávaných negativních zásahů přítomných do průběhu kardiopulmonální resuscitace, by měl tento člen týmu rodiče umět vhodným způsobem požádat o odchod, což je v rámci emočně vyhrocené situace jedním z klíčových aspektů etické záchranné profesionality. Onoho propojení upřímné empatie a citlivého laskavého přístupu, spolu se zakomponováním „soft skills“, resp. jemných dovedností do praxe.

Domníváme se, že právě zde může svou výsostnou pomoc nabídnout aplikovaná etika prostřednictvím implementace etických strategií, spolu se zakomponováním měkkých kompetencí, které významnou měrou mohou přispět ke kreování osobnosti zdravotnického profesionála, a tak k prohloubení vzájemné interakce mezi zdravotníky. Tedy těmi, kteří poskytují pomoc v době nejtěžší nouze, a pacienty, tedy těmi, kteří zdravotníkům věří. Uvedená skutečnost je o to více důležitá v medicíně urgentních stavů, a to především z důvodu zajištění a udržení vysoké úrovně poskytované péče, a tak dosažení spokojenosti pacientů i jejich blízkých. Navíc, jak dokládá Fobel (In: Fobelová, 2011, s. 20), „skromná investice do etiky se v konečném důsledku stává i konkurenční výhodou, ale i celospolečenskou nutností“, kdy se odborník na etiku může stát aktérem společenských, a tedy i profesně záchranných změn.

Závěr

Mühleisen se domnívá i deklaruje skutečnost, že „kdyby existovala nějaká norma a každý by se ji snažil splnit, byli bychom všichni pouhou kopií, ale nikdo by nebyl originál. Ovšem z pracovníků, kteří se odlišují od normy, každý svým vlastním osobitým způsobem, firmy žijí“ (Mühleisen, 2008, s. 20). Je to i prostředí zdravotnické záchranné služby v němž lidské originály představují nezaměnitelný vzorek dovedností, včetně žádoucích a tolik potřebných dovedností měkkých. Těch, které ve své podstatě mají průřezový charakter, jsou tedy přenositelné v dimenzi žádoucí interdisciplinarity, přesto však hůře měřitelné a i problematičtější se interně rozvíjející (Mühleisen, 2008). I z těchto důvodů se plně ztotožňujeme s konstatováním Šeblové, že „je potřeba především rozšiřovat nikoliv jenom technické, ale tzv. měkké dovednosti personálu a pojímat profesní přípravu lékařů i paramediků v širších souvislostech“ (Šeblové, 2014, s. 297).

V současném postmoderním světě, kdy jsme svědky rozvoje všech oblastí variabilních vědních oborů, nebývalého technologického úspěchu medicínských věd nevyjímaje, je v medicíně urgentních stavů nadmíru potřebné sjednocení základních indikátorů

a terminologické precizace, s cílem dosažení harmonizace odborných praktických medicínských dovedností a měkkých kompetencí, a tak zajištění a udržení vysoké úrovně poskytované primárně neodkladné péče o pacienty, včetně spokojenosti jich samotných i jejich blízkých. Takovéto systémové, ale především individuální niterné pojetí, je cestou k pochopení a percepci urgentní zdravotní péče v dimenzi výše zmiňovaných žádoucích širších souvislostí.

Kontakt:

Mgr. Michaela Harabišová
Katedra etiky a aplikované etiky
Tajovského 51, Banská Bystrica
harabisova.m@seznam.cz

Použitá literatura

- BASHAYREH, I. – SAIFAN, A. 2015. Family Witnessed Resuscitation: Through the Eyes of family Members. In *The Journal of American Science*. ISSN 1545-1003, 2015, vol. 11, no.85, p. 7-15.
- Centrální databáze kompetencí [online]. [s.l.] [cit. 2019-07-13]. Dostupné na internetu: <http://kompetence.nsp.cz/>.
- Etika resuscitace a rozhodování v otázkách o ukončení života. In *Urgentní medicína*. ISSN 1212– 1924, 2015, roč. 18, č. mimořádné vydání, s. 59.
- FOBEL, P. 2011. Aplikovaná etika v současnosti a možnosti etické expertízy. In Fobelová, D. *Aplikovaná etika a profesionální prax*. Banská Bystrica : FHV UMB, 2011. 11-21 s. ISBN 978-80-557-0217-9.
- HAVLÍČKOVÁ, D. – ŽÁRSKÁ, K. 2012. *Kompetence v neformálním vzdělávání*. Praha: Národní institut dětí a mládeže MŠMT, 2012. 24 s. ISBN 978-80-87449-18-9.
- JABRE, P. et al. 2013. Family Presence During Cardiopulmonary Resuscitation. In *Archives of Cardiovascular Diseases Supplements*. ISSN 1878-6480, 2013, vol. 5, no. 1, p. 105-110.
- MAXTON, F. 2008. Parental presence during resuscitation in the PICU: the parents' experience. In *Journal of Clinical Nursing*. ISSN 1365-2702, 2008, vol. 17, no. 23, p. 3168-3176.
- MÜHLEISEN, S. – OBERHUBER, N. 2008. *Komunikační a jiné měkké dovednosti, Soft skills v praxi*. Praha: Grada Publishing, 2008. 192 s. ISBN 978-80-247-2662-5.
- Národní soustava povolání [online]. [s.l.] [cit. 2019-07-13]. Dostupné na internetu: <https://www.nsp.cz/>.
- NOVÁK, I. a kol. 2018. Novinky v kardiopulmonální resuscitaci – „guidelines 2018”. In *Česko-slovenská pediatrie*. ISSN 0069-2328, 2018, roč. 73, č. 3, s. 173-174.
- PTÁČEK, R. a kol. 2011. *Etika a komunikace v medicíně*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 528 s. ISBN 978-80-247-3976-2.
- RAPČIKOVÁ, T. 2014. *Etický přístup zdravotnických pracovníků k vybraným skupinám pacientů v nemocničním prostředí*: habilitační práce. Banská Bystrica: UMB, 2014. 133 s.
- ŠEBLOVÁ, J. a kol. 2018. *Urgentní medicína v klinické praxi lékaře*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2018. 480 s. ISBN 978-80-271-0596-0.

ŠEBLOVÁ, J. 2014. Etické problémy v urgentní medicíně. In Ptáček, R. a kol. *Etické problémy medicíny na prahu 21. století*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. 293-299 s. ISBN 978-80-247-5471-0.

VANHOY, M. A. et al. 2019. Clinical Practice Guideline: Family Presence. In *Journal of Emergency Nursing*. ISSN 0099-1767, 2019, vol. 45, no. 1, p. 76-78.

**SÚ MÄKKÉ ZRUČNOSTI NAOZAJ DÔLEŽITÉ V PRÁCI SLOVENSKEHO
ZDRAVOTNÍCKEHO PRACOVNÍKA?
ARE SOFT SKILLS REALLY IMPORTANT IN THE PRACTICE OF THE SLOVAK HEALTHCARE
PROFESSIONAL WORKER ?
Filip PEKAR**

Abstract

The soft skills represent well established armamentarium of the instruments and forms applied to increase effectivity of the system's management as well as raising convenience of the subjects working within. Not least, soft skills positive impact is in creating beneficial organizational culture and interpersonal job relationships across the systemic, organizational and institutional hierarchies. The soft skills allows effective and harmonic inter-individual interaction of such an importance for successful and effective dealing with daily tasks. This is of immense importance especially within environment of healthcare system. Healthcare systems in many countries are facing to shortage of qualified personnel for long period of time. Therefore to meet minimal personnel requirements is an option when competitive choice of preferring „soft skill“ holder is just an illusion, and reduced to accept minimal „hard skills“ points. The attraction and selection of appropriate personnel able to guarantee long term perspective and quality of the services provided depends on, beside an individual motivations, on systemic environment which must offer atmosphere of social security and life dignity without generating sensation of permanent existential threat. Workforce with soft skills abilities altogether with excellent hard skills should be the goal of any healthcare provider. Necessity of these aspects is widely open in the acts of education, human resources activities, and organizational and institutional practice.

Keywords: soft skills, healthcare, organizational culture

Úvod

Mäkké zručnosti v súčasnej praxi predstavujú osvedčené armamentárium nástrojov a foriem aplikovaných na zvyšovanie efektivity riadenia systémov ako aj zvyšovania komfortu subjektov v nich pracujúcich. V neposlednom rade sa pozitívne odzrkadľujú na vytváraní priaznivej organizačnej kultúry a interpersonálnych pracovných vzťahov naprieč všetkými etážami hierarchie systémových, organizačných a inštitucionálnych štruktúr. Mäkké kritériá sú kombináciou ľudských vlastností, schopnosti komunikácie, sociálnej a emocionálnej inteligencie, postojov, a atribútov zamestnania, napomáhajúce byť lepším riadiacim pracovníkom, ako aj zamestnancom. Umožňujú efektívnu a harmonickú inter-individuálnu interakciu veľmi dôležitú v prostredí poskytovania zdravotníckej starostlivosti, kde každodenne prítomná interakcia medzi poskytovateľom zdravotníckych služieb a pacientom/klientom prebieha za rôznych okolností, často pri riešení tých najzávažnejších životných situácií. Zdravotníctvo, nielen slovenské, čelí dlhodobo nedostatku kvalifikovaných profesionálov z mnohých, v súčasnosti už chronických dôvodov. Atraktivita rezortu vzhľadom na dlhodobé podfinancovanie, negatívnu prezentáciu v médiách, či ojedinele kriminalizáciu jednotlivcov nie je veľmi vysoká, a perzistencia dedičstva rakúsko-uhorského modelu vertikálneho riadenia v kombinácii s limitovanými možnosťami rastu a systém odmeňovania často už v štarte posúvajú uchádzačov v príprave, či už hotových profesionálov smerom do zahraničia. Osobité charakteristiky budovania organizačnej kultúry etiky na pracoviskách a s ňou súvisiace interpersonálne vzťahy rovnako nepatria medzi najsilnejšie stránky slovenského zdravotníctva. Aj preto atrahovanie a výber pracovníkov, zaručujúcich dlhodobú perspektívu vysokej kvality poskytovanej služby závisí, okrem motivácie individuálnych uchádzačov od systémového prostredia. Dostatočne a adekvátne kvalifikovaná

a technicky spôsobilá pracovná sila so schopnosťami aplikácie tzv. mäkkých kompetencií, by mala byť prioritou každej organizácie poskytujúcej zdravotnú starostlivosť. Aj preto je nevyhnutné venovať dostatočný priestor pre implementáciu mäkkých zručností v procesoch pregraduálnej aj postgraduálnej edukácie, personálneho poradenstva a výberových konaní, ako aj organizačnej a inštitucionálnej praxe.

Mäkké zručnosti a ich charakteristiky

Mäkké zručnosti / soft skills sa objavujú v odbornej a akademickej literatúre frekventovane od ostatného prelomu storočí, a frekvencii terminologickej prítomnosti zodpovedá aj miera hľadania a prezentovania ich definícií. Termín “soft skills” sa objavil už v roku 1972 u armády Spojených štátov amerických, v ktorej sa v tom čase dbalo podstatne viac na “hard skills”, a mäkké zručnosti boli viazané na špecifické pozície (Wright, 2018). Ako uvádza National Soft Skills Association (NSSA) na svojej stránke tak výskum Harvardskej univerzity preukázal, že 85% pracovných úspechov pochádza z dobre vyvinutých a rozvinutých mäkkých zručností a iba 15% z technických a odborných znalostí. Zaujímavé na tom, je že tieto závery a ich štatistické spracovanie vyplynulo zo štúdie autora Charlesa Riborga Manna (A Study of Engineering Education, Carnegie Foundation) publikovanej už v roku 1918 (NSSA, 2015).

Mäkké zručnosti sú kombináciou ľudských vlastností, sociálnych a komunikačných schopností, charakteru a osobnostných čŕt, postojov, sociálnej a emočnej inteligencie, ktoré napomáhajú orientácii v pracovnom prostredí, interpersonálnych vzťahoch a komunikácii, a dobrému pracovnému výkonu. Mäkké zručnosti sú charakteristikou, ktorá z bežného zamestnanca robí zamestnanca dobrého. Predstavujú charakteristiky interpersonálnych schopností, ktoré sa môžu použiť na deskripciu postojov k životu, k práci a vzťahov ku iným ľuďom. Na rozdiel od “hard skills”, ktoré predstavujú odborné a technické špecifické znalosti a zručnosti, nie sú “soft skills” špecifické pre akékoľvek zamestnanie, či pozíciu. Sú nezávislé od stupňa dosiahnutého vzdelania, alebo hierarchického postavenia v organizácii, či systéme. Mäkké zručnosti sú vo všeobecnosti definované ako osobné a osobnostné charakteristiky, ktoré umožňujú efektívne a harmonicky komunikovať s ostatnými na individuálnej úrovni, a sú vo všeobecnosti úplne zásadné pre úspešnú interpersonálnu komunikáciu.

Hoci mäkké zručnosti predstavujú široké spektrum vlastností, štúdia autorky Roblesovej z Eastern Kentucky University identifikovala desať “top” mäkkých zručností, ktoré sú prednostne orientované na biznis (Robles, 2012):

1. Zdvorilosť – dobré spôsoby a správanie, poznanie a implementácia etikety, byť láskavý a rešpektujúci druhých.
2. Flexibilita – byť schopný adaptovať sa na zmeny, chuť trvale sa vzdelávať a schopnosť sa novým skutočnostiam a poznatkom prispôbiť.
3. Komunikácia – schopnosť hovoreného aj písomného prejavu, schopnosť prezentácie, schopnosť počúvať.
4. Integrita – charakteristika osoby, ktorá je čestná, etická s morálnymi osobnými hodnotami, ktorá činí to, čo je správne.
5. Interpersonálne zručnosti – priateľskosť, starostlivosť, trpezlivosť, zmysel pre humor, sociabilita .
6. Pozitívny postoj – byť optimistický, entuziastický, povzbudivý, sebaistý.

7. Profesionalizmus – vyrovnaný, pokojný, pripravený, vhodne reagujúci.
8. Zodpovednosť – byť spoľahlivý, sebadisciplinovaný, vynaliezavý, mať chuť prácu dokončiť a dokončiť ju dobre, pracovať svedomito.
9. Tímová práca – byť kooperatívny, podporujúci, nápomocný, vedieť dobre vychádzať s ostatnými.
10. Etika práce – byť lojálny, sebamotivujúci, dochvilný, iniciatívny.

Zo všetkých štúdie zúčastnených vedúcich pracovníkov, 100% z nich označili integritu a komunikáciu za najdôležitejšie z mäkkých zručností. Na základe ich odpovedí vzniklo usporiadanie top desať podľa ich označenia stupňa dôležitosti nasledovne:

1. Integrita,
2. komunikácia,
3. zodpovednosť,
4. zdvorilosť,
5. interpersonálne zručnosti,
6. pozitívny postoj,
7. profesionalizmus,
8. flexibilita,
9. tímová práca,
10. etika práce,

V kontexte priznanej a akceptovanej dôležitosti mäkkých zručností je do istej miery zarážajúce, že v Správe o stave priemyslu autori Green a DeSandrov roku 2011 pre *American Society for Training and Development* poukázali na fakt, že iba 27,6% vynaložených prostriedkov U.S. zamestnávateľov bolo minutých na vzdelávanie v oblasti mäkkých zručností z celkového objemu investovaných neuveriteľných 171,5mld usd. Tento fakt preukazuje pokračujúcu perzistenciu prioritnej potreby zamestnávateľov na technickej a odbornej kvalifikácii. Určite by bolo zaujímavé sa dopátrať, ak by to vôbec bolo možné, aký objem vynaložených prostriedkov bol spotrebovaný nielen na rozvoj mäkkých zručností u nás, v regióne V4, či osobitne v rezortoch poskytovateľov zdravotnej starostlivosti.

Mäkké zručnosti so všetkými svojimi atribútmi sú nesmierne dôležité, až kľúčové v segmente poskytovania zdravotníckej starostlivosti, kde zamestnanci na všetkých úrovniach sú frekventne konfrontovaní s pacientmi, ich príbuznými, spolupracovníkmi v mnohých odboroch hierarchicky variabilne postavenými, často za okolností odborne, psychologicky aj emočne veľmi vypätých. Napriek tomu je málo pravdepodobné, že toto je hlavný dôvod prečo systém poskytovania zdravotnej starostlivosti už dlhodobo čelí nedostatku kvalifikovaných pracovníkov, a to nielen u nás, ale v globálnom meradle. Ide predovšetkým o nedostatok žiadateľov, ktorí dokážu splniť náročné kvalifikačné predpoklady na úrovni hard skills. Dostatočná kvalifikačná odborná úroveň je pre túto časť služieb esenciálna, a zákonite očakávaná zo strany klienta/pacienta. Aj preto nie je akceptovateľné, možno na rozdiel od iných segmentov hospodárstva, zľavovať z týchto nárokov, a uprednostniť, mäkké zručnosti pred odbornosťou. Výsledkom pracovnej činnosti zdravotníckeho pracovníka je služba, ktorá je oprávnene očakávaná minimálne na dobrej úrovni. Garanciou spokojnosti so službou je dostatočná odborná kvalifikácia poskytovateľa, aj keď samotná výsledná spokojnosť je mnohokrát závislá od zdanlivo nesúvisiacich parametrov, ako kvalita stravy, prítomnosť televízneho prijímača na izbe, dostatok toaletného papiera, funkčnosť klimatizácie

a podobne, pričom v neposlednom rade aj zo správania sa a komunikácie s personálom, hoci na výsledok a kvalitu odbornej časti služby, pre ktorú pacient vyhľadal zdravotnícke zariadenie, nemajú priamy vplyv. Napriek tomu sú všetky tieto faktory dôležité. Mäkké zručnosti v zdravotníctve sú nevyhnutné, aj keď majú d'aleko viac spoločného s tým akí sme, než s tým čo vieme. Sú faktorom, ktorý rozhoduje ako komunikujeme s ostatnými, a v mnohom sú závislé na type našej osobnosti. Odborné znalosti a technické zručnosti je možné získať a vylepšovať v čase, ale zmeniť svoje postoje, spôsob správania, komunikácie či črty svojej osobnosti môže vyžadovať d'aleko viac úsilia k dosiahnutiu pozitívnej zmeny, a často to môže byť úloha na celý život. Napriek tomu sú odborné znalosti a mäkké zručnosti navzájom komplementárne.

Zdravotná starostlivosť, ako osobitný druh služby vyžaduje totiž už okrem spomenutých top desať mäkkých zručností aj ďalšie zručnosti, ako sú :

- empatia,
- schopnosť aktívne načúvať,
- kritické pozorovanie,
- riešenie problémov samostatne, alebo tímovo,
- vodcovstvo/leadership.

Všetky aspekty sú dôležité pre win-win model, ktorý je v systéme poskytovania zdravotnej starostlivosti ten najlepší. Ale keďže sú len tri veci, ktoré podľa Petra F. Druckera v organizáciách nastávajú prirodzene – odpor, neporiadok a podvýkon, všetko ostatné potrebuje vodcovstvo. Mnohokrát sa zamieňa tento termín s manažovaním. Podľa zakladateľa konceptu moderného vodcovstva Warrena Bennisu sú lídri tí, ktorí robia správne veci, zatiaľ čo manažéri robia veci správne. Manažér predstavuje viac organizačného administrátora, a líder má vízie o tom, kam sa má organizácia dostať a akým spôsobom. Vodcovstvo inšpiruje, motivuje, vytvára inovácie, stanovuje význam a prináša zmenu. Ale na rozdiel od technických znalostí a zručností, tak ako u ostatných mäkkých zručností, je bez istých daností a povahových predpokladov neprenosné a vzdelávaním nenavoditeľné. Vzdelávacie a organizačné štruktúry generujú situácie individuálneho kariérneho postupu, súťaživosti a rivalry. Je dobré, ak z týchto situácií sa na top pozície v hierarchii obsadzujú ľudia s líderskými vlohami, koherentnou osobnosťou a osobnou integritou, zodpovední, zanítení, dôveryhodní s dobrou kvalitou komunikácie, spolupráce a s orientáciou na výsledok. Bez kvalitného lídra systému, organizácie, pracovného úseku nezostávajú ostatné mäkké zručnosti menej dôležité, ale zväčša nenapĺňajú potrebný potenciál kvalitatívneho rastu, či žiaduceho posunu.

Je možné trénovať mäkké zručnosti?

Mäkké zručnosti sú v mnohom determinované typom osobnosti, spôsobom výchovy a prostredím, v ktorom prebieha socializácia, ale napriek tomu je ich možné rozvíjať a trénovať tak, ako akékoľvek iné zručnosti v prípade, že má človek dostatok odhodlania, odvahy kriticky sa pozeráť na seba samého, či prijímať kritiku od druhých. Každá interakcia s inými ľuďmi je príležitosťou na takýto tréning. V tomto procese je nevyhnutné poznávať samého seba, identifikovať a pomenovať spôsob, akým reagujeme na ostatných. Definovanie vlastných motivácií, frustrácií a inšpirácií môže dostať vlastné emócie pod kontrolu a napomôcť vnímaniu perspektívy pohľadu druhej strany. Zároveň môžeme takýmto

spôsobom vylepšiť prvky dôveryhodnosti, zodpovednosti a profesionalizmu. Identifikácia vlastného typu komunikácie v profesionálnom aj osobnom prostredí s jej komplementárnymi súčasťami, ako je reč tela, celkový výzor a sebaaprezentácia je ďalšou možnosťou svojho sebazdokonaľovania. Tréningom a sebauvedomovaním je možné rozvíjať tieto vlastnosti v kombinácii s aktívnym počúvaním, empatiou a interpersonálnymi zručnosťami počas každej interakcie v tíme, aj mimo neho. Opakovanie písomnej aj verbálnej prezentácie a interaktívna komunikácia, spôsob vedenia dialógu, argumentácia, či vyjednávanie predstavujú ďalšie kroky smerom ku rozvoju mäkkých zručností. Pre získanie pozície, či pracovného miesta je dobré si uvedomiť, že zamestnávateľia majú prevažne záujem na kandidátoch schopných vhodne a adekvátne komunikovať, riešiť problémy a byť dostatočne flexibilný a adaptabilný na konštantné zmeny, ktoré kontinuálne prichádzajú. Môže tomu tak byť však len v prípade, že existuje dostatočné množstvo uchádzačov, a potreba obsadiť voľnú pozíciu nie je urgentná, alebo inak motivovaná.

Mäkké zručnosti a uchádzači o prácu v zdravotníctve

Vo svetle nedostatku kandidátov na neobsadené pozície naprieč celou štruktúrou systému poskytovania zdravotnej starostlivosti, s cieľom udržania kontinuity fungovania systému a jeho častí je optimálnou, ale zároveň v tomto čase prehnane optimistickou predstava, že všetci úspešní uchádzači budú dostatočne kvalifikovaní na to, aby udržali očakávanú vysokú kvalitu poskytovanej zdravotnej starostlivosti, a zároveň disponovali mäkkými zručnosťami, ktoré sú často skôr pridanou hodnotou schopností uchádzača, ako nevyhnutným kvalifikačným predpokladom. Personálna malnutícia zdravotného systému vedie ku stavu, kedy menej doktorov a zdravotného personálu musí zvládnuť viac práce za menej času. Prirodzeným dôsledkom takejto situácie je vysoká miera obmeny personálu, celkovo nízka úroveň spokojnosti zamestnancov a vysoká miera syndrómu vyhorenia nielen u nás, ale v zdravotníckych profesiách na celom svete, k čomu prispieva dlhodobá expozícia stresovým situáciám s vysokým emočným tlakom, nedostatok autonómie, nejasné hierarchické štruktúry, časový tlak, administratívna záťaž, či konflikt pracovných a životných úloh. S tým súvisí navyšovanie rizík možného pochybenia, vzniku psychosomatických ochorení u zdravotného personálu, fluktuácia, či zníženie kvalitatívnych aj kvantitatívnych parametrov výkonu (Gazdíkova, 2017). Organizačná kultúra s implementovanými mäkkými zručnosťami komunikácie môže napomôcť spomaliť rozvoj symptomatológie vyhorenia. Rozhodujúcim momentom však je túto skutočnosť akceptovať ako fakt, a zároveň ochota sa týmto problémom zaoberať, ako jedným z faktorov ovplyvňovania produktivity práce a determinácie kvality interpersonálnych vzťahov a komunikácie na pracovisku. Ustavičné navyšovanie administratívnej záťaže bez adekvátneho zdôvodnenia ich opodstatnenosti, eventuálne použiteľných výstupov sa významne podieľa na rozvoji tohto syndrómu (Laxmi 2019).

Bolo by určite skvelé mať možnosť vyberať si tých najkvalifikovanejších a najlepších spomedzi uchádzačov, ale dlhodobo a programovo navodená nízka atraktivita náročnej práce v zdravotníctve už v priebehu relatívne krátkeho času naplno demaskuje stav, kedy nebude možné obsadiť mnohé pozície nie preto, že uchádzači nemajú dostatočné mäkké zručnosti, ale preto, že skrátka nijakí nie sú. Aj preto, že napriek interindividuálnym rozdielnostiam a rozličným personálnym a odborným kvalitám nakoniec všetci zapadnú do rovnakého

tabuľkového výplatného systému s limitovanou možnosťou kariérneho postupu smerom ku vrcholu pomyselnej hierarchickej pyramídy. Podobný trend je zrejme očakávateľný aj v iných „atraktívnych“ odboroch, ako je školstvo, sociálna práca, či iné.

Ako z toho von?

Za optimálnych podmienok by mal poskytovateľ dôkladne preveriť kandidátov na zamestnanie, aby sa uistil, že dostatočne ovláda mäkké zručnosti a dokáže priniesť vynikajúcu kvalitu starostlivosti a služby pre pacientov, a zároveň bol schopný úspešne spolupracovať s ostatnými členmi tímu za účelom maximalizácie efektivity organizácie. Odhliadnuc od špecifických technických požiadaviek na pozície v zdravotníctve, tak tieto profesie tiež vyžadujú mäkké zručnosti, ako schopnosti komunikácie a organizácia pracovného času na efektívnu spoluprácu s kolegami a úspešnú nekonfliktnú interakciu s pacientmi. Pracovná sila ovládajúca mäkké zručnosti a odborne na požadovanej úrovni by mala byť cieľom každého poskytovateľa zdravotníckej starostlivosti. Uvedomenie si tejto skutočnosti a praktická aplikácia tejto požiadavky by mohla byť systematicky inkorporovaná do vzdelávacích osnov, a takýmto spôsobom uľahčiť disemináciu týchto zručností medzi uchádzačov o zamestnanie, a zároveň tak napomôť ku možnosti uplatnenia sa na trhu práce. Precvičovanie rôznych stratégií a metód posilňujúcich interpersonálne zručnosti spolu s rozvojom odborných znalostí by mohlo viesť ku želateľnému profile absolventa.

Jednou z možností na rýchlu identifikáciu mäkkých zručností u uchádzačov na pozície zdravotníckych pracovníkov je zavedenie praxe využívania profesionálnych poradenských a výberových agentúr, pri ktorých by súčasťou výberového konania bolo aj podrobné behaviorálne a kognitívne zhodnotenie uchádzača pred nástupom na ponúkané miesto, a zároveň budovanie personálnych databáz. Takáto evaluácia môže poskytnúť prehľad o osobnosti uchádzača, jeho spôsobe komunikácie, motivácii, schopnostiach kritického myslenia a iných osobných kvalitách, ktoré nie sú zrejmé zo životopisu uchádzača. Takéto vedenie personálneho výberu môže byť realizované prostredníctvom profesionálnych agentúr, alebo špeciálne školených pracovníkov vedenia ľudských zdrojov. Takýmto spôsobom sa môžu napomôť redukovať riziká pre zamestnávateľa prostredníctvom identifikácie silných a slabých stránok kandidáta, a zároveň stanoviť jeho schopnosti úspešne sa prispôbiť organizačnej kultúre pracoviska, ako aj znížiť pravdepodobnosť jeho odchodu s nutnosťou znovu obsadzovania danej pozície. Redukciu rizík z pohľadu zamestnávateľa je však nutné brať do úvahy už v priebehu budovania organizačnej štruktúry. Etika práce, organizačná kultúra, spoločenská zodpovednosť organizácie, profesionalizácia poradenstva pri jej budovaní, udržiavaní a rozvoji sú významnými konceptuálnymi faktormi a atribútmi modernej a zdravej organizácie (Fobel, 2013).

Je však nevyhnutné zdôrazniť, že najzásadnejším momentom v procese výberu kvalitných kandidátov je mať si z čoho vyberať. To znamená vytvoriť prostredie, ktoré je pre kvalitných uchádzačov dostatočne atraktívne povahou práce, pracovnými podmienkami, organizačnou kultúrou, spôsobom odmeňovania, umožnením trvalého profesionálneho rastu, či sociálnym statusom, a to je v aktuálnych a blízko-budúcich podmienkach behom na poriadne dlhú trať.

Záver

Existuje množstvo publikovaných štúdií o dôležitosti mäkkých zručností pri výkone zamestnania, ktoré ich stavajú na porovnateľnú úroveň s tzv. hard skills. Tvrdé zručnosti predstavujú technickú spôsobilosť a poznatky nevyhnutné na dosahovanie očakávanej kvality na každom poste v hierarchii, zatiaľ čo mäkké zručnosti sú atribútmi osobnosti a jej interpersonálnych kvalít. Akademické a technické spôsobilosti nie sú v súčasnosti dostatočnou a výlučnou kvalifikáciou uplatnenia sa na trhu práce, obzvlášť v ekonomike služieb. Odborné spôsobilosti je potrebné umocniť mäkkými zručnosťami, ktoré hrajú významnú úlohu v kariérnom postupe, a principiálne sa nelíšia od typu zamestnania, či pozície v hierarchii. Tieto zručnosti a spôsobilosti sú navzájom komplementárne. Mäkké zručnosti nepredstavujú nejaký striktne definovaný zoznam vlastností a zručností. Sú kombináciou ľudských vlastností, schopnosti komunikácie, sociálnej a emocionálnej inteligencie, postojov, a atribútov zamestnania, napomáhajúce byť lepším riadiacim pracovníkom ako aj zamestnancom. Zvyčajne sú to: komunikácia, kritické pozorovanie, riešenie problémov, flexibilita/adaptabilita, pracovná etika, interpersonálne zručnosti a vodcovstvo / leadership. Podľa rôznych autorov môžeme medzi mäkké zručnosti ešte pridať zdvorilosť, zodpovednosť, empatiu, profesionalizmus, pozitívny prístup, či integritu. V závislosti od typu zamestnania môžu byť niektoré mäkké zručnosti uprednostňované pred ostatnými. Poskytovanie zdravotnej starostlivosti je špecifickým typom služby, kde prebieha každodenná interakcia medzi poskytovateľom zdravotníckych služieb a pacientom/klientom, a nie výnimočne za extrémnych existenčných a emočných podmienok. Mäkké zručnosti sú aj tu potrebné na efektívnu a harmonickú inter-individuálnu interakciu, ako aj úspešné a efektívne zvládanie každodenných úloh v prostredí, ktoré je náročné na permanentný tlak, časovú tieseň, balancovanie konfliktu medzi pracovnými a životnými úlohami, rivalite, nezdravej súťaživosti, či mobbing, alebo ďalších foriem správania narušujúcich osobný komfort, či samotnú pracovnú koncentráciu a výkon. Tomu zodpovedá aj vysoká miera vyhorenia, a očakávanie ukázkových interpersonálnych výkonov od človeka so syndrómom vyhorenia asi nie je úplne reálne, hoci vysoký stupeň profesionalizmu dokáže tieto príznaky dlhodobo efektívne maskovať. O to viac, keď dlhodobý nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v systéme poskytovania zdravotnej starostlivosti, a to nielen na Slovensku, je citelný, a v čase sa prehľbujúci. Fenomén globalizácie pri aktuálnom demografickom vývoji "ekonomicky prebytkovej" časti populácie nezakladá predpoklady na zásadnú zmenu. Obsadenie mnohých voľných pozícií trvá v porovnaní s ani nie tak dávnou minulosťou omnoho dlhšie, a za takýchto okolností je pozornosť koncentrovaná na splnenie nevyhnutných kvalifikačných predpokladov uchádzača. Pozitívnym predpokladom u uchádzačov na prácu v zdravotníctve je, že mnohí z nich chcú vykonávať túto prácu nielen ako nevyhnutný spôsob zabezpečenia existencie, ale majú pre takéto zamestnanie a povolanie aspoň isté danosti a schopnosti ako empatia, komunikácia a riešenie problémov. Bolo by určite pozoruhodné, keby všetci zamestnanci a uchádzači o zamestnanie mäkké zručnosti ovládali, avšak mnohí máme aj svoje osobné skúsenosti s nie úplne najlepšimi spôsobmi interakcie v tomto systéme. Akceptujúc toto všetko do úvahy, odpoveďou na otázku, či potrebuje slovenský zdravotník pre proces aplikácie na pozíciu, či pokračovanie vykonávania svojej praxe mäkké zručnosti je z môjho pohľadu - bohužiaľ nie. Ale je určite dobre ak ich má, hoci o nich nemusí úplne vedieť. Významnou úlohou sú za takýchto

okolností organizácie a celý systém, aby kultúra pracoviska, organizácie, systému a spoločnosti napomáhala tieto schopnosti nastavením správnych vzorov správania diseminovať. Ak vychádzame z predpokladu, že záujmom organizácie a celého systému je získavať kvalifikovaných kandidátov vybavených dostatočnou mierou mäkkých zručností, potom by zároveň mali disponovať možnosťami kreovania atmosféry sociálnej stability, bezpečnosti a dôstojného života, bez generovania pocitu trvalého existenciálneho ohrozenia napriek skutočnosti personálne nedostatkového prostredia.

Kontakt: filip.pekar@gmail.com

MUDr. Filip Pekar, FETCS

Katedra etiky a aplikovanej etiky FF UMB v Banskej Bystrici

3. rok postgraduálneho štúdia, externá forma štúdia

Tajovského 51, 974 01 Banská Bystrica

Použitá literatúra

BENNIS, W. Lessons from Leadership Guru Warren Bennis [online]. Dostupné na internete:

<https://www.inc.com/will-yakowicz/7-leadership-lessons-from-late-warren-bennis.html>

DRUCKER, F.P. Quotes [online]. Dostupné na internete:

https://www.goodreads.com/author/quotes/12008.Peter_F_Drucker

FOBEL, P. a kolektív. 2013. *Organizačná etika a profesionálne etické poradenstvo (Vedecká monografia)*. APRINT, s.r.o. Žiar nad Hronom. 2013.

GAZDÍKOVÁ, K. 2017. Syndróm vyhorenia u zdravotníckych pracovníkov. In *Via practica*, 2017, 14(4): 178–18

GREEN, M., DeSANDRO, E. 2011. **The 2011 State of the Industry: Increased**

Commitment to Workplace Learning [online]. Dostupné na internete:

<https://www.td.org/magazines/td-magazine/the-2011-state-of-the-industry-increased-commitment-to-workplace-learning>

LAXMI, S.M. et al. 2019. Burnout and Career Satisfaction Among U.S. Cardiologists. *Journal of the American College of Cardiology* Jul 2019, 73 (25) 3345-3348; DOI: 10.1016/j.jacc.2019.04.031

NSSA, National Soft Skills Association. 2015: The Soft Skills Disconnect [online]. Dostupné na internete:

<http://www.nationalsoftskills.org/the-soft-skills-disconnect/>

ROBLES, M. 2012. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*. 75. 453-465. 10.1177/1080569912460400.

WRIGHT, J. 2018. The origin of soft skills [online]. Dostupné na internete: <https://code.joejag.com/2018/the-origin-of-soft-skills.html>

VEDECKÉ PRÍSPEVKY Z WORKSHOPU MLADEJ VEDY
„Mäkké kompetencie a kreovanie hodnotového prostredia na Slovensku“
ČASŤ PODNIKATEĽSKEJ ETIKY

HODNOTENIE ETICKEJ KREDIBILITY PODNIKOV NA SLOVENSKU

EVALUATION OF THE ETHICAL CREDIBILITY OF COMPANIES IN SLOVAKIA

Zuzana BALÚNOVÁ

Abstract

In connection with ethical credibility, various conceptual equivalents such as e.g. reputation, credibility, reputation. In a broader sense, the notions of reputation, credibility, reputation can be understood as identical, i.e. also as an indication of the moral credibility of the entity or organization they have achieved through a certain longer-term fair and socially acceptable behavior.

Keywords: business ethics, ethical credibility, reputation, credibility.

Úvod

Je nutné vychádzať z myšlienkového potenciálu a úvah o dobrom mene a z neho odvíjajúcej sa dôveryhodnosti a smerovaniu k dobrému životu. Integrujúcim a východiskovým pojmom je "dobré meno". Ide o ústredný koncept západného morálneho myslenia, ktorý má ako teoretický tak aj praktický rozmer. Je vnímaný napr. aj ako súčasť ratingov z hľadiska spoločenskej prestíže, označenia firiem a inštitúcií s ich hodnotovými preferenciami zameranými na záujmy občanov, starostlivosť o kvalitu svojich služieb a prístupu k občanom či rôznym aktérom. V praktickom etickom uvažovaní kladieme akcent na praktickú aplikačnú intenciu týchto pojmov a zásad.

Je evidentné, že dobré meno súvisí s morálnou kredibilitou spoločenských aktérov, vysokou dôverou k ich aktivitám. Koncept odkazuje na niečo vnútorné, za niečo čo sa spája s morálnou hodnotou. Dobrá vôľa si preto zaslúži morálnu úctu. Je prejavom dôvery a reprezentuje istý status dôveryhodnosti. Ako takú, dobrú vôľu je vhodné vnímať ako morálnu spoločensky žiaducu intenciu. Je možné ju definovať ako cnosť pripravenosti prijať spravodlivý podiel záťaže v spoločenskom úsilí, v ktorej skupina ľudí chce dosiahnuť cieľ s pozitívnym úmyslom a dobrovoľne. Práve v tejto konkrétnej interpretácii goodwillu je dispozícia, že koncept je relevantný pre obchodný kontext.

Korporácie (alebo trhoví aktéri vo všeobecnosti) sa často vyzývajú, aby preukázali svoju dobrú vôľu, participovali na dôveryhodnosti organizácie a tým aj svojej reputácii. Tieto dobré motivované zamerania aktivít sú v podstate morálne príčiny a dnes sa spájajú napríklad s udržateľnosťou, ekológiou, sociálnou prospešnosťou alebo aj pomocou chudobnejším či aktivitou za vyššiu kvalitu života. Osoba dobrej vôle má v tomto zmysle "dobré úmysly", morálne konanie, keď vykonáva určitý čin. Zahŕňa napríklad aj pocity súcitu, lásky, dobročinnosti, záujmu o šťastie všetkých alebo zmysel pre povinnosť.

Je dôležité jasne odlíšiť morálnu hodnotu akcie a jej morálnu správnosť. Z morálneho hľadiska spoločnosť považuje za veľmi dôležité, aby ľudia konali v súlade so všetkými morálnymi pravidlami a morálnymi zásadami. Morálne pravidlá a princípy majú funkciu v udržiavaní spoločnosti. Musia byť vždy vyvážené s možnosťami, ambíciami a širšími spoločenskými a kultúrne-hodnotovými súvislosťami. Mali by byť reálne a uskutočniteľné, relevantné možnostiam aktérov, tradíciám aj uznávaným spoločenským trendom. (Všeobecné) nerešpektovanie morálnych pravidiel a zásad môže ohroziť spoločnosť, podobne ako aj neakceptovanie jej hodnotových špecifik.

V kontexte dobrej vôle je vnímaná aj úvaha o dôveryhodnosti. Dôverujeme tým, ktorý preukazujú dobrú vôľu, pozitívny spoločenský úmysel, aktivity smerujúce k pomoci človeku, neškodiť jeho základným potrebám ani rozvojovým ambíciám. Sme zainteresovaní v ich udržaní, podpore, zdieľaní hodnôt. Dôveryhodný aktér je východiskom participatívneho úsilia na dobrom živote.

V riešení problematiky etickej kredibility je nutné akceptovať niekoľko teoretických východísk a metodologických požiadaviek.

- a. Problematika je pomerne široko diskutovaná prioritne v ekonomicko-teoretickej oblasti, špecificky v oblasti manažmentu a krízového manažmentu, trhovom správaní, firemných stratégiách a organizačného rozvoja, spoločenskej zodpovednosti firiem a pod. Problematika si vyžaduje terminologickú precíziu, zjednotenie základných atribútov a znakov, prípadne aj indikátorov. V zásade má označenie etická kredibilita, etická reputácia, dobrá povesť a dobré meno širokospektrálny záber a aplikuje sa pri hodnotení v rôznych sférach (firmy, šport, médiá, verejné inštitúcie, školy, politické strany a ich predstavitelia, neziskové organizácie a pod.). Metodika hodnotenia a vyjadrenia ich etickej kredibility nie je ujednotená a je príliš diverzifikovaná.
- b. Problematika nie je dostatočne analyzovaná z hľadiska etického a interdisciplinárneho prístupu ako aj na pozadí aplikovanej etiky, resp. organizačnej etiky. Čiastočne je reflektovaná v podnikateľskej etike.
- c. Na Slovensku sa danej problematike na rozdiel od teoretickej produkcie v zahraničí, venuje pomerne malá pozornosť a nemá vybudovanú dostatočnú metodologickú základňu.
- d. Žiada si širší odborný diskurz a interdisciplinárne precizovanie so spoluúčasťou (aplikovanej) etiky.
- e. Metodiky hodnotenia etickej kredibility sú spravidla prevzaté zo zahraničných centrál zameraných skôr ekonomicky.
- f. Aplikovaná etika má dnes dostatočný teoretický potenciál na riešenie problémov v danej oblasti na konštruktívny vstup do diskurzu o etickej kredibilite, dobrom mene či kreovaní etickej reputácii organizácii, inštitúcií ako aj rôznych subjektov.

Metodické a výskumno – analytické prístupy hodnotenia v hodnotení dôveryhodnosti

Náš metodicko-výskumný zámer bude zameraný na hodnotenie a prezentáciu kvantitatívnych a kvalitatívnych prístupov v uplatňovaní a hodnotení reálnej dôveryhodnosti podnikateľských subjektov s dôrazom na zastúpenie etiky v regionálnom prostredí Hornej Oravy. V zásade poukážeme na uplatňované výskumné metodiky v hodnotení dôveryhodnosti v aktuálnom výskumnom prostredí a budeme prezentovať prístupy s uplatnením etických požiadaviek:

A. Kvantitatívna analýza:

- Identifikácia subjektov (podnikateľských aj nepodnikateľských) v regióne horná Orava, ktoré získali certifikáciu dôveryhodná firma.
- Systematizácia zistených údajov (vid priložená tabuľka).
- Hodnotenie ich reálnej etickej kredibility podľa zvolenej metodiky.

- Zhodnotiť reálnu kredibilitu a odchýlky od formálnych praktík certifikovania na Slovensku.
- Kritická analýza údajov.

B. Kvalitatívna analýza:

- Výber troch subjektov hornej Oravy a opis reálnej situácie pri dosahovaní dôveryhodnosti, morálnej kredibility s uvedením morálnej dilemy, s ktorou sa v reálnej situácii stretávajú.
- Analýza jednotlivých prípadov ako modelových situácií z reálneho života na základe metodiky riešenia prípadových štúdií.

Orientácia na dôveru podnikateľských subjektov vo vybraných regiónoch Slovenska

Náš prieskum sa uskutočnil vo firmách, ktoré získali certifikát *Dôveryhodná firma* v rokoch 2016-2018 v oravskom regióne – Horná Orava (okres Tvrdošín, okres Námestovo). Certifikát „Dôveryhodná Firma“ udeľuje košická firma pod názvom Centrum Výskumu Názorov Zákazníkov s.r.o. Daná firma vychádza z vlastnej koncepcie a testuje firmy na Slovensku podľa nasledovnej metodiky:

1. V prvej fáze sa vyhľadávajú spoločnosti.
2. Systém ich potom preverí so zoznamom citlivých fráz, ktorej súčasťou je hľadanie negatívnych recenzií týkajúcich sa fungovania spoločnosti.
3. V ďalšom kroku, sú citlivé výrazy porovnávané s údajmi firmy a sú filtrované cez celú internetovú sieť.
4. Pokiaľ systém nenájde žiadnu z citlivých slov v spojení s údajmi spoločnosti, tak sa zobrazí informácia o kladnom výsledku štúdie.
5. V prípade, že systém nájde negatívne recenzie na internetovej stránke - spoločnosť nie je kvalifikovaná pre projekt.

Našu pozornosť sme zamerali špecificky na oravský región, kde certifikované firmy pôsobia a vyhodnotili sme ich z hľadiska uplatnenia etických nástrojov, resp. nakoľko je v nich zastúpená aj etická politika. Toto kritérium nie je v doterajších metodikách hodnotenia firiem uplatňované a je výrazne podcenené. Preto sme mu venovali osobitnú pozornosť. Oravský región je špecifický svojimi hodnotovo – kultúrnymi parametrami a z hľadiska reálneho poznania tohto prostredia aj empirické pozorovanie malo verifikovať naše zistenia.

V nasledovnej tabuľke sú prezentované hodnotenia tých firiem, ktoré tento certifikát získali v okrese Tvrdošín v rokoch 2015 – 2018, t.j. výber bol realizovaný na základe zvoleného kritéria, že uvedená firma má certifikát *Dôveryhodná firma* minimálne 2 roky. Nasledovná tabuľka demonštruje tieto firmy z hľadiska implementácie etiky (etických nástrojov) v ich firemnej politike. Tým, že existujú jasne formulované etické nástroje podnikateľskej etiky, je možné ich využiť ako kritériálne znaky etickej implementačnej praxe vo firemnej politike dôveryhodných firiem. Ide o nasledovné etické nástroje využívané v prostredí podnikania na posilnenie etickej kultúry. Podľa popredného odborníka na aplikovanú etiku P. Fobela sa „za štandardné zložky etických programov najčastejšie považujú:

- Etický kódex.

- Etický tréning pre zamestnancov.
- Prostriedky vhodné na komunikáciu so zamestnancami.
- Mechanizmus referovania.
- Systém auditu.
- Investigatívny systém.

Naše zistenia ukazujú, že etická politika v týchto firmách Hornej Oravy nie je dostatočne zastúpená. Na rozdiel od špičkových zahraničných firiem s vysokou dôveryhodnosťou je etická politika len veľmi málo zastúpená. V špičkových komplexných ratingoch by nedosahovali parametre s vysokým hodnotením. Zároveň je možné konštatovať, že vo firmách existuje vysoké etické riziko, dôvera sa buduje skôr tradičnými spôsobmi a v stupnici etického rozvoja nedosahujú úroveň eticky fungujúcich organizácií. Etická konzultačná pomoc a implementačné úsilie je dôležitým predpokladom ich rozvoja, zvýšenia konkurencie schopnosti, ekonomickej a pracovnej integrity ak aj vyššej (širšej) dôveryhodnosti. Hodnotenie dôveryhodnosti žiaľ nie je spájané s týmto rozmerom - rozmerom etickej kultúry a certifikácia je realizovaná pomerne redukcionisticky, čo môže spôsobovať aj názorové disproporcie v chápaní a označovaní dôveryhodných firiem a etickú kredibilitu udelených certifikátov.

Záver

Vytváranie dôveryhodnosti akéhokoľvek subjektu umožňuje lepšie sa presadiť v širšom spoločenskom prostredí. Všetci aktéri, ktorí usilujú o budovanie dôveryhodnosti sú si vedomí toho, že dôveryhodnosť znamená byť akceptovaný, uznaný, preferovaný. Je to zároveň uznanie zákazníka, občana, stakeholderov, verejného záujmu a spoločenského blaha. V zásade ide o aktivitu zameranú na spoločenské dobro a dobrý život, čím sa naplňa aj etické poslanie. Musia však byť naplnené aj etické parametre, etické rozhodnutie a presvedčenie. Z druhej strany je nutné tiež upozorniť, že účelové formy budovania dôveryhodnosti prinášajú vysoké riziko a môžu poškodiť celkovému vnímaniu dôveryhodnosti. Sme presvedčení, že akékoľvek formy kreovania dôveryhodnosti môžu naplniť svoj zmysel ak sú vedené s etickým úmyslom. Je taktiež dôležité aby bola podporená nielen individuálnou etickou ambíciou, ale aj ako systémová forma etickej podpory. Vnímať ju v komplexných dimenziách a dopadoch je dôležitá podmienka jej uznania.

Naše závery z analýzy problematiky nás vedú k nasledovným záverom:

- Dôveryhodnosť obsahuje v sebe etický motív, ktorý by nemal byť spochybnený a podceňovaný. Implementácia politiky dôveryhodnosti si vyžaduje etickú podporu, realizáciu etických nástrojov a mechanizmov. Etické poradenstvo je vhodnou formou pri jej zavádzaní, udržiavaní, strategickom a koncepcnom úmysle rôznych aktérov spoločenského života.
- Dôveryhodnosť pri jej vhodnej implementácii môže slúžiť ako významný inovatívny prostriedok, spôsob osobnej, spoločenskej a aj ekonomickej prestíže. Preto vystupuje ako pridaná hodnota a moderná forma budovania konkurenčnej výhody.
- Kreovanie dôveryhodnosti je dlhodobý a systematický proces. Nie je možné spochybniť ju v rôznych fázach a kritických situáciách. Naopak môže byť prínosné podporiť dôveryhodnosť v záťažových situáciách, vážnych krízach pri ich

prekonávaní. Preto je dôležité vytvárať aj mechanizmy jej stability v krízových fázach, vytvoriť aj preventívne nástroje na udržanie dôveryhodnosti. Systém etickej politiky, etického poradenstva má v tejto oblasti už isté skúsenosti a určite si zasluhuje pozornosť vo vzťahu k stabilizácii dobrého mena a dôveryhodnosti. Preto je dobré ak je dôveryhodnosť vnímaná v organickej previazanosti s etickými programami a pri jej implementácii participuje exkluzívne etické poradenstvo.

- Aplikovaná (podnikateľská, organizačná) etika je dôležitým teoreticko-praktickým východiskom expertného posúdenia (analýzy) a poradenskej služby pre implementáciu etických mechanizmov podpory dôveryhodnosti.
- Doterajšia prax v podnikateľskom prostredí na Slovensku ukazuje, že etické nástroje a mechanizmy sú výrazne podceňované. Preto by mali byť zastúpené v hodnotiacich procesoch, auditoch a v inštitucionalizácii dôveryhodnosti.
- Etická poradenská služba je dôležitým nástrojom podpory pri kreovaní a udržiavaní dôveryhodnosti ekonomických a spoločenských aktérov na Slovensku.

Kontakt:

Mgr. Zuzana Balúnová
Katedra etiky a aplikovanej etiky
Tajovského 51, Banská Bystrica
zbalunova@orava.sk

Použitá literatúra

- BAILEY B.P., GURAK L.J., KONSTANT J.A. (2002), Trust in Cyber space, w: J. Ratner (red.), Human Factors and Web Development, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey
- BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. a kol. 1998. Psychológia a sociológia řízení. Praha: Management Press, 1998. 555 s. ISBN 80-85943-57-3.
- BĚLOHLÁVEK, F. KOŠTAN, P. ŠULEŘR, O. 2001. Management. Praha: Computer Press. 2001. ISBN 8085839458. s. 642.
- DI KAMP. 2000. Manažer 21. století. Praha: Grada Publishing 2000. ISBN 80-247-0005-0.
- ČIERNA, H. 2012. Perspektívy spoločensky zodpovedného podnikania a modelov kvality. In Etika & poradenstvo & prax. Banská Bystrica :Univerzita Mateja Bela, Fakulta humanitných vied, 2012. s. 113-124. ISBN 978-80-557-0385-5.
- DE GEORGE, R. T. 1990. *Business Ethics*. 3rd ed. New York; London : Macmillan, 1990. 486 p. ISBN 0-02-328011-5
- FOBEL, P. 2000: Sociálno-humanistická a etická interpretácia riadenia. Banská Bystrica: Artek, 2000, ISBN 80-8055-403-X
- FOBEL, P. 2011. Prípadovosť - aplikácia – etika. Banská Bystrica: UMB FHV, Katedra etiky a aplikovanej etiky, Banská Bystrica, 2011. Zvolen :Bratia Sabovci, s.r.o. 150 s. ISBN 978-80-557-0213-1.
- FOBELOVÁ, D. a kolektív 2002: Všeobecná a aplikované etiky. Časť I. Všeobecná etika. Banská Bystrica, 2002, 80-8055-642-5
- FOBELOVÁ, D. 2000: Kultúra v živote človeka. Banská Bystrica: Fakulta humanitných
- KÁNSKÝ, J. 1994. Podstata a význam praktickej etiky. In: Filozofia, 1994, č. 5, s. 292 – 295. ISSN 0046-385 X.

- KIRKPATRICK S.A., LOCKE E. A. (1996), Direct and Indirect Effects of Three Core Charismatic Leadership Components on Performance and Attitudes, „Journal of Applied Psychology", 81, s. 36-51.
- KUZIOR, A., 2015, Obliczaw społecznego biznesu - w kierunku CSR, [w:] Rozwój społeczny wobec wartościetyka - technika – społeczeństwo, P. Kuzior (red.), Remar, Zabrze.
- LUKNIČ, S., A. 1994. Štvrtý rozmer podnikania – etika. Bratislava: SAP, 1994. 344 s. ISBN 80-85665-30-1.
- RORTY, R. 2006c. Philosophy's Role Vis-à-vis Business Ethics, Business Ethics Quarterly, 16 (3), 2006. s.369-80.
- SZTOMPKA P. (1999b), Trust: A sociological theory, Cambridge University Press, Cambridge.
- VELKÝ SOCIOLOGICKY SLOVNÍK. Univerzita Karlova. Praha: Vydavatelství Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-164-1.

ETIKA AKO NÁSTROJ ZVYŠOVANIA DÔVERYHODNOSTI SLOVENSKÝCH PODNIKOV

ETHICS AS A TOOL FOR INCREASING THE CREDITABILITY OF SLOVAK ENTERPRISES

Karol JADAŠ

Abstract

Entrepreneurship in Slovakia goes through its own genesis, specific economic and political changes, and gradually acquires standard world parameters. Many businesses are promoting themselves both abroad and in a domestic international competitive environment. Mostly, however, this success and prestige is achieved mainly by economic instruments and managerial experience. However, leading and competitive companies in advanced economies are achieving their unique success and prosperity through the use of non-economic instruments.

Keywords: business ethics, ethical credibility, reputation.

Úvod

Vznik globálnych problémov spolu s ich morálnym dosahom, rýchle a chaotické miešanie rôznych kultúr a náboženstiev, konzumná spoločnosť, to všetko predstavuje aspekty či príčiny kedy etika v praktickej podobe dostáva čoraz väčší priestor v spoločnosti a súčasne predstavuje východisko pri riešení týchto eticko – morálnych problémov, pričom sa nezaobera len teoretickou reflexiou zameranou na zdôvodňovanie morálnych problémov, ale o celkovú zmenu etického myslenia, týkajúcu sa konkrétnych oblastí hospodárskeho či podnikateľského života.

Základným cieľom každej firmy je uspieť na trhu. Firma tomuto cieľu podriadiť svoje konanie v podobe investícií do technológií či strojov v snahe čo najviac ich zhodnotiť a následne vyťažiť z týchto aktivít dynamiku ekonomického rastu, výsledkom ktorého je zisk.

Napriek tomuto si mnohé firmy uvedomili, že úspešné fungovanie ich podniku nie je len záležitosťou investícií, či technológie, ale účinné fungovanie závisí od ľudí. V trhovom prostredí sa nachádzajú firmy, ku ktorým verejnosť pociťuje rôzny stupeň dôvery a istoty. Táto skutočnosť v konečnom dôsledku ovplyvňuje postoj kupujúceho k ponuke jednotlivých firiem. Teda nielen produkt, ale firma ako celok so svojím vonkajším aj vnútorným obrazom, determinuje ochotu zákazníkov vstúpiť do kontaktu s touto firmou, organizáciou. Tento obraz sa vytvára na jednej strane na základe vlastných skúseností, poznatkov a na druhej strane ho ovplyvňujú rôzne informácie, ktoré vyplývajú z aktivít, či konkrétneho správania tejto firmy. Táto predstava, ktorá je vytvorená vonkajším svetom o danej firme, je dôležitým aspektom, ktorý pôsobí na konkrétnu činnosť daného podnikateľského subjektu.

Význam dôveryhodnosti v podnikateľskej etike

Pre podnikateľskú etiku vrátane etiky malého a stredného podnikania majú principiálny význam aktivity zamerané na budovanie dôveryhodnosti firiem. Ide o to, že na podnikanie musíme nazerať nielen ako na proces ekonomický, zabezpečovania zisku, vlastníctva či reprodukcie bohatstva, ale aj ako na zložitý organizačný proces, ktorý vedie k zvyšovaniu dôvery. Podnikanie sa uskutočňuje nielen na základe ekonomického záujmu ale aj istého spoločenského očakávania, vyjednávania s inými ľuďmi, vytvárania dôvery alebo partnerstva. Narastanie dôvery sa považuje za predpoklad rozvoja sociálnych skupín

ako aj širších sociálnych systémov. Pojem dôveryhodnosť je v slovenskom jazyku spájaný s označením spoľahlivý. Najčastejšie sa dáva do priameho súvisu s reputáciou, čo je v Krátkom slovníku slovenského jazyka významovo príbuzné s dobrým menom alebo vážnosťou. V zásade ich tým pádom oprávnené spájame s etickým konaním, istou morálnou kredibilitou, morálnou akceptáciou. Sociológovia považujú dôveru za „typ postoja a zároveň medziľudských vzťahov, ktorý vyvoláva pocit istoty plynúcej z presvedčenia, že partner komunikácie (osoba, inštitúcia) plní isté očakávania.“

Dôvera je požiadavkou akéhokoľvek súžitia, t.j. ľubovoľného spoločenského útvaru vrátane podnikateľských subjektov. Je predpokladom dobre fungujúcej komunikácie a podstatne zjednodušuje riešenie zložitostí, ktoré existujú medzi subsystémami. Je dôležité tiež upozorniť, že môže byť garantovaná normatívne ako aj emocionálne, taktiež krátkodobo alebo aj trvalejšie. Vychádzajúc z uvedeného je pre nás dôležité upozorniť na etický aspekt problému, na to čím môže byť nápomocná (aplikovaná) etika. Etika prezentuje svoje poslanie vytvárať morálne ustálené prostredie, preferovať etický záujem ako dlhodobú perspektívu.

Ak sa pokúsime aplikovať dôveryhodnosť na oblasť podnikania a prezentovať uvažovanie v kontexte podnikateľskej etiky, môžeme ju chápať ako presadzovanie a zdieľanie spoločných hodnôt. V praxi podnikania ide o kreovanie istej sústavy hodnôt, ktoré sú akceptované a reálne praktizované v internom aj externom prostredí. Tieto hodnoty by mali byť spoločensky preferované, verejne obhájiteľné, profesionálne prijímané ako dôležité a spoločensky prospešné.

Nosnou hodnotou je Aristotelova idea *fronésis* ako prakticky zameranej múdrosti (teleologický moment) na konanie dobra, t.j. realizáciu dobru ako cieleného úmyslu. V danom prípade sme zástancami jeho procedurálnej formy, kde je vždy možné dobro vylepšovať, korigovať, situačne prispôbovať ale celkový dobrý úmysel je konštantný. Preto si myslíme, že dôvera a dôveryhodnosť nie je samovoľný alebo spontánny proces podnikania ale cielený zámer podmienený etikou, zmysluplnou etickou stratégiou. V tejto oblasti môžu byť nápomocní aplikovaní etici a odborníci na podnikateľskú etiku. Sme presvedčení, že všade sa jednoducho oceňuje etika a dôvera, a záleží len na tom, či to dokážeme alebo nedokážeme využiť, alebo jednoducho či to chceme alebo nechceme. S touto otázkou sa musia vysporiadať jednotlivé podnikateľské subjekty. Má to aj svoju hlbšiu filozofickú konzekvenciu, t.j. je riešením otázky zmyslu a spoločenského poslania podnikania. Chceme byť lepší? Čo mám robiť aby som získal vyššiu kredibilitu v spoločnosti, firme ako aj v konkurenčnom prostredí? Preto tieto otázky presahujú čisto ekonomický úmysel podnikania, vyvažujú ekonomickú racionalitu s racionalitou etickou. Etika sa následne môže stať súčasťou „zdravého“ podnikania. Preto v uvedenom aspekte môžeme hovoriť len o tom či je niekde uplatňovaná etika, či je proces podnikania orientovaný na podporu tézy „biznis je biznis“ alebo aj na podporu dobrého podnikania, vytvárania si dobrého mena a posilňovanie pozície dosahovať férovo dlhodobý zisk.

Takáto etická politika býva v organizačnej praxi najčastejšie vyjadrená prostredníctvom jej etického programu. Organizácie sa za posledných dvadsať rokov postupne presvedčili o efektívite a potrebe venovať pozornosť etickým aspektom podnikania, ktoré vplýva nielen na formovanie vzťahov vo vnútri organizácie, ale aj na formovanie jej vzťahov s externým prostredím. Tento koncepčný prístup je označovaný ako organizačná

etika a je prezentovaný nielen zahraničnými odborníkmi (napr. E. Hartman, H. Luijk) ale aj slovenskými (napr. P. Fobel) odborníkmi na aplikovanú a podnikateľskú etiku.

Aká je podľa týchto predstaviteľov úloha aplikovanej organizačnej etiky?

- Zdôvodňovať, čo je v organizácii eticky správne a eticky nesprávne.
- Ponúknuť skôr kritickú analýzu aktuálneho stavu (nerozvinutosti) etiky v konkrétnej organizácii ako jej opis alebo deklarovanie.
- Formulovať a navrhovať konkrétne etické normy a požiadavky, na ktorých sa zhodnú zamestnanci aj manažment.
- Artikulovať etické odporúčania, ku ktorým by mala smerovať organizácia, aby si získala reputáciu zodpovednej a spoločensky prospešnej organizácie a vysokú lojalitu a angažovanosť zamestnancov (Fobel, 2013).

Inštitucionalizácia etiky v podnikateľskej praxi je dlhodobý a nie jednoduchý proces. Je dôležité formovať etické štandardy najlepšie už v štádiu stanovenia podnikateľského cieľa. Následne sa formuje a dotvára počas celej existencie danej firmy. Od podnikateľských subjektov sa očakáva už v počiatočných fázach dodržiavanie už nielen právnych noriem, ale aj prezentovanie východiskových hodnôt a etických noriem. Výrazné aktivity v profesijných združeniach podnikateľov, niektoré štátne aktivity, verejné hodnotenia firiem, vstup firiem do medzinárodného prostredia, implementácia noriem ISO kvality, skúsenosti zo zahraničia, iniciatívy orgánov EÚ, výchova budúcich podnikateľov ukazujú na dôležitosť prijatia etiky.

Dnes je už jasne deklarované čo sa vyžaduje od moderného podnikateľa a čo sú medzinárodné štandardy. Za nevyhnutné schopnosti a vlastnosti, ktoré by podnikateľovi nemali chýbať sa považujú najmä: vysoká miera vnímavosti vo vzťahu k okoliu a cit pre situácie, ktoré sú na podnikanie priaznivé, nadpriemerné organizačné schopnosti, minimálna priemerná úroveň intelektu, praktickosť, vyšší zmysel pre realitu, dokonalé ovládanie legislatívnych predpisov zameraných na podnikanie, pružnosť v reakciách na nové situácie a podnety, schopnosť dobre odhadovať ľudí, trpezlivosť pri realizovaní zámerov a pri rokovaní s dodávateľmi, zákazníkmi a spolupracovníkmi, kultúrne vystupovanie a vzhľad, schopnosť obratne sa vyjadrovať a taktne konať, asertivitu a empatiu, pozitívnu orientáciu na všetkých ľudí, s ktorými prichádza podnikateľ v rámci podnikania do styku, schopnosť primerane sa presadiť bez servilnosti alebo agresivity, schopnosť vniknutia do odbornej, ekonomickej a právnej stránky podnikania, energickosť, elán a optimizmus, sebakritickosť a dobrý odhad vlastných možností, vysoká miera odolnosti proti neuropsychickej záťaži, kreativita, schopnosť zdravo riskovať, sebaovládanie a sebavedomie, racionálne a analytické myslenie, schopnosť počúvať, dobrá komunikačná schopnosť, bezpodmienečný rešpekt.

Podnikateľská etika ako špecifický diskurz a praktické poslanie

Pri hlbšej analýze dôveryhodnosti podnikateľských subjektov si zasluhuje pozornosť aj problematika podnikateľskej etiky ako teoretického problému, ktorý tvorí základ našich prístupov. Pod pojmom podnikateľská etika rozumieme aplikovanú integratívnu normatívnu etiku, ktorá sa zaoberá skúmaním interakcie medzi etikou a ekonomikou. Podnikateľská etika sa zaoberá:

- analýzou morálnych noriem a princípov vo všetkých sférach hospodárskeho systému,

- skúmaním etických predpokladov pre funkčné podmienky moderného trhového hospodárstva.

Podnikateľská etika je kritickou reflexiou ekonomických aktivít. Vyžaduje si špecifické hodnotenie na pozadí poznatkov etiky a ekonomických požiadaviek v teórii aj praxi. Za pozornosť stojí prezentácia názorových prístupov k podnikateľskej etike odborných autorít. Tak napr. A. Remišová charakterizuje podnikateľskú etiku ako normatívnu etiku, ktorá sa zaoberá pôsobením morálnych noriem a princípov na všetkých úrovniach ekonomiky. Chápeme ju ako spojenie etiky a ekonomiky na všetkých úrovniach ekonomiky. Podnikateľská etika je zároveň viac ako profesijná etika, ktorá by sa vzťahovala len na povolanie ekonóma. Preto nie je teoreticky korektné, aby sa podnikateľská etika prirovnávala napr. k lekárskej etike. P. Fobel ju vymedzuje ako aplikáciu etických princípov v podnikateľskom procese, kde základnou úlohou je hľadanie rovnováhy medzi ekonomickými ziskami a spoločenskými dôsledkami. Hospodárska etika neformálnymi prostriedkami usmerňuje podnikateľské správanie a konanie. B. Molitor definuje podnikateľskú etiku ako súčasť hospodárskej etiky. Vysvetľuje to správaním sa subsystémov v celkovom systéme spoločenského hospodárstva. A. Rich sa zmieňuje skôr o hospodárskej etike a vzhľadom ku svojmu významu a svojej komplexnosti, najdôležitejší a tiež najzložitejší čiastkový odbor sociálnej etiky. Príkladom obdobných čiastkových odborov je etika manželstva, etika rodiny, etika politiky a pod.

Z. Palovičová a D. Smreková vo svojej publikácii *Podnikateľská a environmentálna etika* definujú podnikateľskú etiku z hľadiska statusu, predmetu a povahy. Svojou povahou patrí k normatívnym disciplínam. Normatívna etika sa týka zdôvodnenia toho, čo má byť, resp. toho, čo treba robiť, na rozdiel od toho, čo je. Jej úlohou je odpovedať na otázku, čím sa morálne normy stávajú platnými pre ľudské konanie, objasniť, z čoho pramení ich požadovaná záväznosť a ich sila schopná prinútiť vôľu akceptovať tieto požiadavky, t. z. osvojiť si ich ako zaväzujúce vzory správania. Predmet podnikateľskej etiky vychádza z jej zámeru skúmať sféru podnikania z normatívneho aspektu, tj. pochopiť a zdôvodniť podnikanie ako aktivitu s morálnymi nárokmi. Cieľom podnikateľskej etiky je ukázať, ako možno navonok rozličné sféry (etiku a ekonomiku) zosúladiť a odpovedať na otázku, prečo by podnikateľské rozhodovanie malo presahovať rámec čisto ekonomických kalkulácií. A. Luknič vo svojej publikácii *Etika. Štvrtý rozmer podnikania* uvádza, že každá súčasná definícia podnikateľskej etiky, ak má byť adekvátna, musí posunúť naše chápanie etiky v kontexte formulácie a implementácie politiky, ako aj vzťahov medzi osobnou, podnikovou a medzinárodnou podnikateľskou etikou.

Za vplyvné je možné považovať názory Solomona a Hansona, ktorí upozorňujú, že podnikateľská etika je práve taká rozsiahla, ako rozsiahle je pochopenie a zhodnotenie podnikateľského života. Nie je to len kritika podnikateľskej praxe a podnikateľov. Nie je to len séria kázní o správnom a nesprávnom, ako keby podnikatelia nejako zvlášť nepoznali alebo zanedbávali morálku. Nie je to len abstraktná teória o type podnikateľských hodnôt. Napokon nie je to nič viac, než starostlivé a ďalekosiahle rozmýšľanie o spôsobe života, v ktorom peniaze a zisky hrajú významnú, ale v žiadnom prípade nie výlučnú úlohu. Existuje pritom zjavné prepojenie medzi podnikateľskou aktivitou, podnikaním a spoločnosťou, slobodným podnikaním a hodnotami, ktoré takéto podnikanie predpokladá.

Podnikateľská etika musí ako normatívna etika predovšetkým teoreticko-prakticky zdôvodniť miesto všeobecne platných etických noriem vo sfére podnikania a sprehľadniť proces prenikania a aplikovania týchto noriem do celého podnikateľského diania na všetkých úrovniach ekonomického života (mikro-, mezzo- a nadnárodnej úrovni). Medzi hlavné funkcie podnikateľskej etiky patrí:

1. odhalenie fungujúcich etických noriem a princípov;
2. konfrontácia fungujúcich princípov so želanými ľudskými hodnotami, to znamená s predstavami o dôstojnom, spravodlivom a dobrom živote;
3. formulovanie nových etických noriem a princípov;
4. vypracovanie postupov na aplikáciu týchto noriem a princípov do ekonomickej sféry na všetkých úrovniach riadenia /kreovanie etickej stratégie/.

Uvedené základné východiská považujeme za predpoklad pre dôslednejšie úvahy o význame dôveryhodnosti našich podnikov a etiky v hospodárskej sfére na Slovensku.

Záver

Kvalitatívne spoločenské zmeny, ktoré zažívame v novom tisícročí, ktoré sa charakterizujú predovšetkým prostredníctvom globalizácie a multikulturalizmu, či internacionalizácie ekonomických procesov, si vynucujú tvorbu nových prístupov podnikových manažmentov, ktoré by viedli k lepším hospodárskym výsledkom spoločnosti a zabezpečovali jej určitú konkurenčnú výhodu.

Podniková kultúra, ako istý nositeľ eticko – morálnych noriem a zásad, vstupuje do popredia ako nespochybniteľný faktor úspechu podniku v konkurenčnom boji, ktorý nadobúda globálnu platformu.

V súčasnosti stále prebiehajúci proces ekonomickej transformácie vytvára také podmienky pre činnosť organizácií, ktoré si vyžadujú nielen výrazné zvýšenie efektívnosti ich činnosti, ale aj zlepšenie uspokojovania potrieb zákazníkov, čo vyvoláva potrebu radikálnejších zmien, ktoré sa majú týkať najmä spôsobu reakcie podnikateľských subjektov na ich vnútorné či vonkajšie prostredie.

Firmy musia byť dnes v prvom rade schopné rýchlo reagovať na potreby externého, ale aj interného prostredia, byť v úzkom vzťahu so zákazníkom, podporovať vnútornú podnikateľskú aktivitu, snažiť sa o budovanie želaného spôsobu správania a konania všetkých zúčastnených.

V uvedenom chápaní sa úspešné podniky odlišujú od menej úspešných v tom, že investujú do budovania svojej kultúry jednak v miere zodpovedajúcej etape vývoja organizácie, ale hlavne cielene a programovo. Robia to s presvedčením, že v súčasnom prostredí záleží na vnútornom nastavení a nasadení jednotlivých zamestnancov na všetkých úrovniach organizácie. Môžeme povedať, že dochádza k akémusi hodnotovému obratu v súvislosti, s ktorým sa vyjadril i Gilles Lipovetsky, keď hovorí: „V rámci tohto obratu sa etika stala nepostradatelným meřítkom nových metodorganizace práce. V ideálnom prípade dnes řízení funguje „na etice“, tak jako dříve fungovalo „na kázni“. Podle nového paradigmatu hospodářský úspěch vyžaduje postavitčlověka na první místo a vymítit pokořující praktiky či formy práce potlačující zodpovědnost.“ (Lipovetsky, 1992, s. 296)

Priznať právo druhému človeku na také isté ľudské práva, aké požadujeme pre seba samého, sa stáva morálnou povinnosťou, ktorá by mala byť súčasťou každého

podnikateľského prostredia. Presadzovanie a uplatňovanie etiky v podnikateľskom prostredí predstavuje dlhodobý a cieľavedomý program, týkajúci sa všetkých úrovní konkrétnej organizácie. Podniková kultúra neovplyvňuje len individuálne počínanie členov podniku, ale najmä vzájomné vzťahy spolupracovníkov, vzťahy medzi nadriadenými a podriadenými či štýly vedenia nadriadených.

Je nesporné, že záujem o etiku v podnikaní prejavujú najmä tie organizácie, ktoré sa chcú dlhodobo úspešne udržať na trhu. Tieto organizácie, či podniky si uvedomujú, že bez trvalého miesta etiky v podnikovej kultúre nemôže podnik alebo firma dlhodobo prosperovať a získať imidž korektného, zodpovedného a spoľahlivého partnera. Takýto imidž môže získať len ten, o kom sa vie, že podniká férovo, eticky, nepodvádza štát, zamestnancov, svojich partnerov.

Na záver možno konštatovať, že etika sa do určitej miery prelína so stavom ekonomiky a politiky. Transformujúce ekonomiky, akou je i naša ekonomika na Slovensku, sú poznačené uplynulým obdobím a následne tým, že absolútna regulácia trhu v priebehu krátkého obdobia bola nahradená chaosom, korupciou, násilím, biedou.

Z daného dôvodu je stále viac potrebné mať súbor tzv. „dobrých inštitúcií a nástrojov“, ktoré podporia ekonomické aktivity, na všetkých úrovniach spoločnosti, a ktoré sa opierajú o základné etické normy a zásady.

Veríme však, že i napriek tomuto splnila svoje ciele a dúfame, že výsledky výskumu a navrhnuté opatrenia poskytnú manažmentu spoločnosti dostatočný základ, o ktorý sa pri svojej náročnej a zodpovednej práci môže v budúcnosti oprieť, a z ktorého bude môcť čerpať podnetné myšlienky a námety pre ďalšie strategické smerovanie v oblasti podnikovej kultúry a v rámci nej i so samotnou implementáciou etiky v podnikateľskom prostredí a obchodnej politike.

Kontakt:

PhDr. Karol Jadaš
Katedra etiky a aplikovanej etiky
Tajovského 51, Banská Bystrica
karol.jadas@gmail.com

Použitá literatúra

- ADAI, J.: 100 tipů jak úspěšně řídit a vést lidi – Nápady a triky, které pomohou Vám i vaši organizaci dostat se na vrchol. Brno: Computer Press, 2005. ISBN 80-251-0529-6.
- BUJNOVÁ, D. 2002. Podnikanie v malých a stredných podnikoch. Bratislava: Ekonóm, 2002, ISBN 80-225-1483-7.
- BUSSARD, A. – MARKUŠ, M. – OLEJÁROVÁ, D.: Etický kódex a sociálny audit Manuál nástrojov na budovanie etickej a transparentnej firemnej kultúry pre malé a stredné podniky. Bratislava: Nadácia Integra. 2002.
- COVEY, S. R.: Bez zásad nemůžete vést. Praha: Pragma, 2003. ISBN 80-7205-904-10.
- ČIERNA, H. Podnikateľská etika. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2001. ISBN 80-8055-475-7.
- DYTRT, Z. et al.: Etika v podnikateľskom prostredí. Praha: Grada. 2006. ISBN 80-247- 1589-9.

- FOBEL, P.: Konceptualizácia organizačnej etiky ako špecifického typu aplikovanej etiky. In: Zborník vedeckej konferencie – Podnikateľské prostredie a etika podnikania, s. 179 – 184, Bratislava: EKONÓM, 2006. ISBN 80-225-2199-X.
- FOBEL, P. 2011. Prípadovosť - aplikácia – etika. Banská Bystrica: UMB FHV, Katedra etiky a aplikovanej etiky, Banská Bystrica, 2011. Zvolen :Bratia Sabovci, s.r.o. 150 s. ISBN 978-80-557-0213-1.
- FOBEL, P. 2011(a). Etické prostredie ako predpoklad rozvoja Slovenska. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2011. s. 413-431. ISBN 978-80-225-3204-4.
- FOBEL, P. 2010(a). Aplikovaná etika vo vzdelávaní a praxi. Banská Bystrica: UMB FHV, Katedra etiky a aplikovanej etiky, Banská Bystrica, 2010. s.11-21. ISBN 978-80-8083-970-3.
- FOBELOVÁ, D. 2011. Prípadová štúdia ako vzdelávacia metóda v aplikovaných etikách. In Prípadovosť - aplikácia - etika. 1. vyd. - Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, Fakulta humanitných vied, 2011. ISBN 978-80-557-0213-1, s. 83-100.
- HELLER, R.: Príručka manažéra – Všetko čo potrebujete vedieť o podnikaní a manažmente. Bratislava: IKAR 2005. ISBN 80-551-0882-X.
- LUKNIČ, A.S.1994. Štvrtý rozmer podnikania –etika. SAP - Slovak Academie Press, 1994.
- SMREKOVÁ, D., PALOVIČOVÁ, Z.: Podnikateľská a environmentálna etika. Bratislava: IRIS, 1999. ISBN 80-88778-85-9.
- WHITMORE, J.: Koučování – Rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti. Praha: Prekáža etika v úspěchu?. In: Hospodárske noviny, 12.03.1996, ročník 4, č. 51, s.12, ISSN 0862-9567.

PRÍTOMNOSŤ ETIKY V PODNIKATEĽSKOM PROSTREDÍ NA SLOVENSKU

Ethical elements in business environment in Slovakia

Lukáš MORAVEC

Abstract

The paper focuses on the field of business ethics in Slovakia in order to collect data - information on the number of companies in individual regions and the search for online data available. In the available data, they will seek and record basic information about the company and the presence of ethical elements, vision, mission and values. Data will be recorded to kept in view of the possibility to statistically process data in the future. The aim of the paper is to describe the intention of the project to create a database, obtain quantitative data on the state of business environment in Slovakia from the aspect of ethics and find potential partners from practice. The ethical environment will be recorded only in terms of the presence or absence of the monitored elements. The business environment is currently facing challenges that also have an ethical aspect. It is important to get relevant data for argumentation and present it as a challenge.

Keywords: Applied ethics. Business ethics. Ethical programs. Research.

Úvod

V príspevku sa zameriame na oblasť podnikateľskej etiky a budeme skúmať prítomnosť etiky v podnikateľskom prostredí na Slovensku. Hlavným motívom je zamerať sa na prítomnosť / neprítomnosť etických prvkov ako je etický kódex, etická komisia, etická politika, etický konzultant, etické telefónne linky a podobné prvky v podnikateľskom prostredí na Slovensku. Zároveň budeme sledovať aj ďalšie dôležité prvky a tými sú prítomnosť hodnôt, vízie a poslania. Je všeobecne prospešné ak podnik má prítomné etické prvky vytvárajúcu etickú politiku a k tomu deklarované hodnoty a zamestnanci vedia, aké konanie sa od nich očakáva. „Hlavný význam etického programu je v tom, že systematicky pristupuje k zvyšovaniu etickej kultúry, ponúka návody etických riešení a nástroje etického vzdelávania, pomáha identifikovať a riešiť etické problémy“ (Fobel, 2013, s. 50). V súčasnosti je podnikateľské prostredie vyzývané aby bolo zodpovedné, šetrné k životnému prostrediu, sociálne prospešné a aby dodržiavali ľudské práva. Z daného dôvodu podnikateľská sféra čelí rozličným problémom a dilemám a práve preto je pre nich prínosná implementácia etiky, ako možnosti predchádzať rozličným konfliktom. Etika je obsiahnutá aj v ISO normách ako aj v koncepte CSR a udržateľného rozvoja „Takto sa podnikateľská etika môže v súčasnosti zaoberať čoraz viac celkovým pojmom spoločenskej zodpovednosti“ (Luknič, 1994, s. 31). Pojem podnikateľskej etiky je ambivalentný, je zložitý poskytnúť jednotnú definíciu. „Podnikateľská etika je štúdiom toho, čo tvorí správne a nesprávne, alebo dobré a zlé v ľudskom správaní v kontexte podnikania“ (Luknič, 1994, s.16), „...v podnikateľskej etike i o skúmanie ekonomických aktivít na základe hodnôt. Podnikateľská etika reprezentuje ekonomiku založenú na humánnom princípe, ktorý zdôrazňuje, že podnikateľské aktivity nie sú samoučelné, ale uskutočňujú sa pre ľudí a s ľuďmi, a že podnikanie má slúžiť životu“ (Remišová, 2001, s. 21). Autorka Remišová (2001) ďalej uvádza, že „ide jednoznačne o normy, ktoré majú konsenzový charakter, ktoré sú racionálnou odpoveďou na osobné, spoločenské i ekologické problémy ľudí“ (Remišová, 2001, s. 27). Podnikateľská etika má viacero definícií a zároveň aj rozdielnosť historického vývoju, pričom vplyv mala konkrétna geografická a spoločenská demografia a samotná

podoba ekonomického a podnikateľského prostredia. Vývoj v rámci európskych kontinentov a USA je ale podobný, aj keď časovo rozdielny. Celkový rozdiel ekonomického a európskeho prostredia spracováva autor J. Rifkin v diele *Evropský sen*¹⁸. „Pod pojmom podnikateľská etika rozumieme aplikovanú integratívnu normatívnu etiku, ktorá sa zaoberá skúmaním interakcie medzi etikou a ekonomikou“ (Remišová, 2001, s.35). Spoločným znakom a prienikom jednotlivých konceptov je zámer na podnikateľské prostredie a reflexia z aspektu etiky. Aplikovaná etika ale nie je len o reflexii problémov, ale aj o predchádzaní (prevencii) a vytváraní etického prostredia implementáciou etiky. Analýzou a reflexiou súčasného stavu (prítomnosť / neprítomnosť etických prvkov v podnikateľskom prostredí na Slovensku) získame dôležité údaje a podklady pre argumentáciu o stave etiky. Budeme sa venovať podnikateľskej etike na mezoúrovni, to je na úrovni jednotlivých podnikov ako celkov – organizačných jednotiek. Metóda, ktorú budeme využívať je rešerš informácií o podnikoch v online prostredí z dôvodu zistenia prítomnosti deklarovania etických prvkov v jednotlivých podnikoch.

Dôvody monitoringu prítomnosti etiky v podnikateľskom prostredí

Remišová (2001) uvádza, že podnik je hlavným subjektom prieniku etiky a ekonomiky na mezoúrovni, pričom podnik je základná jednotka ekonomického systému, je to niečo ako živý mechanizmus a zároveň sa nachádza vo väzbách s rozličnými skupinami, ktoré zároveň vplyvajú na jeho činnosť, pričom podnik ovplyvňuje dané skupiny. Cez podnik svoje ciele realizujú rozličné subjekty, ktoré majú často rozličné až konfliktné preferencie a samotná činnosť podniku môže byť užitočná ale aj škodlivá. Hlavnou požiadavkou je dodržiavanie zákonov. Podnik s implementovanou etikou môže mať lepšiu reputáciu v okolí a vďaka tomu, môže byť lepším partnerom pre rozličné skupiny (zamestnanci, odberatelia,...) a tým dosahovať vyššie zisky. Podnikateľská etika podľa autorky Remišovej (2001) rieši rozpor medzi etickou a ekonomickou racionalitou, teda medzi všeobecným dobrom alebo individuálnym prospechom. Podnikanie okrem zisku môže mať prínos aj v pretváraní svojho okolitého prostredia, budovanie nových priestorov, zlepšovanie sociálnej infraštruktúry, zmena zloženia obyvateľstva, podpora lokálnych projektov, pozdvihnutie regiónu novými pracovnými miestami, prípadne zlepšením pracovného a výrobného procesu. Tento proces ale môže priniesť aj negatíva. Všade kde dochádza k interakcii medzi ľuďmi je morálka a vzniká potreba etiky, ktorá navrhuje konanie vo forme aké by malo byť a aplikovaná etika hľadá reálne a aplikovateľné konanie.

Jednou z možností etablovania aplikovanej etiky je práve cez spoluprácu s praxou a deklarovaním praktickej užitočnosti aplikovanej etiky a jej prínosu pre súčasnú spoločnosť. Aplikovaná etika z daného dôvodu potrebuje najmä partnerov z praxe, s ktorými môže následne rozvíjať spoluprácu. Napojením na prax aplikovaná etika deklaruje svoju praktickosť. Vhodným partnerom na nadviazanie spolupráce sa nám javia podnikateľské subjekty. Práve podnikateľským subjektom je možnosť poskytnúť profesionálny etický servis, študenti aplikovanej etiky sa môžu zúčastniť na praxi v daných podnikoch. Súčasný kreovanie budúcich podôb školstva, taktiež pracuje s ideou prepojenia praxe a vzdelávania.

¹⁸ Jeremy Rifkin – *Evropský sen*, 2005

„Významný prínosom etických programov je napomáhať v predchádzaní neetického správania a formovať pozitívnu reputáciu (dôveryhodnosť a dobré meno) organizácie“ (Fobel, 2013, s.50). Okrem vytvorenia etického programu je dôležité s ním ďalej pracovať, preto je potrebná aj spolupráca s odborníkmi na etiku. Nestačí mať etiku deklarovanú a prezentovanú, je potrebné aby ju vnímali všetci zainteresovaní ako užitočnú a prínosnú, aby to bol živý dokument. Z daného dôvodu je dôležitá spolupráca s odborníkmi na etiku. Možnosťou je aktívne hľadať podniky, ktoré budú ochotné spolupracovať s akademickým prostredím a rozvíjať spoluprácu.

Zámerom finálneho projektu je vytvoriť databázu podnikov z jednotlivých krajov Slovenska s ich kontaktnými údajmi a ďalšími zozbieranými informáciami. Zisťované informácie sú vopred určené a cielene sledované. Zameriavame sa hlavne na identifikáciu prvkov spojených s etickou stránkou podnikania. Databáza podnikov sa bude vytvárať a evidovať podľa kraja a počtu zamestnancov vo firme. Projektom sa vytvorí databáza pre budúce možnosti kontaktovania firiem. Zároveň vzniká priestor pre vytvorenie siete partnerov pre centrum poradenstva v etike (CETIP) pri katedre etiky a aplikovanej etiky Filozofickej fakulty Univerzity Mateja Bela. Zároveň databáza bude poskytovať aj základnú reflexiu etických prvkov v podnikateľskom prostredí v spôsobe ich prítomnosti / neprítomnosti. Ďalším spracovaním môže byť reflexia kvality etických prvkov. V prvej časti projektu sa bude vytvárať informačná databáza podnikov s kontaktnými údajmi, predmetu podnikania a prítomnosti nami sledovaných etických prvkov. Nebude sa sledovať kvalita ale len kvantita. Neskôr sa môže projekt rozvíjať a sledovať, porovnávať kvalita etických prvkov, prípadne ak firma bude mať záujem porovnať deklarovaný a reálny stav s možnosťou spolupráce a následného rozvoju etického programu podniku.

Metóda realizácie vytvárania databázy

Hlavnou využívanou metódou bude rešerš dostupných informácií v internetovom online prostredí. Ďalej sa bude využívať analýza pri identifikovaní vybraných prvkov a deskripcia zistených skutočností. Už spomínaným cieľom projektu je vytvorenie databázy firiem z dôvodu možnosti budúceho kontaktovania so zámerom vytvorenia siete partnerských podnikov. Ďalším dôležitým cieľom je reflexia stavu etiky podnikateľského prostredia z pohľadu počtu firiem s etickými prvkami. S dátami je možné ďalej pracovať, sledovať kvalitatívnu úroveň dostupných informácií o etike. Zbierané údaje formou rešeršu budú: názov firmy, právna forma, opis predmetu podnikania, prítomnosť dlhov a nedoplatkov, kontaktné údaje, prvky etického programu, prítomnosť CSR, ISO normy, prítomnosť vízie, poslania a cieľov, prítomnosť výročnej správy. Zámerom je vypracovať databázu podniku, vykonať monitoring podnikateľského prostredia, zistiť reálny stav etiky na základe voľne dostupných informácií v internetovom prostredí. Dáta pomôžu výskumu a mapovaniu stavu etického prostredia na Slovensku, otvoria možnosť argumentovať o stave etiky v podnikateľskom prostredí. Na podnikateľské subjekty sme sa zamerali z hľadiska širokého záberu v predmete podnikania, rozličných problémových oblastí a možnosti poskytnutia profesionálneho etického servisu v podobe poradenských služieb v etike.

V podniku možno nájsť priestor pre vytvorenie vízie, poslania a hodnôt, pomoc s vytvorením etickej infraštruktúry, budovaním dobrého mena, podporou a rozvojom ľudských zdrojov, spoločenskej zodpovednosti podnikov a podobne. Pomocou etických

tréningov podporiť lepšie medziľudské vzťahy, podporou komunikácie, aktívneho a empatického počúvania a sociálnych zručností. Podnikateľský subjekt oproti verejnému sektoru nepodliehajú povinným výberovým konaním na dodávateľa služby, teda so súkromným podnikateľským subjektom je možné jednoduchšie a ľahšie dohodnúť sa na prípadnej vzájomnej spolupráci. Vzťah s podnikateľským subjektom nemusí byť založený čisto na finančnej stránke, dá sa nadviazať aj recipročná spolupráca. Študenti v partnerských organizáciách môžu vykonávať prax, pozorovať uplatňovanie doteraz teoretických vedomostí, môžu sa prakticky spolupodieľať na tvorbe etickej infraštruktúry, participovať na monitoringu etického prostredia, organizačnej kultúry, zberu dát a ich interpretácie.

Budeme zbierať údaje o firmách, ktoré majú svoje údaje dostupné online. Prínosom bude možnosť reflektovať rozvoj etických programov a nájsť podporné mechanizmy pre vytváranie etickejšieho podnikateľského prostredia. V prvej fáze vytvárania databázy firiem bude prebiehať katalogizácia firiem a zber dostupných dát o firmách. Využijeme internetovú stránku www.finstat.sk, ktorá je databázou firiem a živnostníkov na Slovensku. Budeme hľadať firmy s finančnými údajmi, čo je indikátorom toho, že firma reálne existuje a funguje. V kritériách si zvolíme jeden región v ktorom budeme vykonávať katalogizáciu. Po zvolení regiónu druhým dôležitým parametrom je počet zamestnancov. Prioritne sa zameriame na firmy s počtom zamestnancov 100 a viac až do vyčerpania možností. Firmy sa budú zoskupovať podľa počtu zamestnancov a krajov. Následne dôjde k manuálnemu vyhľadávaniu firiem podľa vyselektovaných kritérií a údaje sa budú zapisovať do vzorového zoznamu. Ak firma nebude mať dostupné údaje online nebude ďalej spracovávaná ani zaznamenaná, pričom to platí aj pre firmy označené ako zrušené. Vynechávať sa budú verejné inštitúcie. Údaje sa budú zapisovať podľa daného vzoru.

Názov spoločnosti: zapísať celý názov

Kontaktné údaje: e-mail, internetová adresa (link)

Veľkosť spoločnosti: počet zamestnancov

Miesto pôsobenia: kraj/mesto – podľa dostupných údajov

Predmet podnikania: (produkty alebo služby) (cieľová skupina) stručne opísať

Právna forma: a.s. / s.r.o. / v.o.s. /...

Dlhy a nedoplatky, konkurzy a reštrukturalizácie: áno / nie

Etický program: Zameranie sa na prítomnosť etického programu, etiky, popísať stručne prvky, priložiť link!

CSR, granty,... :Prítomnosť CSR aktivít, dobročinnosť, granty,....

ISO normy: Prítomnosť ISO noriem, zaznamenať tie, ktoré deklaruje podnik

Vízia, poslanie, ciele: Prítomnosť vízie, poslania, hodnôt , popísať stručne prvky, priložiť link!

Výročná správa: Pozrieť prítomnosť výročnej správy, ak je tak priložiť link!

Ďalším sledovaným aspektom je celková štatistika v každom skúmanom kraji.

Celkový počet firiem (v danej kategórii) –

Počet firiem ku ktorým boli dostupné informácie: XY

Firmy s etickým programom: XX

Firmy s víziou a cieľmi: XY

Projekt je časovo náročný. Každý kraj sa bude spracovávať a zaznamenávať rozlične dlho. Závisí to od viacerých faktorov, ako je napríklad prehľadnosť webových stránok, celkový počet firiem v kraji podľa určených kritérií, množstvo zverejnených údajov. Zozbierať údaje o firme a korektne ich zapísať môže trvať okolo ôsmich minút. V banskobystrickom kraji podľa našich zvolených kritérií (t.j. nad 100zamestnancov) sa nachádza podľa zadaných kritérií 182 firiem. Podľa hrubého odhadu čas potrebný na spracovanie je takmer 25 hodín, pričom to je len hrubý odhad. V bratislavskom kraji sa podľa rovnakých kritérií nachádza 570 firiem. Jedná sa o časovo náročný projekt. Ak sa projektu venujú viaceré subjekty, problém nastáva aj v rozličnej percepcii a interpretácie údajov skúmaných údajov ako aj v spoločnom spájaní preskúmaných údajov.

Získané údaje z jednotlivých krajov je následne nutné zoskupiť do jednotného formátu, rozdeliť do skupín, spraviť záverečný sumár, čo vyžaduje ďalší čas na spracovanie. Získané údaje bude možné ďalej spracovávať do tabuľky, vypracovávať grafy, porovnávať jednotlivé kraje a podobne. Z hľadiska časovej náročnosti na spracovaní projektu sa môžu spolupodieľať študenti v rámci seminárov. Študentom to prinesie možnosť spolupracovať v tíme – musia si rozdeliť úlohy a koordinovať jednotlivé úkony, tak aby ich mohli výsledky následne spojiť. Budú musieť navzájom komunikovať aj z dôvodu, aby si proporčne rozdelili úlohy. Študentom úloha poskytne základný obraz o stave etiky v podnikateľskom prostredí a spoznajú prípadne formy etických programov v praxi.

Zozbierané údaje

Doteraz sme zozbierali údaje z nasledovných krajov: banskobystrický kraj (BB), bratislavský kraj (BA), žilinský kraj (ZA), prešovský kraj (PO). Prikladáme základné údaje, ktoré sme zistili. Jedná sa o celkový počet firiem, následne údaj o počte firiem, ktoré mali dostupné údaje online a počet firiem s etikou alebo víziou, poslaním a hodnotami.

	Celkový počet	Dostupné údaje	Etika	Vízia, poslanie, hodnoty
BB	182	91	13	23
BA	485	391	77	122
ZA	398	365	57	119
PO	157	119	4	19

Záver

Zo zistených údajov môžeme konštatovať, že podnikateľská etika nie je rozšírená v podnikateľskom prostredí na Slovensku. Môže byť, že niektoré firmy môžu v reáli pracovať s etickými nástrojmi a programami, lenže ich nedeklarujú navonok voči okoliu, ale takýchto prípadov bude menej. Ak firma mala etický program, mala vypracovanú aj víziu, poslanie a hodnoty. Samotná úroveň skúmaných faktorov nebola analyzovaná z kvalitatívnej úrovne, ale často bola etika na slabšej úrovni a samozrejme nevieme deklarovať reálny stav etiky vo firme. Vidíme aj ako problematické, že firmy na Slovensku nemusia patriť pod určitú združujúcu komoru, ktorá by bola garanciou určitých vyžadovaných štandardov. V takom prípade by sa aj ľahšie presadila etika ako legislatívna norma. Komora by vytvárala štandard pre konanie firmy, pretože firmu je možné ponímať ako funkčnú jednotku zodpovednú za svoje konanie. Komora by predstavovala garanta, ktorý určuje a kontroluje dodržiavanie štandardov, pričom by mohla vytvárať aj podporné služby ako výklad najnovších zákonov,

sledovať trendy v zahraničí. Partnerom takejto komory¹⁹ by mohlo byť aj centrum etiky alebo poradenský subjekt pre oblasť etiky a komora by od svojich členov vyžadovala dodržiavanie aj etických zásad. Prijatie etiky a etických štandardov nad rámec legislatívy bude mať prínos pre firmu z hľadiska budúcnosti. Samotné stratégie CSR a TUR sú trendy zo zahraničia. Aj čiastkovo zistené údaje v rámci nášho projektu sú až zarážajúce v akom stave je etika na Slovensku v podnikateľskom prostredí. Banskobystrický a prešovský kraj patrí ku krajom s vysokou mierou nezamestnanosti, čo vidno aj z hľadiska počtu firiem. Štatistický úrad Slovenskej republiky eviduje k roku 2018 v bratislavskom kraji 655218 ľudí s trvalým bydliskom a v banskobystrickom 648831 ľudí²⁰. Keď porovnáme počet firiem v týchto dvoch krajoch t.j. 485 a 182 firiem je neproporčne rozdelená možnosť nájsť si prácu a rozloha bratislavského je 2053 m² a banskobystrického je 9454km², teda aj hustota firiem na kilometer štvorcový je rozdielna. Je potrebné sa koncepčne a strategicky zaoberať aj nápravou a možnou kompenzáciou takéhoto javu, pretože s nezamestnanosťou prichádzajú ďalšie sociálne problémy a etika by mohla byť tiež nápomocná z hľadiska projektu kvality života, environmentálneho prostredia, podporou sociálneho prostredia a medziľudských vzťahov. Doterajšie informácie nám poskytujú argumentačný materiál pre podporu rozvoja podnikateľskej etiky. Etika v podnikateľskom prostredí nie je bežným javom, je na veľmi nízkej úrovni. Je potrebné nájsť koncepčné opatrenia, ktoré podporia rozvoj etiky v podnikaní.

Článok bol spracovaný v rámci projektu APVV - 17-0400

Kontakt:

Mgr. Lukáš Moravec

Katedra etiky a aplikovanej etiky, Filozofická fakulta, UMB

Tajovského 51, Banská Bystrica, 974 04

lukas.moravec@umb.sk

Použitá literatúra

FOBEL, P., *Profesionálny etický servis pre organizácie* In FOBEL, P., a kol., 2013, *Organizačná etika a profesionálne etické poradenstvo*, APRINT : Žiar nad Hronom, 2013. S. 215. ISBN 978-80-89415-11-3.

LUKNIČ, A., 1994, *Štvrtý rozmer podnikania – etika*, 1994, SAP : Bratislava, 1994, s. 342. ISBN 80-85665-30-1

REMIŠOVÁ, A., *Podnikateľská etika v praxi – cesta k úspechu*, 2001, Epos : Bratislava, s. 272. ISBN 80-8057-106-6.

FINSTAT, [online][cit. 2.7.2019] Dostupné na internete <https://finstat.sk/>

SOPK, Slovenská obchodná a priemyselná komora, [online][cit. 15.7.2019] Dostupné na internete <http://web.sopk.sk/view.php?cislocianku=1000001>

¹⁹Slovenská obchodná a priemyselná komora www.sopk.sk

²⁰Štatistický úrad Slovenskej republiky

[http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_DEM/om7101rr/Po%C4%8Det%20obyvate%C4%BEov%20pod%C4%BEa%20pohlavia%20-%20obce%20\(ro%C4%8Dne\)%20%5Bom7101rr%5D](http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_DEM/om7101rr/Po%C4%8Det%20obyvate%C4%BEov%20pod%C4%BEa%20pohlavia%20-%20obce%20(ro%C4%8Dne)%20%5Bom7101rr%5D)

Štatistický úrad Slovenskej republiky [online][cit. 19.7.2019] Dostupné na internete http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_DEM/om7015rr/Hustota%20obyvate%C4%BEstva%20-%20SR-oblas%C5%A5-kraj-okres,%20m-v%20%5Bom7015rr%5D

VEDECKÉ PRÍSPEVKY Z WORKSHOPU MLADEJ VEDY
„Mäkké kompetencie a kreovanie hodnotového prostredia na Slovensku“
ČASŤ HISTORICKÉHO ZAMERANIA

VERIFIKÁCIA FAKTOV PRI HISTORIKOVEJ PRÁCI

VERIFICATION OF FACTS IN HISTORIAN'S WORK

Lukáš VOLENTIER

Abstract:

The paper presents an overview of historical work. In which the historian not only rewrites sources but tries to understand and interpret them. In this work he uses mainly the direct method by means of which he obtains information directly from the source and then interprets it using the acquired knowledge. However, sometimes it is necessary to use the indirect method. such a situation would arise, for example, from two contradictory facts, or the author concludes with his research that the document was intentionally altered. In addition to these main methods, other disciplines, such as historical geography, demography, economics and others, can help in the research, helping to create a holistic picture of the history of the period.

Key words: historical fact, direct and indirect method

Úvod

Na otázku čo je história, sa vo všeobecnosti vedú siahodlhé debaty už od dávnej doby. Na jej presné popísanie a vymedzenie existuje mnoho názorov a teórií. Hodnotenie podstaty histórie sa vždy mení a odvíja od doby, a predovšetkým spoločnosti, v ktorej človek žije a väčšinou odzrkadľuje aj naše zaradenie v tejto spoločnosti. Preto aj samotná genéza názorov na to, čo vlastne história je, prechádzala od jednoduchého poňatia, že ide o zbieranie faktov, (preferované hlavne v 19. storočí, označovanom tiež ako storočie faktov), k tvrdeniu, že ide o rozprávanie o udalostiach, ktorých aktérom je človek (Veyne, 1998, s. 10).

Ak sa na históriu pozrieme v súvislosti s osobou jej interpreta – teda historika, možno ju popísať tiež ako neustály proces pôsobenia rovného s rovným, teda medzi faktami a historikom, alebo vzťah minulosti a súčasnosti. Väčšina autorov sa však zhoduje v tom, že ide o proces vývoja spoločnosti, jej špecifik v jednotlivých etapách, jednoducho výskumný proces o minulosti človeka. Carr k tomu dodáva, že je to aj súpis toho, čo jedna doba považuje za zaznamenania hodné z doby inej.

História ako veda ?

Niektorí historici však spochybňujú tvrdenie, že históriu možno kategorizovať ako vedu. Každú vedu je ťažko zadefinovať, jej charakter, východisko, podstatu, metódy a postavenie v určitom systéme. Vo všeobecnosti, vedu možno chápať ako určitý spôsob osvojovania a poznávania sveta človekom, pričom jej východiskom je určitý systém poznatkov, z danej oblasti. Spájaním a ďalším využívaním týchto poznatkov, aplikovaním jednotlivých metód, vznikajú všeobecne platné závery, resp. odbornejšie označované ako hypotézy a teórie. Možno teda podľa tohto kritéria označiť históriu za vedu? Autori Carr a Veyne históriu za vedu nepovažujú. Príznačné pre Veyna v jeho diele *Ako písať o dejinách*, je že ju dokonca prirovnáva k románu, pretože tak ako ten na svojich stránkach odvíja nejaký príbeh, ktorý je jeho nosnou časťou, aj história je vlastne rozprávaním o udalostiach. Navyše argumentuje tým, že história nemá žiadnu metódu (Veyne, 1998, s. 5).

Tak ako je dôležitá história, tak je dôležitá aj jej „predĺžená ruka“, teda osoba historika, ktorý históriu sprostredkuje. Tento vzťah histórie a historika je veľmi komplikovaný, avšak nie neopísateľný. Ide o nikdy nekončiaci a vzájomne sa podmieňajúci proces interakcie, o proces určitej akcie v minulosti, ktorý vyvoláva reakciu v súčasnom

svete. Historik je ústami aj mozgom histórie, tak ako nemôže história existovať bez historika, nemôže fungovať ani historik bez histórie. Základným nástrojom, s ktorým historik pracuje sú historické fakty. Tieto fakty však tiež majú svoje kritériá, ktoré ich vyčleňujú od obyčajných faktov minulosti. Do tejto miery však možno podľa tohto konštatovania históriu považovať za značne subjektívnu vedu. Ako môže historik vybrať práve ten ktorý fakt, a označiť ho za fakt historický, bez toho aby tak neučinil vlastným posudzovaním, analýzou a vlastnými závermi? Do akej miery teda možno históriu považovať za objektívnu? Postupov ako písať históriu a ktorý postup v jej prípade možno označiť za najvhodnejší je hneď niekoľko. Profilovali sa už od 19. storočia a ako uvádza vo svojom diele *Co je historie* – E.H.Carr, prechádzali tieto metódy, ako pristupovať čo najobjektívnejšie k historickej vede, od spôsobu „*wie es eigentlich gewesen ist*“ – teda popísať jednoducho ako to bolo, cez pozitivistov, ktorých hlavným princípom bolo najprv zistiť fakty, ktoré tvoria základný stavebný kameň histórie a potom z nich vyvodzovať závery, ktorými sa interpretuje história, súčasnosti (Carr, 1967, s. 11). V prípade, že by sa historici pridržali postupu prvého, však hrozí, že zistené závery nepodrobia vlastnému analytickému posúdeniu. História by sa tak stala len súborom „pozliepaných“ udalostí, bez logického rámca, postupnosti a systematickosti. Od pozitivistov základnú ideu skúmania histórie ako vedy prevzali empiristi, doplnili ju však svojim tvrdením, že základom sú síce fakty, tie sa však k historikovi dostávajú nezávisle na jeho vedomí ako vnemy z vonkajšieho prostredia. Ako náhle historik tieto fakty cez vnemy prijme, dostáva sa do aktívneho procesu ich zhromažďovania, vyvodzovania a pretvárania z obyčajných faktov minulosti na fakty historické. Tu však opäť hrozí riziko značnej subjektivity historika, ktoré sa môže prejaviť v jeho interpretácii dejín, podľa jeho potrieb, príp. podľa potrieb jednotlivých národov, alebo národností. Preto Carr vysvetľuje túto možnosť slovami britského historika Actona – ktorý považoval za nutnosť zbaviť historikove závery akýchkoľvek príkras, „*tak aby akákoľvek historická skutočnosť a predovšetkým jej interpretácia vyhovovala všetkým národom a národnostiam*“ (Carr, 1967, s. 12). Týmto krokom sa však historik púšťa na neľahkú cestu, pretože snaha o vytvorenie akýchsi univerzálnych dejín, z ktorých výkladom by bol spokojný každý národ, je veľmi obtiažna, pretože u každého či už vedome alebo nevedome, vystupuje značná miera subjektivity, patričnosti a národného povedomia.. V tejto rovine sa o prevrat pokúsil ďalší významný britský historik A.J. Toynbee. Jeho dielo *Studium dějin*, je veľmi významným prínosom v chápaní celku dejín ľudstva, do ktorého priniesol nový prvok, a to konkrétne porovnávacie štúdium rôznych civilizácií. Vo svojej práci vystupoval aj proti národným dejinám jednotlivých národov, pretože tvrdí, že národy sa navzájom ovplyvňujú do takej miery, že ich národné dejiny nedávajú zmysel, a preto je nutné pri štúdiu dejín za základnú jednotku považovať celok omnoho obsiahlejší, a to sú civilizácie. Ako jeden z prvých bol kritikom tzv. eurocentrizmu – teda podporoval myšlienku ústupu európskej civilizácie z centra dejín a poukazoval aj na dôležitosť ostatných, napr. ázijskej civilizácie, ktorá si podľa neho zaslúži samostatnú pozornosť. Za svoje dielo bol veľmi ostro kritizovaný hlavne čo sa vedeckej verejnosti týka. Na tento dôležitý fakt a komparáciu civilizácií upozorňuje vo svojom diele aj Paul Veyne. Pretože študovaním jedného a porovnávaním výsledkov ku ktorým historik dospeje s diferenciou toho druhého sa poznanie obohacuje.

Metódy historikovej práce

Dôležitým prvkom pri interpretácii dejín prostredníctvom faktov je však ich samotný výber. Tak ako v románe je dôležité upútanie a udržanie pozornosti čitateľa vhodnou zápletkou, jej nezameniteľná úloha je dôležitá aj pri zbieraní a vyhodnocovaní faktov. Ich charakterom, vhodným výberom, a ešte vhodnejším usporiadaním do určitého systematického celku, výsledkom, ktorého je konečný záver, tvrdenie, resp. názor, sa môže udalosť z minulosti stať prístupnejšou pre spoločnosť súčasnosti. Bez zápletky, ako tvrdí Veyne, sú totiž fakty samy o sebe ničím, musia však byť zaradené do nejakého kontextu, ktorým vyplnia biele miesta histórie ako celku. Dôraz treba klásť predovšetkým na tie fakty minulosti, ktoré plnili dôležitú funkciu vo vývoji a napredovaní ľudskej spoločnosti.

V súvislosti s predmetom záujmu histórie, ktorým je podľa Havránka „vývoj ľudskej spoločnosti, jeho zákony a ich konkrétne prejavy, vzťahujúce sa k minulosti“ (Havránek, a kol, 1967, s. 9), sa zaujímavým spôsobom prezentuje samotný vzájomný vzťah minulosti a súčasnosti. Pri tom aby tento vývoj spoločnosti, jeho zákonitosti a pohnútky boli zaznamenateľné a predovšetkým pochopené, je potrebné vnímať minulosť cez optiku prítomnosti, a naopak. Historik súčasnosti teda musí vedieť pochopiť aj zmýšľanie ľudí z dôb minulých, poznať dobu, v ktorej žili a ktorá ich formovala a na základe ich myšlienkových pochodov vedieť odôvodniť ich konanie, ktoré predstavuje historický fakt stojaci v predmete jeho skúmania. Ide tu teda o bezpodmienečné chápanie minulosti a tým pádom aj súčasnosti cez osobu jedinca – individuality, ako súčasti celku – spoločnosti. Minulosť a súčasnosť sú teda v rovnocennej, vzájomne podmienajúcej interakcii, ako tvrdil historik Collingwood – „minulosť, ktorú skúma historik, nie je minulosť mŕtva, ale určitým spôsobom žije ešte v prítomnosti“ (Carr, 1967, s. 21).

V odborných kuloároch sa často stretávame s tendenciou spájať termín historizmus s procesom chápania všetkého diania historicky. To znamená, odôvodňovať aj súčasného jedinca, spoločnosť v ktorej žije, dobu, ktorá ho odzrkadľuje ako výsledok historického vývinu, plynulého historického vývoja, ako aj udalostí ktorými možno vysvetľovať isté aspekty dnešného života. Hodnotenie prítomnosti a jej skutočností s ohľadom na kauzálnosť, ktorá im predchádzala v minulosti.

Preceňovanie významu dejín, teória podľa ktorej sa možno z dejín poučiť a nejaký spôsobom odhaliť príčinnosť politických aj sociálnych premien, ktoré majú rovnaký vzorec v každej dobe a ich skúmaním sa do istej miery dá predísť ich opakovaniu v súčasnosti. Historicismus predpokladá v dejinnom vývoji ľudstva akúsi zákonitosť dejov a javov, a tak na základe ich štúdií sa dá možno predpovedať ich výskyt aj v súčasnosti na základe čoho sa dá predísť chybám v ďalšom vývoji spoločnosti. Na tomto mieste možno historicizmus spojiť s termínom „moralizujúca história“ – snaha poučiť sa na základe poznaného z chýb a omylov minulosti a predchádzať ich výskytu v súčasnosti.

V opozícii s historicizmom stojí prezentizmus ako smer, preceňujúci význam prítomnosti, resp. súčasnosti a zatracujúci pritom význam a nutnosť poznania dejín, pre ďalšiu existenciu človeka a spoločnosti. Tento prístup požaduje akúsi aktualizáciu dejín, *jeho stúpenci zastávajú názor, že skúmanie minulosti je oprávnené len pokiaľ objasňuje prítomnosť alebo predpovedá budúcnosť* (Varinský, 2000, s. 144).

Napriek svojej úprimnej snahe o kvalitatívne aj kvantitatívne interpretovanie dejín ľudstva, sa história vedome, niekedy nevedome stáva zbraňou v rukách politiky, štátu,

alebo spoločnosti celkovo. Historické fakty, prijaté historikmi za platné a významné a ich výklad môžu v niektorých prípadoch podliehať a byť prispôbované potrebám jednotlivca, resp. celých skupín, či už z politických, ideových, náboženských alebo iných potrieb. V tomto prípade hovoríme o ideologizácii dejín, teda o akési prispôbenie, alebo usmernenie reflektovania udalostí, faktov a skutočností v minulosti podľa potrieb jednotlivca alebo skupiny z politických alebo iných dôvodov, v snahe o akési ospravedlnenie, vlastnej aktivity, na úkor racionalizácie dejín. Tu opäť vystupuje značná miera subjektivity v procese historikovho výskumu, ktorý dejiny interpretuje spôsobom, ktorý je od neho očakávaný. Potreba deideologizácie je preto nevyhnutnou súčasťou historickej vedy, pretože jej stále používanie v praxi by znehodnocovalo jej význam, vyzdvihovaním samoučelých faktov, zamlčovaním faktov objektívnych, a tvorením jednostranných, neplnohodnotných dejín podľa „*práve aktuálneho ideovo-politického či štátoprávneho modelu*“ (Varinský, 2000, s. 147).

Kauzalita v histórii

Podstata a význam kauzality v dejinách má svojej opodstatnenie a význam. Tak ako sa hovorí, každá akcia A vyvoláva, resp. spustí nejakú reakciu B, túto formuláciu možno použiť aj v prípade kauzality a jej výskyte prierezom dejín. Pretože akákoľvek situácie, ich vznik, priebeh ako aj neskoršie výsledky, sú touto situáciou determinované. Nič nie je náhodné a všetko podlieha logickému vzťahu príčinných vzťahov a súvislostí. Dejiny sa rovnajú výsledkom konkrétnych príčin, tvorených činmi, rozhodnutiami, záujmami ľudí, ale aj jednotlivých javov, v čase a priestore.

Pochopenie príčin javov v minulosti a následne ich interpretovať patrí k nevyhnutnej práci historika. Už od najstarších dôb sa človek snažil vysvetliť a pochopiť príčinnosť historických javov. Je potrebné povedať, že záver je ovplyvnený dobou, podmienkami a mierou vzdelanosti jednotlivca respektíve kolektívu, ktorý na výsledku pracuje.

Ako konštatoval Carr: „*História je štúdium príčin*“ (Carr, 1967, s.89). Tu je však potrebné jednotlivé príčiny správne identifikovať a hľadať odzrkadlenie týchto príčin v prvotnej udalosti a aj v neskorších dôsledkoch a môže byť dokonca pozorovateľná ako historický fakt až do dnes. Príčinou môže byť prírodný jav, ktorý je neovplyvniteľný, ako napríklad tvorba reliéfu, klimatické činitele a podobne, ktoré následne môžu zákonite viesť k sledu udalostí (napr. výbuch sopky alebo pád meteoritu). Tieto príčiny sú nemenné.

Ďalšími faktormi sú činitele spojené s ľudskou bytosťou a jeho samotným bytím. Tie sú ovplyvnené charakterom, psychikou, vzdelaním vierou a podobne (podobne pôsobí politické zriadenie a hospodárska bilancia štátu). Tieto na rozdiel od prírodných javov nie je možné predvídať, sú odzrkadlením doby a zasahuje do nej, správanie, činnosť človeka, spoločnosti a podobne.

Tam kde sú príčiny označené ako A ich výsledkom je následok B, ktorý je výsledkom pôsobenia viacerých príčin A^1 až A^∞ . Z tohto následne plynie, že každá príčina je spätá s determinimom. Tým je možné sled dejín označiť ako reťazec vzťahov, kde sa z predpokladov, napríklad nespokojnosti s režimom, vyvolá nespokojnosť, ktorá sa môže pretaviť ako dôsledok zvrhnutie režimu. Práca historika sa tu zdá jednoduchá, ale je potrebné aj tu ako pri faktoch kriticky hodnotiť a vyberať príčiny, ktoré predchádzali historickej udalosti, ktorej základné príčiny poznáme aj v súčasnosti.

Pri vyhodnocovaní daného historického procesu sa historik okrem jasných príčin stretáva s udalosťami ako sú náhoda a nevyhnutnosť. Tradičný priebeh od akcie k reakcii môže byť narušený a nie vždy sa dá logicky vysvetliť. Význam náhody spočíva v odhalení neznámych skutočností, ktoré spôsobia zmenu v kauzálnom procese. Je evidentné, že kauzalita má v dejinách svoje opodstatnené miesto. Plní funkciu plnohodnotného historického faktu, bez ktorého by výklad dejín nebol možný, pretože osvetľuje dôsledky, východiská, ako aj súčasnú situáciu dnešnej spoločnosti, dokresľuje celý historický proces a zabraňuje interpretovať históriu len ako súbor náhodných, nie logicky vysvetlených faktov a udalostí.

Práca historika pri zhromažďovaní faktov a vytváraní hypotéz ako aj historických skutočností je činnosť, ktorá nie je závislá len od historikovej ľubovôle. Na to, aby fakty a ich interpretácia boli, čo najúčinnejšie a objektívne zachycovali určitý výsek dejín alebo skutočnosť, je nutné pri výskume opierať sa o metódy, ktoré robia fakty dostupnejšími, zrozumiteľnejšími a dotvárajú ich výpovednú lehotu. Celkovo metódy v historikovej práci možno charakterizovať ako „*súhrn prostriedkov a pracovných postupov, smerujúcich k získavaniu historických poznatkov v tom najširšom zmysle. Metódy umožňujú historikovi objavovať historické fakty, nevyhnutné k riešeniu otázky, ktorú má zodpovedať a pomáhajú mu tieto skutočnosti vysvetľovať*“ (Havránek, a kol, 1967, s. 67). Tak ako v každej vednej disciplíne, aj v histórii majú metódy svoje pevné zastúpenie, sú navzájom podmienené a tvoria určitý systém, ktorého využívaním sa dá jednotlivý zhuk faktov zovšeobecniť na východiskový predpoklad alebo historickú skutočnosť tým, že napomáhajú historickej syntéze, výkladu prameňov a objavovaniu súvislostí, ktoré dotvárajú historický fakt.

Základné členenie historických metód je odvodené od spôsobu ich aplikácie a rozlišujeme ich podľa tohto hľadiska na metódy priame a nepriame. Priama metóda je vo všeobecnosti postup, ktorý historik využíva pri overovaní historických faktov, na základe dostupných materiálov, prameňov a poznatkov. Ide o prácu, v ktorej je historik v priamej konfrontácii s prameňom, ktorý vypovedá o konkrétnej skutočnosti napríklad vo forme – kroník, matrík, listín, korešpondencií a podobných druhov dochovaných prameňov, kde historik analýzou, syntézou a porovnávaním, overuje informácie v dokumentoch obsiahnuté, ich spoľahlivosť, na základe čoho potom vytvára teórie, alebo hypotézy, ktoré odobrením aj ostatnej historickej spoločnosti, dostávajú charakter a štatút historického faktu. Historik pri používaní tejto metódy predpokladá, že *je schopný očistiť a vyhodnotiť prameň tak, že sa môže stať totožným s historickou skutočnosťou. Pritom základným merítkom pravdivosti zistených poznatkov je pri tomto postupe stupeň authenticity, miera spoľahlivosti prameňa*“ (Hroch, 1985, s.204). Podľa uvedených skutočností možno teda konštatovať, že priama metóda je vlastne zhodná s historickou kritikou prameňov.

Pokiaľ informácie nie sú v prameni obsiahnuté tak jasne, ako v prípade kroník, matrík a pod. je nutné tieto poznatky získavať metódou nepriamou – to znamená na základe iných, širších dostupných informácií v prameňoch, ich zovšeobecnením nájsť vhodnú alternatívu, ktorá by mohla byť objektívnym príklonom k hľadanej skutočnosti, ktorú si historik stanovil ako primárnu vo svojom výskume. Práca so zložitejšími vzťahmi, ktoré v prameňoch nenájde, si preto vyžaduje osobitnejší prístup.

Okrem daných metód historikovej práce sa môžu používať aj metódy, ktoré môžeme označiť aj ako interdisciplinárne resp. prierezové – to znamená že sa pri nich okrem

historického prístupu uplatňujú aj poznatky z iných príbuzných vedných odborov, ktoré napomáhajú pri heuristickom výskume. Z nich azda najvýznamnejšie sú historicko-štatistická metóda, historicko-geografická metóda, využívajúca poznatky geografie (klíma, reliéf a jeho premeny, dostupnosť nerastných surovín, vodstvo a jeho charakter a pod.) hlavne v rámci regionálnych výskumov osídlení, zalesnení atď. Okrem toho sú často používané aj filologické metódy (toponomastika) a genealogické metódy (pri tvorení životopisov na základe rodových vzťahov) a iné ďalšie metódy.

Priame využitie daných metód

Vo svojom výskume zameranom na hospodársku a sociálnu situáciu podnikov regiónu Tekova v období 1938-45, som doteraz používal nasledujúce metódy: v prípade archívnych materiálov – pri štúdiu dobových prameňov ako aj dobovej tlače a literatúry – analytickú metódu, syntézu prameňov, výsledkom čoho je zovšeobecnenie jednotlivých čiastkových údajov, potrebných ku konkrétnym záverom, komparatívnu metódu – čiže dôraz kladený na dôveryhodnosť prameňov, overovanie, či sa získané informácie vyvracajú alebo zhodujú, prípadne odkazujú na ďalšie možnosti získavania informácií. Napríklad porovnávať výsledky svojho výskumu s výsledkami, ku ktorým dospeli v tejto istej oblasti na základe vlastného štúdia prameňov a materiálov iní historici zaoberajúci sa touto tematikou. V nemalej miere som využil aj metódu riadeného rozhovoru, kde sa vo forme vopred pripravených otázok diskutuje s účastníkom rozhovoru na stanovenú tému s cieľom, získať z jeho odpovedí ucelený obraz o určitej problematike ako napríklad spomienky bývalých zamestnancov mincovne Kremnica a banských závodov v priestore Novej Bane. Ich rozprávanie môže značne dotvoriť charakter skúmanej problematiky aj napriek niekedy badateľne subjektívnemu a nie vždy úplnému charakteru výpovedí (poznačenému uplynutím dlhšieho časového obdobia od ich existencie), ktoré je nutné takisto podrobovať kritike. Pri snahe o vytvorenie akejkoľvek ekonomickej a sociálnej štúdie, zachytávajúcej zmeny spôsobené viedenskou arbitrážou na vybranej vzorke podnikov, tu je nutné opierať sa o historicko-štatistické metódy – pracujúc s informáciami jednotlivých podnikoch v roku 1935 až 1939. Číselné údaje majú pre nezainteresovaného čitateľa oveľa väčší a zmysluplnejší význam, pokiaľ sú porovnávané s tým istým štatistickým javom, no iného časového obdobia (preto porovnanie s viacerými rokmi už od roku 1935). Pretože práve týmto porovnávaním sa dá upriamiť pozornosť na skutočnosti, ktoré pôvodný ako aj zmenený stav vyvolali.

V reálnom historickom výskume sa historik neobmedzuje len na využitie jednej jedinej metódy. Najčastejšie dochádza k používaniu dvoch, troch alebo viacerých metód, pričom ich kombináciou sa môže výskum a jeho výsledky zefektívniť ako aj kontrolovať správnosť využívania metód ostatných. Sú preto funkčným a nezanedbateľným nástrojom rekonštrukcie historických udalostí.

Kontakt:

Mgr. Lukáš Volentier

Katedra histórie, Filozofická fakulta, UMB

Tajovského 40, Banská Bystrica, 974 04

lukas.volentier@umb.sk

Použitá literatúra

VEYNE, Paul. *Ako písať o dejinách*. Přeložil Martin KANOVSKÝ. Bratislava: Chronos, 1998. ISBN 80-967860-1-6.

CARR, Edward Hallet. *Co je historie: přednášky pronesené na cambridžské universitě v lednu-březnu 1961 v rámci cyklu G.M. Trevelyanova Edwardem Halletem Carrem, členem Trinity College*. Přeložil Jaroslav STRNAD. Praha: Svoboda, 1967.

HAVRÁNEK, Jan a Milan MYŠKA. *Úvod do studia dějepisu*. 2. oprav. rozš. vyd. Ostrava: Pedagogická fakulta, 1966.

VARINSKÝ, V.: *Aktuálne problémy slovenskej historiografie po novembri 1989*. In : Acta Universitatis Matthiae Belii 4. Banská Bystrica : FHV UMB, 2000. s. 144

HROCH, Miroslav. *Úvod do studia dějepisu*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1985.

VEDECKÉ PRÍSPEVKY Z WORKSHOPU MLADEJ VEDY
„Mäkké kompetencie a kreovanie hodnotového prostredia na Slovensku“
RECENZIE

RECENZIA NA MONOGRAFIU
ETIKA AKO APLIKAČNA STRATÉGIA. METODICKÉ A TEORETICKÉ
ODPORÚČANIA.

Belianum. Banská Bystrica 2018;

Autori: prof. PhDr. Daniela Fobelová, PhD; doc. PhDr. Miriam Martinkovičová, PhD;
doc. Ing. Helena Čierna, PhD.

Status a úloha aplikovanej etiky sú už desiatky rokov predmetom rôznych diskusií. Sporné diskusie, ktoré tu vznikali našli uspokojivé teoretické riešenia. Spory týkajúce sa rôznych etických koncepcií sa následne presunuli na základy aplikovanej etiky a doplnili o otázky týkajúce sa vzťahu medzi všeobecnou etikou (teoretickou etikou) a aplikovanou (ými) etikou (ami). Dôležitá oblasť pretrvávajúcich sporov súvisí s kolapsom inštrumentálnej racionality a jej vedúcou úlohou v rôznych oblastiach ľudskej činnosti. V tomto kontexte sa tiež diskutuje o úlohe aplikovanej etiky, ktorá sa používa ako nástroj na reguláciu rôznych sfér ľudskej činnosti, vrátane legitimacy rozhodnutí prijatých v týchto oblastiach a výsledných účinkov konkrétnych činností. V dnešnom komplikovanom svete človeka je k dispozícii mnoho rôznych nástrojov vhodných na zasahovanie do poriadku tohto sveta a uskutočňovanie zmien, ktoré sú často spojené s rôznymi negatívnymi účinkami a vznikajúcimi hrozbami. V tejto súvislosti sa hovorí, že vďaka týmto nástrojom sa mení povaha ľudskej činnosti, a nie je náhodou, že moderná éra sa nazýva "antropocén". Tento tlak človeka a rozsah jeho rôznych zásahov, ho robia hlavným tvorcom sveta. Človek však nie je amorálnym bytím, a preto sa objavujú otázky o etickej povahe jeho činov a na druhej strane o úlohe aplikovanej etiky ako o ich regulátore.

Recenzovaná monografia "Etika ako aplikačná stratégia. Metodické a teoretické odporúčanie" spadá do rámca vyššie uvedenej problematiky a snaží sa byť jedným z príspevkov k prebiehajúcim diskusiám v tomto ohľade. Ide o výsostne aktuálnu problematiku. Uvedená oblasť problémov je vo všeobecnosti pomerne široká a diskusie, ktoré sa v nej objavujú, nie sú vždy vykonávané systematickým a usporiadaným spôsobom. To sa nedá povedať o recenzovanom diele, pretože bolo usporiadané premýšľavým spôsobom a v dôsledku toho transparentne odzrkadľuje zámery jej autoriek. Monografia je vo všeobecnosti rozdelená na štyri hlavné kapitoly. Prvá kapitola môže byť považovaná za úvod do ďalších kapitol, pretože je to stručná prezentácia rôznych normatívnych etických teórií, ktoré sa objavujú tak v etike ako aj aplikovanej etike. Táto časť obsahuje pozície definované autorkou ako spor medzi teoretikmi a antiteoretikmi. V druhej kapitole sa autorka venuje prípadovým štúdiám ktoré sa týkajú praktických argumentov. Toto členenie je odrazom diskusie, ktorá vzniká vo vzťahu k úlohe aplikovanej etiky a primerane ilustruje spory, ktoré prebiehajú v tejto oblasti. Autorka diskutovanej časti monografie stojí na pozíciách postfundacionalizmu, čo tvorí vedomú a optimálnu voľbu umožňujúcu nielen objektívny postoj k rôznym stanoviskám a problémom, rovnako aj možnosť prezentovať svoje vlastné postoje, čo našlo miesto práve v tejto časti práce. Táto časť je venovaná prezentácii rôznych problémov a etických dilem, ktorým čelíme v rôznych oblastiach praxe. Predmetom úvah je analýza rôznych prípadových štúdií, ktoré presne odrážajú etické dilemy, ktoré sa dnes v živote objavujú. Individuálna analýza jednotlivých oblastí záujmu - etiky sociálnej, športu, životného prostredia, zamestnancov, manažérskej a vojenskej - v každom prípade

popri prehľadnom a jasnom predložení príslušných etických dilem je prezentovaná aj prostredníctvom možností - alternatív a argumentov používaných na ich vyriešenie. Autorka tejto časti monografie však neprijíma žiaden mentorský postoj a nesnaží sa ani preukázať, že diskutované problémy sú jednoduché i keď sú podporované vhodnými argumentmi na ich vyriešenie. Práve naopak ukazuje, že len možnými spôsobmi hľadania týchto riešení v súlade s prijatým cieľom, by tento etický nástroj prispel k prípadnému riešeniu objavujúcich sa praktických problémov. Tento cieľ bol v plnej miere dosiahnutý, a preto recenzovaná monografia môže byť dobrým materiálom a príspevkom k diskusii a úvahám, ktoré môžu byť použité v procese vzdelávania, ako aj rôznych oblastí odbornej činnosti či tréningov.

Dôležitým doplnkom k teoretickým aj praktickým otázkam, ktoré sú súčasťou prvých dvoch kapitol monografie, sú problémy týkajúce sa vzťahu medzi etickými a sociálnymi kompetenciami. Tieto problémy, ktoré sa zaoberajú nasledujúcou časťou práce, majú priamy vzťah s jej predmetom naznačeným v jej názve. Odvolávajú sa na rôzne koncepcie vrátane konceptu L. Kohlberga, adekvátnosť zdôvodnenia potreby spájania sociálnych kompetencií s etickými kompetenciami je dostatočne odôvodnená. Je to výzva a úloha, ktorá nestojí len pred procesom vzdelávania, ale musí nájsť svoje miesto aj v rôznych oblastiach praxe.

Uvedené problémy súvisia aj s koncepciou spoločenskej zodpovednosti organizácii, ktorá je súčasťou poslednej štvrtej kapitoly monografie. Tento koncept CSR vo svojich zámeroch a obsahu je dobrou ilustráciou širších problémov týkajúcich sa aplikovanej etiky. Znamená to, že nevyriešené otázky týkajúce sa teórie inštitucionálnej zodpovednosti sú posunuté na úroveň praktických rozhodnutí, ktoré nevedú k riešeniu, a ktoré zároveň znižujú do určitej miery možnosť praktického rozhodnutia. Pojem spoločenskej zodpovednosti má svoje pomerne významné obmedzenia týkajúce sa napríklad slobody subjektu zodpovednosti, čo v praxi môže viesť k jeho oslabeniu.

Záverom môžeme povedať, že monografia "Etika ako aplikačná stratégia. Metodické a teoretické odporúčania" je charakteristická vysokou kognitívnou hodnotou, prejavujúcou sa okrem iného v štruktúrovanej a transparentnej prezentácii a analýze komplexných etických otázok a dilem v kombinácii prítomných teoretických a praktických aspektov. Takisto môže byť dôležitým vkladom k diskusii o citlivosti na etické dilemy a etické problémy rôznych prostredí sociálnej praxe ako aj vo vzdelávaní a tréningoch.

MUDr. Tomáš Forgon, MPH
Externý doktorand KETA FF UMB

RECENZE

13. SLOVENSKÝ PEDIATRICKÝ KONGRES

Na začátku června se sešli v Banské Bystrici na třídením kongresu, který je pořádán Slovenskou pediatrikou společností a Slovenskou lékařskou společností s názvem **13. Slovenský pediatrický kongres**, zdravotníci z různých koutů Slovenska, České republiky a Anglie.

Odborná událost, která každoročně vzbuzuje velký zájem dětských lékařů a sester, což deklaruje i uvedené mezinárodní zastoupení, proběhla ve dnech 6. až 8. června 2019. V letošním roce byla uskutečněna pod záštitou ministrině zdravotnictví Slovenské republiky doc. MUDr. Andrey Kalavské, PhD, a jejím prezidentem byl prof. MUDr. Karol Kráľinský, PhD. Paralelně probíhající přednášky byly prezentovány v Hotelu LUX na Náměstí Slobody, a v Muzeu SNP v ulici Kapitulska v Banské Bystrici.

Slavnostního otevření mimořádné účasti odborné veřejnosti se těšící události se zhostily velmi významné osobnosti slovenské pediatrické scény, především Přednosta Kliniky dětí a dorostu Jesseniovy lékařské fakulty Univerzity Komenského v Bratislavě a Univerzitní nemocnice Martin prof. MUDr. Peter Bánovčin, CSc., a prof. MUDr. Svetozár Dluholucký, CSc., první proděkan a proděkan pro rozvoj Fakulty zdravotnictví se sídlem v Banské Bystrici. Z dalších významných osobností, které slavnostní zahájení kongresu podpořili, nemůžeme opomenout jmenovat Medicínského ředitele Dětské fakultní nemocnice s poliklinikou v Banské Bystrici MUDr. Miloslava Hanulu, PhD., dále doc. MUDr. Milana Kuchtu, CSc. mim. prof. - Prezidenta Slovenské pediatrické společnosti, Hlavního hygienika Slovenské republiky Mgr. RNDr. MUDr. Jána Mikase, MUDr. Jána Noska - Primátora města Banská Bystrica, a prof. MUDr. Petera Šimka, CSc. - Rektora Slovenské zdravotnické univerzity ZU Bratislava.

Referovaný harmonogram přednášek během třech dní představil celkem 149 přednášek, spolu s dalšími tématy, které byly prezentovány prostřednictvím posterových sekcí a rozděleny na sekci lékařskou a sekci sesterskou. Účastníci tak měli možnost od zkušených odborníků načerpat významné množství diagnosticko – terapeutických informací vedoucích k individuálnímu odbornému posunu, a finálně tak i k pokroku jednotlivých zastoupených pediatrických pracovišť.

Dimenze prvního dne byla primárně věnována jednotlivým plenárním přednáškám, na které navazovaly přednášky z pediatrické pneumologie, pediatrické revmatologie, pediatrické chirurgie, onkologie a hematologie. Součástí prvního dne byla rovněž Sympózia podpořená společností Pfizer a společností Sanofi Pasteur, v rámci kterého proběhlo i uvedení nové knihy do života s názvem Očkovanie v špeciálnych situáciách (2., rozšířené a přepracované vydání od autorského kolektivu Miloš Jeseňák, Ingrid Urbančíková a kol.).

Lékařská sekce druhého dne byla věnována problematice pediatrické intenzivní medicíny, sociální pediatrii, a bloku sponzorovaných přednášek. I v tento den proběhly jednotlivá sympózia, tentokrát za podpory společností GSK a Biogen. Sesterská část se věnovala jednotlivým tématům problematice pediatrického ošetrovatelství. Součinný s druhým dnem konference byl prezentovaný Blok Slovenské epidemiologické a vakcinologické společnosti SLS.

Poslední den kongresu se nesl v duchu primární pediatrie, hospicové péče o dětské pacienty, pediatrického ošetřovatelství a prezentací jednotlivých varií. V jejich rámci proběhl i nástin etické problematiky, která se onemocnění dětí signifikantně dotýká.

Zajímavá témata rozvinuly živé diskuze, a to nejen v rámci přednáškových sálů, ale rovněž i v předsálí, čímž kongres nabyl i na společenském komunikačním významu. Tento byl zároveň podpořen i možností načerpání příjemných společenských zážitků prostřednictvím rautů a také uměleckého dojmu z divadelního představení, které proběhlo v rámci prvního dne.

Finální upřímné poděkování rozhodně patří organizátorům proběhlého 13. Slovenského pediatrického kongresu, přednášejícím a jednotlivým účastníkům kongresu, ale i partnerům a vystavujícím firmám, kteří tuto po všech stránkách vydařenou událost podpořili.

Mgr. Michaela Harabišová

Externí doktorandka

KETA FF UMB

Frýdek Místek, 2019

RECENZIA NA MONOGRAFIU
LEKTORSKÉ ZRUČNOSTI. SPRIEVODCA PRE ZAČÍNAJÚCICH LEKTOROV

GtoG : Bratislava, 2018

Autorka: Miklovič Ivana

MIKLOVIČ, Ivana, 2018. *Lektorské zručnosti. Sprievodca pre začínajúcich lektorov.*

Bratislava : GtoG, 2018. 2. vydanie, s.235, ISBN 978-80-971420-6-3.

Recenzovaná publikácia má 235 strán a je rozdelená na 11 kapitol, ktoré metodicky a logicky na seba nadväzujú, obsahuje aj časť s prílohami, ktoré pozostávajú z jednotlivých príkladov a aktivít užitočných pre prácu lektora. Autorka sa venuje jednotlivým fázam tréningu, pričom každej fáze venovala jednu kapitolu. Venuje sa analýze vzdelávacích potrieb, cieľom vzdelávania, dizajnu školenia, metódam a formám vzdelávania, príprave miestnosti, úvodnej časti školenia, druhému dňu ráno, uzatvoreniu školenia, ako zvládať náročné situácie, drobným tipom majstrov a hodnoteniu vzdelávania“. Samotné názvy kapitol čitateľovi pomáhajú v lepšej orientácii pri príprave jednotlivých fáz lektorských príprav a vyhľadávania obsahu podľa konkrétnych fáz vzdelávania, ktoré ako už bolo vyššie spomenuté na seba logicky a metodicky nadväzujú. Pomocou publikácie možno postupne vytvoriť vzdelávací program.

Autorka Ivana Miklovič vo svojej knihe sumarizuje poznatky a odovzdáva svoje lektorské know-how „Prinášam vám to, čo som sa naučila na svojej ceste za zvládnutím lektorského umenia. To, čo som sa naučila na základe svojich omylov, neustáleho vylepšovania školené, skúšania nových techník...“ (Miklovič, 2018, s. 15). Samotná publikácia čitateľa vyzýva zostaviť si vlastný tréning. Najdôležitejšie je začať a skúšať. Publikácia zasahuje do oblastí školení, neformálneho vzdelávania, pričom poznatky je možné využiť aj na workshopoch, seminároch a ďalších formách vzdelávania, ktoré autorka sumarizuje pod pojem *vzdelávacia akcia*. Autorka zdôrazňuje potrebu metodiky lektoringu z dôvodu zlepšenia školení a vzdelávaní. Kniha je koncipovaná na jednotlivé fázy, ktoré súvisia so samotnou prípravou, realizáciou a hodnotením vzdelávacích akcií. Začiatok publikácie sa venuje krokom, ktoré je potrebné vykonať ešte pred samotnou realizáciou vzdelávacej akcie, napr. ako je identifikácia vzdelávacích potrieb, definícia cieľov vzdelávania a vytvorenie dizajnu školenia. Značná časť, čo hodnotíme pozitívne je venovaná jednotlivým metódam a formám vzdelávania, pričom autorka predkladá aj rozličné typy a rady, ako môžu jednotlivé metódy byť variované a využívané. Používa konkrétne príklady a opisy situácií. Zdôrazňuje potrebu debriefu „debrief – označovaný aj ako rozbor. Podstatou debriefu je pozrieť sa z nadhľadu na to, čo sa udialo, a odniesť si do praxe princípy, ktoré nám pomôžu napredovať“ (Miklovič, 2018, s. 77). V publikácii sa využívajú aj kreslené obrázky, ktoré majú pomôcť výstižne a vtipne zachytiť určité situácie pre lepšie zapamätanie.

Publikácia obsahuje rady ako pripraviť miestnosť, úvod školenia, zmapovať pocity účastníkov, pred, počas a na konci vzdelávacej akcie, otvára problematiku reflexie školenia zo strany lektora ako aktéra. Veľmi prínosne a pozitívne hodnotíme v knihe obsiahnuté zaujímavé informácie z praxe, ktoré sú prezentované ako praktické skúsenosti, ktoré zažila autorka sama. V texte sa taktiež nachádzajú odporúčania z praxe a sú prínosným prvkom pre začínajúcich lektorov. Informácie sú písané vecne, konkrétne a názorne. Teória je potvrdzovaná reálnymi príkladmi. Kniha obsahuje veľa materiálov, ktoré môže lektor

využiť. Napríklad autorka sa venuje problematike zoznámeniu účastníkov, hneď uvádza niekoľko možných metód, pričom ich aj konkrétne odôvodňuje, ktoré sú kedy vhodné alebo nevhodné. Zároveň v prílohách sa nájdu ďalšie aktivity, ktoré je možné využiť.

Kniha „Lektorské zručnosti; Sprievodca pre začínajúcich lektorov“ je prínosom pre aplikovanú etiku v zmysle pomoci a predstavenia možných metód a postupov, ktoré sa môžu využívať pri realizácii etických tréningov, implementácii etiky a podpore komunikačných zručností, asertivity, morálnej imaginácie, zvládania a predchádzania konfliktov. Zároveň poznatky možno využiť pri vytváraní prezentačných workshopov a iných akciách, ktoré môžu pomôcť podporiť a propagovať aplikovanú etiku. Zároveň rozličné aktivity možno využiť na seminároch so študentmi ako formu pomoci ukotvenia prednášanej problematiky. Taktiež možno využiť rady pre lektorov ako inšpiráciu dobrej praxe pre budúcich aplikovaných etikov v praxi. Publikáciu by som odporúčal prečítať každému záujemcovi o neformálne a interaktívne vzdelávanie. Publikácia je písaná jednoducho, fakticky, tak aby nevznikali otázky, pričom autorka nemá tendenciu otvárať stále nové problémy, poukazovať na dilemy, snaží sa ukázať ako sa dajú veci robiť, ukazuje možnosti a riešenia.

Mgr. Lukáš Moravec

Externý doktorand, KETA FF UMB

Júl 2019, Banská Bystrica

RECENZIA NA MONOGRAFIU ORGANIZAČNÁ ETIKA A PROFESIONÁLNE ETICKÉ PORADENSTVO

APRINT, s.r.o. Žiar nad Hronom 2013.

Autori: Pavel Fobel a kolektív

Kľúčové slová

organizačná etika, etické poradenstvo, etický audit

Prof. P. Fobel aj so spoluautormi predstavili v roku 2013 publikáciu s názvom *Organizačná etika a profesionálne etické poradenstvo*, a tým voľne nadviazali na svoj dlhoročný výskum v oblasti aplikovanej etiky. Publikácia inovatívne reflektuje nevyhnutnosť konfrontácie odborného výskumu a jeho verifikáciu praxou. Napriek dlhodobo prezentovanému volaniu po vyššej etickej kultúre a prevencii morálnych zlyhaní prakticky zo všetkých oblastí hospodárskeho života, inovatívne etické postupy zostávajú, na rozdiel od situácie v zahraničí, viac v rovine deklamatívnej a deklaratívnej, ako aplikovanej a praktickej.

Autori sa neohraničujú konštatovaním daného stavu, ale navrhujú praktické riešenia na implementáciu etiky do inštitucionálnej praxe v nadväznosti na profesionálne etické poradenstvo a etický audit, čo zvyšuje teoretický prínos tohto diela. Významný akcent v publikácii má aj zdôraznenie otázky spoločenskej zodpovednosti inštitúcií a organizácií, opäť s ponukou riešenia prostredníctvom participácie na implementácii noriem ISO kvality.

Recenzovaná publikácia je rozdelená do ôsmich kapitol. V prvej z nich od profesora P. Fobela pod názvom *Profesionalizmus v etickom poradenstve* už v jej úvode apeluje na deklarovanie očakávanej morálnej revitalizácie, prezentovanej síce aj v zásadných programových strategických dokumentoch, avšak bez kritickej analýzy aktuálneho etického stavu spoločnosti, a absencii efektívnych a aktívnych etických nástrojov v rukách profesionálnych etických expertov. Zdôrazňuje nevyhnutnosť ukotvenia týchto nástrojov do zákonnej normy na budovanie zodpovednostných mechanizmov a modelov spoločenskej zodpovednosti na úrovni profesionálnych etických expertov ako partnerov inštitúcií pri systémovom presadzovaní etiky. Venuje sa definovaniu odbornosti, kompetencií ako aj požadovaným kvalitám etického experta, ktoré v závere kapitoly prehľadovo sumarizuje.

V nasledovnej kapitole autorov P. Fobela a D. Fobelovej pod názvom *Na ceste k organizačnej etike* predstavujú organizačnú etiku ako moderný typ aplikácie a inštitucionalizácie etiky s osobitným predmetným statusom v kontexte aplikovaných etík. Táto nová paradigma ako prienik etiky a teórie organizácie je výsledkom špecifického odborného interdisciplinárneho diskurzu, so svojou deskriptívnou, ako aj normatívno-preskriptívnou stránkou. Deskriptívne sú predstavené otázky a rozdiely medzi organizačnou kultúrou a organizačnou etikou.

V tretej kapitole od P. Fobela *Profesionálny etický servis pre organizácie* je analyzovaný proces praktickej aplikácie a implementácie etických programov do pracovného prostredia ako významného nástroja systematického zvyšovania etickej kultúry organizácie s ponukou etických riešení a identifikácie etických problémov a etického manažovania. Zdôraznené nie sú len silné stránky etických programov, ale aj ich slabiny.

Komplexným spôsobom sa zaoberá možnosťami a úlohami profesionálneho etického konzultanta v konfrontácii so skepticizmom jeho praktickej akceptácie a ekonomickej paradigmy súčasnosti.

Štvrtá kapitola *Význam etického auditu pre organizácie* autorky E. Kvasnicovej rozoberá tento na Slovensku výnimočne používaný nástroj merania morálnej klímy v organizáciách. Popisuje rozdiely medzi finančným a nefinančným auditom. Nefinančné komplementárne audity, etický a sociálny, sú nástrojmi zvyšovania kreditu organizácie a identifikácie prieniku záujmov organizácie a jej zamestnancov. Prehľadne sú popísané úlohy, ciele, postupy, význam a prínosy nefinančných auditov, ako aj požiadavky na audítorov.

Nasledujúca kapitola od M. Fobelovej *Etika ako dôležitá súčasť uplatňovania spoločenskej zodpovednosti organizácií* komplexným a podrobným spôsobom pojednáva v kontexte historických súvislostí a odborných diskurzov aktuálny stav, metodické prístupy, praktické návody na implementáciu, ako aj metodiky vyhodnocovania spoločenskej zodpovednosti organizácií ako integratívneho etického princípu prinášajúceho vysoký kredit morálne akceptovanej organizácie. Predstavuje aj možnosti etického poradenstva v implementácii spoločenskej zodpovednosti prostredníctvom noriem ISO kvality, bez toho, aby okrem organizácií zabudla aj na zamestnaneckú etiku ako stratégiu v teoretickej aj praktickej rovine.

Šiesta kapitola od autoriek D. Fobelovej a M. Fobelovej trochu prekvapujúco, ale osviežujúco a dikciou nevybočujúcou z celkového charakteru tejto odbornej publikácie hovorí o *Etikete ako kultúrnom a organizačnom fenoméne*. Nech už si myslíte, že o etikete viete všetko, po prečítaní tejto kapitoly určite zistíte, že tomu tak nie je. Jej obsah a rozsah, tak ako aj u všetkých ostatných kapitol, je komplexný a zaslúžila by si, aby bola povinným čítaním v každej organizácii. Nesporne zaujímavý je multikultúrny kontext, a inšpiratívny prehľad o kultúre života a organizačnej etike Japonska, ako možného vzorového modelu.

Je nesporné, že táto publikácia patrí ku ojedinelým svojho druhu, a široko presahuje rámec geografického aj odborného priestoru, v ktorom bola napísaná. Ponúka odborný diskurz, otázky, ale aj odpovede a návrhy konkrétnych riešení pre organizácie a systémy snažiace sa používať nielen tradičné ekonomické a technologické nástroje, ale posunúť sa cielene k etickému rozvoju, režimu a programu. Je nielen analýzou, ale aj návodom k implementácii etických programov do každodenného života organizácií ako cieľa ich moderného strategického manažmentu.

MUDr. Filip Pekar

Externý doktorand, KETA, FF UMB

Názov: Zborník vedeckých príspevkov z workshopu mladej vedy
„Mäkké kompetencie a kreovanie hodnotového prostredia na Slovensku“

Vedecký redaktor: Prof. PhDr. Pavel Fobel, PhD.

Technický redaktor: Mgr. Lukáš Moravec

Jazykový redaktor: Prof. PhDr. Daniela Fobelová, PhD.

Mgr. Lukáš Moravec

Recenzenti: Prof. PhDr. Pavel Fobel, PhD.

Prof. PhDr. Daniela Fobelová, PhD.

Doc. PhDr. Peter Mičko, PhD.

Doc. PhDr. Tatiana Rapčíková, PhD.

Doc. Ing. Helena Čierna, PhD.

Rozsah: 75 strán

Vydanie: Prvé

Formát: Elektronický dokument

Vydavateľ: Belianum. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

Edícia: Filozofická fakulta

Rok: 2019

ISBN: 978-80-557-1576-6

Za jazykovú a obsahovú správnosť zodpovedajú autori príspevkov.

Zborník vyšiel v rámci projektu APVV 17-0400