

ÚVODNÝ PRÍHOVOR

Vážené kolegyně a kolegovia,

prípravný výbor po dohode s VSŽ VaPC, a.s. ako organizačným garantom medzinárodnej odbornej konferencie " Psychológia práce - teória a prax ", vydáva tento zborník príspevkov pre pamäť a dokumentáciu výsledkov z predmetnej (vyššie uvedenej) konferencie. Robíme to s úprimnou vierou, že zborník sa zároveň stane trvalým zdrojom pre ďalšiu inšpiráciu pri riešení rozvoja psychológie práce a predovšetkým pevným spojivom medzi teóriou a praxou v celom rozsahu činnosti Slovenskej komory psychológov.

Za najväčší prínos tejto konferencie považujeme jednomyselný súhlas všetkých účastníkov s pokračovaním podobných stretnutí, a to v pravidelných ročných resp. dvojročných intervaloch. To znamená, že sa podarilo nielen naplniť základnú ideu konferencie - obnovenie tradície pravidelného stretávania sa psychológov práce, ktoré v minulosti bolo známe pod názvom " Dní výmeny skúsenosti psychológov hospodárskej praxe ", ale zároveň vytvoriť kvalitatívne nový priestor (fórum) pre vzájomný dialóg a prezentáciu výsledkov odborníkov z psychologickéj oblasti v podmienkach trhového prostredia, a to vo vzájomnom a tak potrebnom prepojení teórie, výskumu a praxe.

Ďalším nie menej významným výsledkom bolo naplnenie cieľov konferencie. V tomto smere bola zvlášť ocenená skutočnosť, že okrem prezentácie výsledkov práce v šiestich tematických okruhoch podľa programu konferencie sa vytvoril značne široký priestor aj pre diskusiu k návrhu novelizácie zákona o slovenskej komore psychológov, ako aj k prezentácii činnosti odboru Psychológia a sociológia VSŽ VaPC, a.s. pri príležitosti 40. výročia a činnosti Spoločenskovedného ústavu SAV Košice, ktorý oslavuje 25. výročie svojho založenia.

Na druhej strane sa ukázalo, že čas vymedzený na zhodnotenie vývoja psychológie práce po roku 1989 neumožňoval nejakú širšiu a hlbšiu analýzu, nakoľko ide o tému, ktorá by sama o sebe naplnila celý program konferencie a možno nie jednej.

Predkladaný zborník sumarizuje vystúpenia účastníkov konferencie vrátane prijatých záverov, a to v štruktúre aká bola stanovená programom konferencie. Aj táto skutočnosť sleduje nepriamy zámer prípravného výboru, aby zborník bol čo najvernejším obrazom priebehu konferencie a umožnil aj po rokoch si urobiť reálnu predstavu o tom, ako to bolo v tom roku 1999.

Pri tejto príležitosti chceme srdečne poďakovať autorom všetkých príspevkov, spracovateľom a vydavateľom zborníka a vysloviť nádej, že je to prvý, ale nie posledný výsledok spoločného stretnutia psychológov práce z oblasti teórie i praxe.

V Košiciach, november 1999.

Michal Haňdiak
za prípravný a organizačný výbor

OHLIADNUTIE ZA VÝVOJOM SLOVENSKEJ PSYCHOLÓGIE PRÁCE V PRIESEČNÍKU "NOVEMBRA 1989" (vrátane subjektívnych reminiscencií)

Milan Kozíak

Úvodom

Výročná správa o dvojročnej činnosti Sekcie psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja Slovenskej komory psychológov (PPOP SKP) prednesená na zasadnutí členov sekcie 27. mája t.r. poukázala o.i. aj na potrebu uskutočnenia osobitnej analýzy toho;

- prečo práve psychológia práce, ktorá mala v 80-tych rokoch už dobre vybudované inštitucionálne základy vo všetkých rezortoch vtedajšieho národného hospodárstva, akoby "zmizla" zo zorného poľa odbornej, personalistickej i občianskej verejnosti
- prečo psychológovia práce, hoci mali svoje profesné zastúpenia, napr. v Sekcii psychológie práce Slovenskej psychologickéj spoločnosti pri SAV, prestali po roku 1989 (s výnimkou akcie "vládný konkurz" v roku 1990) vyvíjať stavovské i spoločenské aktivity a stiahli sa do "závetria"
- prečo psychológovia pri rozvoji psychologických aktivít v spoločenskej a hospodárskej praxi, napriek najlepším legislatívnym podmienkam spomedzi bývalých socialistických krajín, tak nedôsledne využívajú priestor vytvorený zákonom "O psychologickéj činnosti a Slovenskej komore psychológov" č.199/94 Z.z. (viď Záverečné stanovisko Odovzdávajúceho protokolu Kontrolného výboru SKP vypracované na konci funkčného obdobia v apríli 1998, SPRAVODAJ č. 5, str. 34).

Výročná správa ďalej konštatovala, že psychológia práce je napriek uvedenému dobre rozvinutá vedná a odbornopracovateľská disciplína a môže výraznejšie, ako dosiaľ prispievať k riešeniu súčasných potrieb spoločnosti. K tomu je však potrebné nielen skvalitňovať odbornopracovateľské predpoklady psychológov pôsobiacich v oblasti riadenia ľudských zdrojov a v personálnej práci, ale výraznejšie sa podieľať na vytváraní legislatívnych podmienok psychologickéj činnosti. Tieto v súčasnosti už nielen zaostávajú, ale aj nevyhovujú a sťažujú uplatňovanie poznatkov a metód psychológie práce v podmienkach transformujúcej sa ekonomiky a celej spoločnosti.

Uvedené vytvára priestor na pôsobenie rôznych nekompetentných subjektov zneužívajúcich psychológiu a poškodzujúcich svojou činnosťou status povolania psychológa. Novelizácia legislatívnych noriem dotýkajúcich sa psychologickéj činnosti je však potrebná aj z dôvodov ochrany klientov, inštitúcií a spoločnosti ako celku.

Nedobré vplyvy personálneho klientelizmu brániaceho obsadzovaniu riadiacich funkcií kvalifikovanými a osobnostne kompetentnými manažérmi tiež patria medzi povšimnutiahodné bariéry rozvoja etických princípov v personálnej práci.

Je zrejmé, že uvedené sa imanentne dotýka psychológie práce a psychológov práce, pretože aplikácia ich poznatkov a metód v tej či onej miere, priamo či nepriamo, vždy súvisela s personálnou prácou a riadením organizácie. Bez zveličovania možno tiež konštatovať, že práve psychológovia práce patria medzi tých odborníkov, ktorí sú metodologicky, metodicky i profesne najkomplexnejšie pripravovaní na podporu personálneho manažmentu. Napriek tomu je však systémové a koncepčné využívanie ich poznatkov a metód skôr sporadické a v mnohých organizáciách i celých rezortoch na nižšej úrovni, ako tomu bolo za socializmu. Je skutočne otázkou na telo, prečo i v súčasnosti badať "v mene racionalizácie" zreteľný tlak na uvoľňovanie práve týchto odborníkov, ak ešte zatiaľ v tej či onej organizácii alebo podniku "ako-tak prežívali". Je to zlá vizitka manažérov, samotných psychológov alebo celej našej spoločnosti?

Ako vlastne došlo k tomu, čo sa dnes v odbornej i dennej tlači otvorene nazýva "kríza riadenia ľudských zdrojov", "personálny klientelizmus", "prehliadanie odborníkov", "psychiatrizácia psychológie", či "psychologické diletantstvo" ?

Toľko úvodom, v rámcovom súhrne základných otázok, a niekde aj hodnotiacich myšlienok.

Čo bolo — bolo! — heslo "múdrych" alibistov

Je zrejmé, že po novembri 1989 nastalo "vákuum", ktoré popretfhalo väzby a vzťahy, kontinuitu odbornú, profesnú i ľudskú a zasiahlo dosť dramaticky do životov a práce mnohých našich kolegov. Onedlho si pripomenieme 10. výročie novembrových udalostí. Sú priesečníkom dejín, ktorý výrazne zmenil nielen tvár celej našej spoločnosti, ale ovplyvnil život i prácu každého z nás. A predsa, ešte aj dnes, po desaťročí týchto udalostí sme málo schopní reflektovať, ako to vtedy skutočne bolo, zabúdame a neraz si idealizujeme to, čo bolo predtým, aké očakávania (často romanticky naivné), sme prežívali na námestiach, na pracoviskách, pri rozhlasových a televíznych prijímačoch, v rodinách, a najmä ako sa to všetko vyvíjalo ďalej tak, že "sa" to takto celé "domrvalo". Len sčasti možno akceptovať námietku "veď život je taký", alebo argument "to chce čas". Tieto postoje zväčša len posilňujú našu celkom pohodlnú odovzdanosť osudu, dejinám, paralyzujú a niekedy aj zosmiešňujú tú, dúfam, že užitočnú vlastnosť človeka, postaviť sa "zoči-voči" neudhom a pokúsiť sa spoznať, uvedomiť si ich a napraviť.

Len ten subjekt, ktorý akceptuje vlastnú minulosť môže sa z nej poučiť a len vtedy môže mať pred sebou zmysluplnú budúcnosť. To je argument voči tým, ktorí by chceli nechať minulosť minulosťou, kráčať vpred ku svetlým zajtrajškom, pre niektorých vo švajčiarskom, pre iných v komunistickom raji. "Čo bolo — bolo" je zhubným heslom, ktoré nám nedovolí vystríhať sa chýb.

Pre vývoj slovenskej psychológie, a psychológie práce osobitne, je preto v súčasnom období legislatívnych snáh Predsedníctva Slovenskej komory psychológov nanajvýš potrebná sebareflexia zameraná na prejdenú cestu.

Nebude to zrejme taká jednoduchá vec. Už skúsenosti z prvej celoštátnej konferencie psychológov Slovenskej republiky, nazvanej "Zakladajúce osobnosti, peripetie a ponaučenia z novodobého vývoja psychológie na Slovensku" (usporiadanej ÚEP SAV, SPS SAV a Spoločnosťou pre dejiny vied a techniky pri SAV) a konanej 24.—25. marca 1993 pri príležitosti nedožitého 85. výročia "otca" slovenskej psychológie profesora Antona Jurovského sú pre našu obec charakteristické. Aj osobitná atmosféra diskusných vystúpení naznačila mierne povedané, istú neochotu psychológov odkrývať vlastné korene. Motívom tejto neochoty mohla byť práve obava a nechut' vysporiadať sa s vlastnou minulosťou, čo môže byť v niektorých prípadoch stále živý, zásadný a neraz i trpký problém.

Naše stále častejšie stretnutia však potvrdzujú nielen prirodzenosť tejto potreby, ale aj nevyhnutnosť poznania vývoja psychológie práce a organizácie ako aplikovanej vednej disciplíny, ako aj odbornej praxe poznačenej dosť výrazne a celkom osobitným spôsobom predošlým totalitným spoločenským systémom.

Táto dnešná reflexia je jedným z prvých pokusov o náčrt, popísanie, pomenovanie istých javov relevantných k danej téme v slovenskej psychológii práce (to zároveň znamená, že aj pokusom nedokonalým a už vonkoncom nie úplným).

Je prirodzené, že historicky vymedzený časový úsek (po 89. roku) podmieňujú predchádzajúce desaťročia, a tie sa prelínajú s individuálnymi ľudskými osudmi. O to ťažšie bolo pre mňa (aspoň zatiaľ, z pomerne krátkeho — len 10 ročného odstupu), získať objektívnejší odstup od subjektívnych okolností, ktorými boli a sú naše životné i profesné cesty, zjavné i menej zjavné motívy našej angažovanosti či pasivity, v profesionálnej i občianskej sfére. Raz, a dúfam, že už onedlho, sa o to pokúsia naši mladší kolegovia a napíšu epilóg. Ak im v tom však nepomôžeme a aspoň nenačrtneme súradnice, nedáme dohromady archívne materiály, tak ich epilóg vôbec nemusí byť taký "milosrdný", aký by sme si možno zaslúžili. A ak ho nenapíšu ani oni, tak to iste urobí za nás sám život, ale ten v takýchto prípadoch často píše epilógy, ktorých obsah má podobu nekrológov.

Jeden z členov výboru sekcie PPOP SKP (PhDr. Matej Glos), s ktorým som obsah tejto reflexie konzultoval, dopísal okrem viacerých tzv. tvrdších argumentov hodnotiacich súčasný stav slovenskej psychológie práce, ako motto k záhlaviu tejto reflexie veľavravnú alarmujúcu otázku "Prežije podnikový psychológ rok 2000?".

Takéto epilógy si neželá iste nik z tu prítomných a neželajú si ich ani organizátori tejto konferencie, naši kolegovia zo Vzdelávacieho a poradenského centra VSŽ, a.s., ktorým patrí uznanie a vďaka za vynaložené úsilie a vytvorené podmienky..

Už v prvom obežníku prípravy tejto konferencie navrhli organizátori 6 tematických okruhov. Prvý z nich znel: "**Zhodnotenie vývoja (rozvoja) psychológie práce v období po roku 1989**".

Keď sme o tom hovorili s niektorými členmi novozvoleného výboru (komisie) sekcie PPOP SKP a uvažovali, kto by to mohol urobiť, celkom zákonite sa "čierny Peter" ušiel tomu, kto pri voľbách dostal najväčšiu dôveru a zvolia ho do takej funkcie, ktorá sa už dnes môže ujsť každému. Stačí, ak vyjadríte v niečom kritický názor, a ak potom neprejavíte dosť obranných argumentov.

Nebola to úloha jednoduchá, o čom svedčí mnoho konzultácií, vsuviek, vynechávk, situačných poznámok, vrátane návratov k odborným časopisom, zborníkom, starším zápiskom, fotografiám a zvukovým dokumentom zo života slovenskej psychologickéj obce. Tieto nahrávky som ako rozhlasový psychológ Československého a neskôr Slovenského rozhlasu získaval 20 rokov s charakteristickým magnetofónom na pleci, a tiež vďaka hudobno-slovnému "ozvučovaniu" legendárnych stretnutí Bratislavskej oblastnej skupiny SPS SAV. To všetko ma pri písaní tejto reflexie inšpirovalo, ale rovnako účinne i zväzovalo, pretože život je, bol a bude plný protirečení.

Poučenie z Poučenia....

Pri príprave tohto "ohliadnutia..." som mal stále na zreteli niekoľko poučení. Prvé sa mi zaplietlo do podkladových materiálov a párkrát som si v ňom z recesie zalistoval.

Volá sa "Poučenie z krízového vývoja v strane a spoločnosti po XIII. zjazde KSC".

Moje osobné poučenia z "Poučenia ..." znejú nasledovne: "Nič netrvá večne", čiže "Všetko môže byť ináč". Alebo ešte inak: "Každý je nahraditeľný" .

Ďalšie poučenie z "Poučenia....": "Ak niekto nejde s nami, to ešte neznamená, že ide proti nám".

A ďalšie: "Nikoho nespomínaj v zlom", čo dúfam nebude pochopené ako alibizmus. To bola rada od profesora Damiána Kováča, ktorý ma vyzbrojil mnohými cennými podkladmi, za čo mu ešte raz ďakujem. Otcovsky dôrazne mi poradil: "Hlavne rešpektuj majestát smrti". Súradnice i hranice mojich úvah tak boli rozvážne určené.

Pokiaľ však ide o všeobecne známe, publikované práce známych osobností, medzi nimi i našich kolegov - psychológov, konkrétny budem v maximálne možnej miere.

Zdroj ďalšieho poučenia je o pár tisícročí starší, má biblické korene a znie: "Nesúd', nebudeš súdený".

Tu tiež nebudem celkom dôsledný a mám na to vážne dôvody.

Mňa totiž súdili, a aj odsúdili (nepodmienečne) — dokonca na Najvyššom súde Slovenskej socialistickej republiky,✖ — hoci potom rehabilitovali a zrušili nezrušiteľný rozsudok v plnom znení, vo výroku o vine i treste. Opäť na Najvyššom súde, ale teraz už Slovenskej republiky. Takže snád' môžem vyjadriť isté súdy aj ja a dúfam, že budú vypočuté aspoň zhovievavo, ak nie s porozumením.

✖ Patrí sa uviesť prečo. Nuž za neoprávnené vlastníenie a užívanie vysielacej stanice počas augustových udalostí 1968. Vtedy to bolo formálne kvalifikované "len" ako neoprávnené vlastníenie a užívanie majetku v socialistickom vlastníctve, za čo som mal byť vraj vďačný.

Budú však viac kritické k ponovembrovému vývoju, k súčasnosti, ako k tým 40 rokom budovania socializmu v spoločnej Československej vlasti. Možno to niektorých i trochu prekvapí, pretože by celkom odôvodnene mohli predpokladať, že mám dosť dôvodov k istej zaujatosti voči súdruhom. Lenže...

Pomalé Božie mlyny alebo princíp zásluhovosti v praxi

Každý, kto nemá krátku pamäť, iste aj dnes pripustí obrovský sociálny tlak ideológie, v ktorej bola diktatúra proletariátu I. ústavne zakotveným prikázaním, axiómou, normou, zákonom, garantovaným KSC, ZNB, ČSLA, ĽM, ŠtB, ostnatým drôtom okolo celej republiky, a čo ja viem, čím ešte všetkým.

Napriek tomu si myslím, že je práve zásluhou takých komunistov, akým bol Michail Gorbačov (a bolo ich aj medzi Slovákmi a Čechmi slušných dosť), že sa to celé zrútilo bez krviprelievania, ozbrojených konfliktov a ťažkých ľudských tragédií, akých sme inde vo svete dennodenne svedkami. Na to by sa tiež nemalo zabúdať.

Na druhej strane, robiť si nejaké nežno-revolučné zásluhy, v mene ktorých budeme hľadať vinníka za krivdy socializmu medzi svojimi kolegami, — ak to nie je škodoradosť, tak potom je to určite aspoň naivné.

Kto z nás vtedy tušil, vedel, že tak rýchlo a bezbolestne padnú železná opona, socialistický tábor, Varšavská zmluva, ZSSR, že sa bez boja vzdá socializmus so svojou armádou, monštruóznou mašinériou Min. vnútra, straníckym aparátom okresných, krajských, ústredných a čo ja viem akých sekretariátov, výborov a straníckych skupín. Ja som to teda netušil. A hoci odsúdený, so zahladeným trestom som neraz trpko pociťoval ostrakizmus svojich kolegov, pre ktorých som bol raz a navždy kontrarevolučný živel a ktorí sa aj správali tak, ako keby diktatúra proletariátu mala už placet, certifikát večnosti. Nevedel som si predstaviť zmenu takú zásadnú, a nech to vezmete ako chcete, už vonkoncom nie zmenu tak nadhlo k horšiemu.

Pud sebazáchovy, flexibilita osobnosti alebo charakteropatia ?

Stretli sme sa tu rôzni. Aj cez túto prizmu môžeme lepšie poznať vývoj psychológie práce po roku 1989.

Sú tu takí, ktorí nosili červenú legitimáciu a vedia, že ani ONI si neboli medzi sebou celkom rovní, ale mali aj rovnejších a že všetci neboli rovnako červení.

Sú medzi nami takí, ktorí pre svoje občianske postoje poznajú anti"psychológiu" nútenej práce a stáročiami preverené dôsledky "regenerácie" duševných a fyzických síl" spoza mreží žalára. Vtedy sa tomu humánne hovorilo nápravno-výchovné zariadenie, ale zubnou kefkou sa tam čistilo všeličo, nielen vlastné zuby.

A možno sú tu i takí, ktorých mená sa ocitli v rôznych zoznamoch takých, či onakých spolupracovníkov s bývalou ŠtB, spoločnosťou tých najhorších spomedzi darebákov.

A všetci sme sa navzájom oslovovali súdruhovia. Inak to ani nešlo, hoci pravdupovediac, hovoriť súdruh doktor, súdruh profesor, napr. doktorovi Zb. Burešovi zrejme viacerým robilo ťažkosťi. Mne, počas štúdia na Karlovej univerzite — ťažkosťi takmer balbutické, i humorné zároveň.

S vlastnou minulosťou sa musí vysporiadať každý sám, aj keď môžeme odôvodnene pochybovať, či to niektorí dokážu, hoc sú to psychológovia.

Len čo padla jedna radikálna strana, začali sa vehementne a niekedy dosť bezohľadne presadzovať iné idey a názory.

Napríklad, zo socialistov internacionálnych sa stali socialisti nácionálni.

V histórii sa to však už neraz stalo, hoci vždy v trochu iných súvislostiach. *História sa predsa neopakuje. Ale jedna zákonitosť sa tu vypozerovať dá. Metaforicky vyjadrené, "Keď červená nemá dosť kyslíka, tak zhnedne".*

A práve tieto vývojové tendencie, u nás tiež črtajúce sa viac ako zreteľne, nie sú ani zd'aleka zažehnané.

Strata historickej pamäti ako účelová amnézia

Vrátim sa však k téme, hoci si myslím, že to pred chvíľou povedané s ňou súvisí takpovediac "imanentne".

Okrem zborníka zo spomínanej konferencie nazvanej "Zakladajúce osobnosti, peripetie a ponaučenia z novodobého vývoja psychológie na Slovensku", existuje len zopár publikovaných materiálov psychológov, ktoré sa zaoberajú reflexiou vývoja vlastného odboru, reflexiou súčasného a v ňom sa odrážajúceho minulého. Medzi výnimky patria vojenský psychológovia, ktorí sa pribojnosťou typickou pre ich mentalitu pokúšajú vysporiadať s históriou zrejme aj preto, že charakter ich povolania si vyžaduje "jasno v priestore" snád' akútnejšie ako inde.

Kolega, Pplk., PhDr. Oliver Dzvonič z Leteckej vojenskej nemocnice v Košiciach, v príspevku publikovanom v zborníku z pracovného seminára psychológov rezortu MO SR, ktorý sa konal 21. januára t.r., voľne citoval Plk. Gustáva Dianišku, keď uvádza: "Napísaná história vojenskej psychológie neexistuje z dôvodu istých spoločenských javov a súvislostí, podobne ako asi neexistuje nikto z vojenských psychológov, kto by bol schopný a ochotný tieto dejiny napísať". Ďalej dodáva: "Ak je skutočne taký stav, že nám chýba osobnosť ochotná a schopná venovať sa tejto problematike, je to tiež reálny, a nie príliš povzbudivý výsledok jej doterajšieho vývoja"(1999).

Dnešná obec slovenských psychológov práce (niekoľko konkrétnych faktov)

Adresár psychológov práce a členov Sekcie psychológie práce pri SPS SAV, ktorý vyšiel vo februári 1989, obsahoval mená a adresy 312 psychológov práce, ktorí boli zamestnaní v rôznych inštitúciách a zariadeniach štátnej správy, v doprave, v priemyselných podnikoch a inštitúciách *vlastne* všetkých rezortov, alebo ako pedagógovia na VŠ, či výskumní a vývojoví pracovníci, vrátane SAV.

Adresár členov novovzniknutej sekcie PPOP SKP zostavený z dostupných údajov po dvoch rokoch jej existencie obsahuje zoznam 124 riadnych členov sekcie a asi 15 čestných členov, ktorými sú naši kolegovia v dôchodkovom veku, prejavujúci aktívny záujem o prácu v tejto zákonom NR SR zriadenej ustanovizni.

Na I. rokovaní novozvoleného výboru SPS SAV, ktorý sa po voľbách zišiel 26. júla t.r., sa oficiálne priznala viac-menej známa skutočnosť, že sekcia psychológie práce SPS SAV prestala vykonávať svoju činnosť a de facto neexistuje už viac rokov.

Poslednou významnejšou akciou, ktorou vstúpila do vedomia aj občianskej verejnosti, bol vládny konkurz na jeseň roku 1990, ktorý bol mimoriadnou príležitosťou slovenských psychológov na prezentovanie svojich možností a vkladom do vytváraníu novej spoločnosti a novej personálnej práce.

Táto akcia by si sama o sebe zaslúžila osobitnú analýzu, pretože na základe vyjadrení niektorých politikov nadobudla dimenzie takého zneužitia psychológie a psychológov, aké by sa v demokraticky rozvinutých krajinách tvrdo sankcionovali. Slovenskí psychológovia sa zverenej úlohy a celkom vzácnej príležitosti odborne zhostili veľmi dobre. Môžem to zodpovedne prehlásiť, aj ako jeden z piatich odborných garantov celej akcie. Vážnou otázkou je, prečo neboli do dôsledkov domyslené ochranné postupy proti zneužívaniu osobných informácií dôverného charakteru, ktoré boli získané posudzovaním 3000 záujemcov o prácu v štátnej správe, bankovníctve, výrobnnej sfére a zahraničnej službe. Podľa vyjadrenia vtedajšieho premiéra, v odpovedi na otázku redaktorky BBC Zuzany Martinákovej ešte v roku 1993 boli výsledky vládneho konkurzu, po vybratí hroziенок dané k dispozícii zahraničným podnikateľom a čo zostalo, k dispozícii Ministerstvu vnútra SR. Predseda SKP PhDr. Štefan Matula by o skúsenostiach s hárkami zoznamov týchto uchádzačov, ktoré babrácky kapitalizovala istá agentúra blízka istému hnutiu, vedel iste veľa rozhorčene rozprávať. Bez ďalšieho zdôvodňovania to možno hodnotiť nielen ako porušovanie ľudských práv týchto uchádzačov, Ústavy tejto republiky, ale aj ako nehoráznosť. V jej pozadí stoja dvaja, či-traja psychológovia, ktorých odborná i občianska reputácia je "verejným tajomstvom". Aj preto je takáto analýza prepotrebná, ako bariéra voči ďalším

tiež-podnikateľským aktivitám, i z dôvodu poučenia z chýb, ktoré boli síce psychológom vnútené, napr. časovým tlakom, ale boli aj nami samotnými tolerované.

Odvtedy sa o Sekcii psychológov práce SPS SAV nedalo počuť nič. Celý konkurz bol jej labuťou piesňou. Škoda. Napriek tomu zostáva pravdou, že práve táto sekcia toho urobila toho pre slovenskú psychológiu práce a pre slovenských psychológov práce v minulosti veľa užitočného, za čo patrí vďaka všetkým tým, ktorí sa na realizácii jej akcií, vrátane dnes obnovovanej tradície "Dní výmeny skúseností", obetavo podieľali.

Pokles evidovaných psychológov práce aktívne vykonávajúcich svoje povolanie z 312 v roku 1989 na 134 v roku 1999, v percentuálnom vyjadrení o 58 %, je len orientačným ukazovateľom. Zoznam členov sekcie PPOP SKP nezahŕňa mnohých psychológov zamestnaných v štátnej správe, ktorí podľa zákona č. 194/94 nemusia byť členmi komory. Napriek tomu je tento rozdiel dosť výrazný a nemožno ho pripísať len na vrub rigoróznosti zákona o psychologickéj činnosti a SKP alebo relatívne krátkemu času od vzniku novej sekcie.

Pokus o zhodnotenie stavu slovenskej psychológie práce cez prizmu porovnávania

Psychológovia práce mali v 80. rokoch vybudované dobré inštitucionálne základy vo všetkých rezortoch vtedajšieho národného hospodárstva. Citeľná bola aktivita psychológov v rezorte chemického priemyslu, kde v Inštitúte Slovchémie organizovali semináre presahujúce svojím významom vlastný rezort. Samotná Psychodiagnostika, n.p., bola jednou z vlajkových lodí slovenskej a vtedy i československej psychológie, hoci voči kvalite jej produktov boli neustále výhrady. Tak isto ďalšie inštitúcie. Spomeniem Ústav bezpečnosti práce, Ústav cestného hospodárstva a dopravy, Inštitút vzdelávania pracovníkov v stavebníctve (a iné), na ktorých boli dobre pracujúce Katedry a oddelenia psychológie práce, alebo dokonca i oddelenia inžinierskej psychológie.

Medzinárodný štandard dosahovali výstupy psychológov ÚEP SAV, pričom toto síce akademické, viac vedecko-výskumné pracovisko vynikajúco vyvažovalo i pomerne statickú a viac pedagogicky zameranú činnosť psychológov práce pôsobiacich v tom čase na Katedre psychológie FF UK.

Za všetky tie do ticha histórie odchádzajúce realizované práce, plány, pripravované projekty a realizačné tímy, by som si dovolil odcitovať aspoň jeden z tých malých "nekrológov", ktorý tiež charakterizuje vývoj psychológie práce po roku 1989.

Doc. Jozef Daniel vo svojej štúdii "Od psychológie práce k inžinierskej psychológii", uverejnenej v zborníku venovanom 40.- ročnému jubileu ÚEP SAV a jeho prínosu k rozvoju psychológie na Slovensku v roku 1995, nadväzujúc na bilanciu výsledkov oddelenia psychológie práce, ktoré na tomto ústave vyvíjalo svoju činnosť, napísal: "Po organizačných a personálnych zmenách po r. 1990 sa zdalo, že sa v tradíciách inžiniersko-psychologického výskumu bude pokračovať. Svedčia o tom štúdie o anxiety v rizikovitom rozhodovaní operátora (Fábry,R., Dvořáková,T.), resp. o mentálnom modeli pri rozhodovaní operátora. Novoutvorený tím preukázal, že má predpoklady pokračovať v tradícii inžiniersko-psychologického výskumu v ÚEP SAV a predložil primerané projekty pre ďalší výskum. Grantovou komisiou však neboli akceptované.Výskumný tím sa rozpadol a vo výskume sa nepokračuje ani v SAV, ale ani na inom pracovisku u nás" (1995).

V tejto súvislosti však v záujme objektivnosti treba povedať, že priamo v štátnych inštitúciách a v menších podnikoch, psychológii práce ani pred rokom 1989 zďaleka ruže nekvitli. Až do novembrových udalostí 1989 sme sa mali možnosť denne stretávať s tzv. civilnými politrukmi, pre ktorých bola psychológia stále nedôveryhodná buržoázna pavela, a vždy pre nich predstavovala veľké riziko vyklutia nebezpečných myšlienok ľavicového revizionizmu, pravicového oportunistu alebo rovno ideologickej diverzie kapitalistickej konzumnej spoločnosti. Presne v duchu hesla z čias kultu osobnosti, kedy sa so zvláštnou pachuťou vyslovovala replika neznámeho autora "psychotechnika, genetika, kaugumi i kuligan, — éto produkty kapitalizma".

Dôsledky ideologických deformácií v hospodárskom živote spoločnosti vystihol napr. Zb. Bureš, keď napísal: "Prúd historických udalostí priniesol za posledných 50 rokov Československu postupnú a masívnu likvidáciu manažérskeho potenciálu v mnohých ohľadoch. V personálnom riadení dominovali politické a kádrové kritériá, potom nasledovali pracovno-administratívne, vzdelávacie a sociálne. Prístupy analytické, profesiografické a diagnostické boli potlačované, čo vyústilo do úplnej degradácie personálnej práce personálnych útvarov" (1992).

Nežno-revolučné súvislosti a dôsledky

Po novembri 1989 vznikli viaceré konflikty, disonancie a napätia, ktoré zasiahli dosť dramaticky do životov a práce mnohých našich kolegov.

Bolo to zrejme spôsobené aj tým, že práve v dôsledku charakteru práce psychológov práce sa mnohí nejako (viac či menej snaživo) angažovali v činnosti bývalých Útvarov kádrovej a personálnej práce a podieľali sa na realizovaní kádrovej a nomenklatúrnej politiky KSČ. Viacerí naši kolegovia, ktorí sa takto neangažovali (z rôznych dôvodov), ich kvôli tomu neraz brtko a takmer likvidačne napádali.

A tak sa mnohí stiahli do ústrania, a celé roky citlivo vnímali, čo sa to v tej našej spoločnosti deje a zďaleka nevyvíjali takú výskumnú a publikačnú aktivitu, ako predtým. Sme radi, ak prijali naše pozvanie a po rokoch sú tu dnes medzi nami.

To je len jedna zo súvislostí takmer 10-ročného prerušenia kontinuity stavovskej ustanovizne psychológov práce, čo sa prejavilo aj v zreteľnom úpadku vo využívaní poznatkov a metód psychológie v podnikovej ekonomickej, hospodárskej praxi, ale aj statuse psychológov práce.

Potvrďuje to veľa údajov; za všetky napr. konštatovanie Dr. Vladimíra Burčíka, jedného zo zostavovateľov Zborníka príspevkov VIII. zjazdu slovenských psychológov organizovaného v r. 1996, kde práve príspevky psychológov práce boli zastúpené najmenej. Takéto vákuum aplikovanej psychológie postihlo všetky disciplíny psychológie, ale psychológiu práce a psychológov práce postihlo najťažšie a najdlhšie.

V zborníku z Psychologických dní v r.1997 je síce počet príspevkov venovaných "Človeku v pracovnej činnosti" vyšší; napočítal som ich tam 10, ale všetci autori do jedného boli z akademických pracovísk a z katedier psychológie slovenských univerzít. Poukazuje to na jednej strane nedostatočný záujem psychológov práce zamestnaných v podnikovej sfére, v hospodárskych organizáciách a inštitúciách o prezentáciu objektivizovaných výsledkov svojej práce a isté riziko odtrhnutia psychológov z akademických a pedagogických inštitúcií od potrieb praxe, na strane druhej. Čo všeličo naznačuje, u prvých možno aj spomínaný metodologický úpadok a u druhých trhovo motivované tiež-podnikateľské správanie.

Nastalo niečo, čo má v histórii psychológie svoje paralely. Na prvú z nich upozornil svojho času profesor Jurovský, ktorý v publikácii "Psycholog a sociológ v závode" ešte v roku 1967 napísal: "Psychológia práce je dnes už dobre rozvinutou vednou disciplínou, dokonca i s dosť bohatou minulosťou. Robiť čokoľvek pod záhlavím psychológie práce bez toho, aby sme sa neopierali o nastrádané poznatky, metodologické a interpretačné skúsenosti psychológie práce, rovnalo by sa diletantstvu, ba svojimi pracovnými a spoločenskými dôsledkami priamo nebezpečnému šarlatánstvu."

Dnes máme to šarlatánstvo znovu tu, takmer všade a napriek tomu, že máme Zákon o psychologickéj činnosti a SKP, ktorý nám dovoľuje uplatňovať v tak povediac skrátanom legislatívnom konaní nielen svoje práva, ale chrániť aj záujmy spoločnosti. Psychologická obec je však v tomto smere taká pasívna, že to ohrozuje nielen jej vlastné existenčné záujmy, ale aj všeobecný status psychológa a prestíž psychológie ako jednej z najatraktívnejších oblastí ľudského poznávania, vedy i každodennej odbornej praxe.

Tri príklady našej nemohúcnosti

1. Po preverení a dokázaní nezákonnej činnosti firmy **Thomas International** na území SR, ktorá vykonávala evidentne psychodiagnostickú činnosť metodikou s programovým počítačovým softvérom, Predsedníctvo SKP v marci 1997 vyslovilo, zákaz jej pôsobenia na území SR priamo v prítomnosti riaditeľa tejto agentúry sídliacej v Českej republike a za prítomnosti zástupkyne pre SR. Napriek tomu pôsobí táto firma na území SR ďalej a dokonca stupňuje svoje komerčné aktivity neprijateľným nátlakom na svojich zákazníkov.

V tejto súvislosti ma ako predsedu sekcie POPP požiadala o pomoc podniková psychologička s takmer 20 ročnou praxou. Chce zostať v anonymite, čo je pochopiteľné, pretože dealerka fy Thomas International, o ktorej je známe, že využíva kontakty na predaj spomínanej metodiky s predstaviteľmi top manažmentu tej-ktorej spoločnosti, ju v závere neúspešnej nátlakovej ponuky zastrášovala hrozbou, ***"či vie o tom, že traja psychológovia na Slovensku, ktorí túto metodiku prestali používať, už nie sú na svojich miestach"***.

Bolo pre mňa nepredstaviteľné nechať jej žiadosť len tak, bez povšimnutia. Po ústnej informácii o týchto skutočnostiach na schôdzi Predsedníctva SKP konaného dňa 22. októbra 1998 som sa rozhodol po prekonzultovaní celej záležitosti a ďalšieho postupu na zasadaní riadiacej komisie Sekcie psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja, dňa 27. októbra 1998 podať sťažnosť i písomnou formou:

• **na porušenie zákona o psychologickéj činnosti a Slovenskej komore psychológov č. 199/94 Z.z.**

• **na nedodržanie uznesenia z XVIII. Predsedníctva SKP z**

19.III.1997 č.2 o zákaze distribúcie a predaja metodiky AOP

(Analýza osobnostného profilu) firmy Thomas International na území SR

• na neprimeraný nátlak hrozbou straty zamestnania zo strany

konzultantky firmy Thomas International H. Š.

Sťažnosť bola adresovaná novému Kontrolnému výboru SKP i so zdôvodnením.

K celej záležitosti, ktorá súvisí aj so stavom či vývojom psychológie práce u nás po 89. roku uvediem **dve** poznámky:

Aktivity firmy Thomas International predstavujú z vulgarizovanú paralelu psychotechniky, ktorá ani v čase svojho najväčšieho rozkvetu nepredstavovala taký redukcionizmus, aký so sebou prinášajú dnešní podnikavci.

Druhý aspekt tejto záležitosti je vo svojich súvislostiach snád ešte vážnejší, najmä preto, že je takpovediac z našej vlastnej kuchyne.

Ako si možno odpovedať na otázky:

- prečo nový Kontrolný výbor SKP ani po roku nie je schopný zaujať vo veci jednotlivých bodov sťažnosti kvalifikované stanovisko, ktoré ako precedens pomôže psychológom práce čeliť ďalším "ako huby po daždi" objavujúcim sa rýchlo diagnostickým technológiám
- prečo najvyšší orgán psychologickej komory, ktorým je Predsedníctvo, nedbá o dodržiavanie vlastného rozhodnutia
- prečo sa celá záležitosť okolo firmy Thomas Intenational vracia v zápise z XXIX. zasadania Predsedníctva SKP ako úloha naspäť predsedovi sekcie psychológov práce, ktorý v mene vydieranej kolegyne podal sťažnosť na KV SKP, nie je pritom ani riadnym členom Predsedníctva, ani členom KV, teda orgánov, ktoré mali vo veci operatívne konať.

Pri kauzách "zbrojné pasy" a "vodičské oprávnenia", alias "zdravotná spôsobilosť k vedeniu motorových vozidiel", (viď. Spravodaj SKP č.4, 1997, str. 4), predseda SKP PhDr. Štefan Matula poukázal na súvislosti, ktoré dovoľujú hovoriť o klientelizme a korupcii. Je azda odôvodnený predpoklad, že takto je kontaminovaná naša obec aj v tejto kauze? Alebo je v pozadí našej "nemohúcnosti" len ľahostajnosť k vlastným kolegom, ktorí sa ocitnú v ťažkostiach, hoci sú členmi komory?

Aj takéto otázky sú súčasťou reflexie vývoja a stavu psychológie a psychológie práce osobitne, po roku 1989.

2. MENSA International je problém, ktorý nedokážeme ani otvoriť. Predstavitelia MENSy, či už jej terajší prezident Ing. Kollár, alebo Mgr. Sýkorová, doživotne čestná predsedníčka tejto aktívnej inštitúcie, vystupujú v rozhlase "Dobrym ránom" počnúc a "Nočnými dialógmi" končiac. Získavajú sympatie šikovne vytipovaných, ctižiadostivých redaktorov dennej tlače, časopisov a televízie (a tým i mediálny priestor) náznakmi "ľahkého" získania certifikátu IQ 130.

Takéto lajstro má, na základe skúseností s viacerými politickými i podnikateľskými prominentami nepochopiteľný kredit aj u inak vzdelaných a kultivovaných ľudí. Opäť naša chyba a na našu škodu.

Po niekoľkých serióznych článkoch, ktoré sa objavili v dennej a časopiseckej tlači, medzi nimi napr. Dr. Stríženca, Dr. Ruisela, prof. Zelinu, prof. Kováča a ďalších, medzi nimi i autora tohoto príspevku (tie sa v prívaloch bulvárnosti a politikárčenia stratili ako kameň v studni), sme sa odmlčali celkom a mlčíme statočne dodnes.

Opakované výzvy a podklady poskytnuté členom sekcie PPOP, jej riadiacej komisii i niektorým čestným členom SKP však zatiaľ vyzneli naprázdno. Nielen že si nevieme hájiť naše profesné práva a záujmy, ale i vo vytváraní imidžu sa správame ako amatéri. Chýbajú nám marketingové zručnosti, schopnosť ponúknuť a užitočne, t.j. aj so ziskom predávať svoje vzdelanie, metódy, zručnosti a dnes už aj zákonom garantované kompetencie. Sme veľmi zlí manažéri nielen vlastnej práce, ale aj vlastnej stavovskej ustanovizne a nezodpovedne nevyužívame priestor, ktorý nám spoločnosť touto legislatívnou normou vytvorila.

Nielen v kauze Mensa International má verejnosť dojem, akoby profesionálna psychologická obec ani neexistovala.

Nie je to problém nový, ale musíme v tomto smere podniknúť konkrétne kroky, pretože rôzne inštitúcie pod rúškom sociálno-psychologického výcviku a komunikačných zručností manažérov robia tieto aktivity stále vehementnejšie a dá sa povedať, že na vyššej úrovni ako MENSa, hoci svoju prácu tak nemedializujú. Dokážu sa však správať trhovo-dravo a pragmaticky.

3. Spolu s 5-6 kolegyňami a kolegami (zhodou okolností zväčša prítomnými na tejto konferencii) som sa v rokoch 1997/98 zúčastnil "tréningu trénerov?!", ktorý organizovala **Asociácia pre tréning a rozvoj manažmentu** (ATRM), v spolupráci s Britským Know-How Fondom. Bol to zážitok spojený so šokom, keď sme neboli schopní efektívnej obrany voči organizovanej manipulácii umocnenej našou zvedavosťou a snahou dozvedieť sa predsa len niečo nové.

Už počas prvého sústredujú nám dvaja inžinieri, jeden starší tréner (strojný inžinier) a druhá trénerka (asistentka), absolventka Chemicko-technologickej fakulty prezentovali neuveriteľne zjednodušené modely vnímania človeka človekom, hodnotenia jeho správania, posudzovania osobnosti, predpokladov na "nejakú" pracovnú činnosť. Rozohrávali pritom skupinovú dynamiku takým spôsobom, že hoci profesionáli, mali sme čo robiť, aby sme aspoň vyslovili svoje výhrady. Dvaja z kolegov boli však zahriatí, takým spôsobom, že si to iste dlho zapamätajú. Najhoršie na tomto sociálno-psychologickom masírovaní zamestnancov a manažérov ale je, že som sa nestretol (hoci som hľadal) so žiadnou štúdiou, ktorá by aspoň čiastočne dokumentovala, objektivizovala pozitívny efekt, prínos tohto sociálno-psychologického výcviku. Napr. pri kurzoch asertivity v pracovnom správaní zamestnancov, hoci u obyčajných predajcov komerčnej kozmetiky by sa to dalo celkom jednoducho preukázať na úspešnosti predaja. Nehovoriac o tom, že mnohí máme poradenské skúsenosti s nositeľmi tzv. asertívnych monoklov. Tieto asertívne monokle sú dosť častým osobným ziskom absolventov rýchlokurzov asertivity utŕžených po návrate k partnerom, alebo rodičom po dvoch, troch dňoch výcviku.

V tejto oblasti tečú nekontrolované finančné toky. Orientačnú sumu, ktorú prepočítali kolegovia z istého vdelávacieho odboru majúci prehľad o cenách za vzdelávacie aktivity, odhadujú okolo dvoch miliárd korún, ktoré sa v rámci celej republiky ročne investujú do tohto manažérov - manažérskeho výcviku. Pochopiteľne nedá sa všetko v tejto oblasti vzdelávania zamestnancov a manažérov "zhodiť zo stola" a je iste veľa solídnych a dobrých vzdelávacích inštitúcií a programov. Veľmi veľa ich však má podenkovú úroveň.

Je tiež znakom súčasnosti, že práve tieto podenkové agentúry mimoriadne výnosne uplatňujú stratégiu lanárenia tzv. zlatých kravát, čiže špičkových odborníkov, ktorých pri vzdelávacích aktivitách osobne poznávajú a potom ich "predajú" novým zamestnávateľom v priebehu jedného roka i 2-3 krát. Samozrejme, že s toľko násobným honorárom. Viď ojedinelý článok zaoberajúci sa týmto obchodom so "šedou hmotou" od Evy Reiselovej uverejnený v týždeníku v TREND pod názvom "Nečistá hra niektorých personálnych poradenských agentúr" dňa 25.februára 1998.

Čo robíme preto, aby sme o týchto, i vyššie uvedených rizikách viac informovali odbornú i personalistickú verejnosť. Len veľmi málo. Možno aj preto, že sa na tejto činnosti podieľajú mnohí z nás. Žiaľ mnohí naši kolegovia, ktorí pôvodne z klinickej, poradenskej, alebo akademickej praxe, majú len hmlisté predstavy o Riadení ľudských zdrojov a personálnom manažmente sa z celkom reálnych, existenčných dôvodov i takto anagažujú. O to vehementnejšie sa však do týchto vôd púšťajú o čo menej sú pripravení na plavbu v zálužných "víroch a hĺbinách" personálneho manažmentu.

Ukazuje sa, že v tomto smere veľké škody slovenskej psychológii práce narobila úplná absencia postgraduálnej a ďalšej odbornej prípravy psychológov na nové požiadavky spoločnosti pri transformácii jej ekonomiky a reforme hospodárstva.

Náš často samolúby a nepraktický akademizmus prejavujúci sa niekedy aj jalovým elitárstvom nám škodí a spoločnosti je nanič.

Jeden z našich popredných klinicky renomovaných odborníkov, na výberovom konaní vzdelávacích agentúr a vzdelávacích programov pre inštitúciu, v ktorej som zamestnaný ako psychológ-personalista, tvrdil, že najväčšie rezervy rozvoja ľudských zdrojov na Slovensku sú v zvyšovaní odolnosti manažérov voči záťaži a stresu.

Na otázku, prečo si niektorí odborníci myslia, že najlepšou prevenciou stresu na pracoviskách je dobrá organizácia práce odpovedal, že sa mýlia a že organizácia práce nie je psychologický problém. Isteže to nie je klinicko-psychologický problém, ktorý je nemenovaný kolega kompetentný kvalifikovane riešiť. Je to však problém, ktorý sú schopní riešiť práve psychológovia práce a organizácie, čo vyplýva už zo samej podstaty tejto aplikovanej disciplíny. Samozrejme pokiaľ ich k spolupráci prizvú samotní manažéri a personalisti. A tí, čuduj sa svete, diplomovaných psychológov práce vidia "doma" radi len vzácné a výnimočne. Akosi radšej dávajú prednosť externistom. Niekedy to vidím takmer ako syndróm externej i lektorskej promiskuity? Prečo je to tak?

Čo je meradlom kvality práce psychológov práce?

Pokúsil by som sa odpovedať na to tým, že sa dotknem ešte jednej oblasti, ktorá je závažným meradlom, ukazovateľom kvality našej práce v konkurencii s rýchlokvasenými expertami na výber, manažérske zručnosti, hodnotenie zamestnancov atď. Je to problematika personálneho manažmentu a riadenia ľudských zdrojov (RLZ)×.

*** Pojmy pojmy ako RLZ, personálny manažment a personálna práca možno chápať ako synonymné pojmy, síce s malými avšak nie podstatným odchýlkami. Personálny manažment teda chápeme ako cieľavedomú riadiacu činnosť, ktorá je zameraná na uspokojovanie potrieb výrobných alebo nevýrobných organizácií v personálnej oblasti riadenia organizácie a ktorá je zároveň zameraná na uspokojovanie potrieb ľudí, ktorí v nej dobrovoľne pracujú.**

Citlivým ukazovateľom profesionálnej kvality psychológov práce je ich schopnosť poskytnúť manažérom, personalistom efektívnu pomoc, užitočné služby, rady a konzultácie. Toto jednostranné konštatovanie však platí aj v opačnej súvislosti.

Citlivým ukazovateľom profesionality manažérov je ich záujem o služby, rady a konzultácie psychológa. Mnohí dnešní manažéri a žiaľ, ani mnohí personalisti túto potrebu nepociťujú, prejavujú k psychológom a iným odborníkom prezieravý postoj, dôsledkom čoho je popri absencii systémových opatrení úpadok kvality ľudských zdrojov, vo viacerých kritériách jednoznačne pod úroveň roku 1989.

Je opodstatnené tvrdenie, ktoré sa v ďalšom pokúsim dokumentovať, že personálny manažment prežíva v súčasnosti na Slovensku hlbokú krízu, je opodstatnené.

Existuje niekoľko príčin prečo je to tak. Podľa Ing. Pavla Boroša, (ktorého podrobnejšiu analýzu si môžete prečítať v pripravovanom Zborníku materiálov, vystúpení a príspevkov z pracovného seminára a zasadania Sekcie psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja Slovenskej komory psychológov, uskutočneného 27. mája 1999, ktorý vyjde ako interná publikácia sekcie PPOP SKP) spočívajú príčiny v troch oblastiach.

Dve z nich sú zdanlivo ekonomického rázu a súvisia s celkovou kvalitou organizácie práce, vrátane stále nízkych mzdových nákladov (teda nízkych miezd) a so skutočnosťou, že organizácie hľadajú cesty zvyšovania produktivity inými cestami, než rastom výkonov (výkonnosti) a optimalizáciou počtu zamestnancov (teda racionalizáciou práce). Tie iné cesty sú technologické vylepšenia a cenová politika, ktorej dôsledky už začíname trpkosť pociťovať všetci.

Naši manažéri zabúdajú na to, že napr. výšku mzdových nákladov nie je možné dlhodobo efektívne ovládať, **regulovať** inak ako prostredníctvom činnosti personálneho manažmentu.

Tretou vážnou príčinou hlbokého úpadku personálneho manažmentu je pretrvávajúca nedobrá mienka o personálnom manažmente z dôb socializmu, a to ako vo vedomí manažérov starej socialistickej školy, tak aj vo vedomí verejnosti. Táto si pod personálnou prácou predstavuje klasickú nenávidenú kádrovú a personálnu prácu z dôb nedávno minulých. Toto spolu s ďalšími vplyvmi vyústilo v nežiadúci status predstaviteľov personálneho manažmentu v jednotlivých organizáciách. O pravdivosti tohto tvrdenia svedčí aj postavenie vrchných predstaviteľov personálneho manažmentu v jednotlivých organizáciách. V niektorých organizáciách nepatria ani do širšieho vedenia spoločnosti a často svoju oblasť "riadia" z najnepravdepodobnejších pozícií v inak "normálnych" útvaroch jednotlivých organizácií. Toto všetko nevytvára dobrý terén ani pre uplatňovanie poznatkov a metód psychológie práce a organizácie.

Je stále dosť riadiacich pracovníkov, ktorí ani nemajú záujem o systémové zmeny v RLZ, a akoby im vyhovoval súčasný vývoj.

Kapitalizácia odbornej dezorientácie personálnych manažérov

V tomto priestore sa mimoriadne darí aktivitám rôznych externých vzdelávacích, tréningových, prieskumových, výberových subjektov (agentúr). Tieto, ako potvrdzujú naše skúsenosti, sú pričasto naklonené upraviť svoje zistenia podľa tušeného, alebo rovno vysloveného prania zadávateľa úlohy a to tak, aby cesta k budúcej objednávke nebola zahataná. Tí horší z nich tvrdo kapitalizujú priestor, ktorý im vytvorili zlé legislatívne normy, napr. Vyhlášky o posudzovaní spôsobilosti k noseniu zbrane a streliva, či Vyhláška o posudzovaní zdravotnej spôsobilosti k vedeniu motorových vozidiel.

A z týchto dôsledkov sa v personálnom riadení nevieme akosi dodnes vymaniť, ba práve naopak, akoby sme sa do nich stále viac zamotávali.

Napriek tomu stále platia slová "Psychológia práce a organizácie ako odborne vedecká a predovšetkým aplikovaná disciplína, do ktorej patrí i personálna psychológia, je pre organizáciu zárukou solídneho a to vo všetkých oblastiach jej uplatnenia" — píše J. Štikar s kolektívom spoluautorov v odbornej publikácii "Základy psychológie práce a organizácie"(1996).

Užitočná skepsa a reálne východiská

Užitočná, ale nie povzbudivá je v tomto smere pre mňa jedna skúsenosť.

V roku 1995 bol na rokovanie vlády SR predložený materiál Úradu vlády SR, vypracovaný skupinou expertov z oblasti teórie i praxe personálneho manažmentu. Na jeho vypracovaní sa pod vedením Ing. Ivana Kopernického podieľal aj náš kolega PhDr. Jozef Javorský.

Materiál mal názov **Návrh koncepcie, organizácie a riadenia personálnej práce v štátnej správe a ústredných orgánoch**. Návrh, ktorý som z pozície funkcie hlavného metodika Personálneho odboru organizácie, v ktorej som zamestnaný pripomienkoval, ma prekvapil svojou otvorenosťou a kritickosťou vtedajšieho stavu.

Vtedy ho bolo možné považovať za medzičlánok vypĺňajúci medzeru v legislatívnej úprave požiadaviek na pracovníkov v štátnej správe, ktoré najmä v oblasti personálnej práce mali definitívne upraviť prijatia zákonov o štátnej (verejnej) službe a o konflikte záujmov.

Mimoriadne závažné zistenia a kritické hodnotenia obsahovala analýza súčasného stavu. *V súhrne možno charakterizovať vtedajší stav personálneho riadenia v orgánoch štátnej správy ako stav dezorganizácie vytvárajúci priestor pre svojvôľu, denuncianstvo, morálnu korupciu a ambicióznosť neschopných.*

Návrh, v záujme odstránenia tohto stavu, predovšetkým zjednocoval organizačné riešenie personálnej práce, vymedzoval jej základné činnosti, definoval hlavné úlohy personálnych subjektov, ich základné právomoci.

Medzi základné tézy návrhu, ktoré presúvajú ťažisko práce manažérov **z organizačného riadenia** procesov a systémov **na skutočné vedenie ľudí**, možno zaradiť princíp, podľa ktorého je každý manažér zároveň aj personálnym manažérom. V tomto zmysle sú takéto kvalifikačné (nad-odborné ?) požiadavky na riadiacich pracovníkov stále nevítanou a obťažujúcou novotou.

Podľa predloženého materiálu by mali mať pracovníci personálnych odborov vo významnej väčšine **VŠ vzdelanie s odborným zameraním na človeka** (psychológia, sociológia). Dnes v nich takmer monopolne dominujú ekonómovia a právnici.

Z hľadiska súčasných procesov kryštalizácie organizačnej štruktúry a systemizácie pracovných miest v jednotlivých organizáciách môže byť i dnes užitočným odporúčaním pri stanovovaní počtu pracovníkov personálnych útvarov orgánov štátnej správy.

Podľa tohto odporúčania sa v súčasnosti pohybuje počet pracovníkov personálnych útvarov v rozpätí 2% až 3% z celkového počtu pracovníkov. Pri rozhodovaní o počte pracovníkov personálnych útvarov je potrebné zobrať do úvahy vo svete overenú skúsenosť, že do určitej miery vyšší počet pracovníkov v personálnom útvare zvyšuje celkovú produktivitu práce.

Materiál pripomienkovalo 12 z celkom 15 rezortov vlády SR. Najviac pripomienok sa týkalo problému zahrnutia mzdovej problematiky do okruhu personálnej práce.

Aj keď sa z predloženého a prijatého návrhu nerealizovalo vlastne nič, možno ho i dnes, z odstupe piatich rokov hodnotiť ako nanajvyš aktuálny, odborne zrelý, reálny a progresívny. Odporúčam preto jeho aktualizovanú podporu, ktorá môže prispieť k tomu, aby sa nestal len priestorom na "sebarealizáciu" úradníkov za zeleným stolom, ale aby sa vytvoril čo najskôr priestor pre skutočnú a neproklamatívnu realizáciu jeho zámerov.

Ako je to u našich českých susedov?

V Českej republike je situácia zrejme iná, keď, ako píše H.Tomková (1998), "Zvyšujúci sa záujem o začlenenie psychológie ako rovnocennej vedy do riadenia podnikov a organizácií je možné vystopovať až 5-7 rokov po roku 1989. Ide teda akoby o "sekundárny dôsledok" v porevlučnom riadení ľudských zdrojov.

U nás takéto sekundárne dôsledky nebadateľ, iba ak v naozaj stopových množstvách. Bližšie sa k situácii v Českej republike iste vyjadria prítomní hostia, medzi nimi najpovolanejší, predseda Českej asociácie psychológov práce a organizácie a zároveň i predseda Českej únie psychologických asociácií PhDr.Miloslav Šolc.

Záverom

A na záver tejto nie veľmi radostnej bilancie mi dovoľte jedno vyjadrenie, ktoré mi ako predsedovi Sekcie psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja osobne doručila kolegyňa, psychologička z istej štátnej organizácie. Jej statočný postoj je pre mňa nielen zdrojom inšpirácie alebo zmysluplnosti toho, o čo sa tu snažíme v prospech nášho povolania i celej spoločnosti, ale aj nádeje, že takýchto mladých kolegyň a kolegov je viac a že slovenská psychológia a osobitne psychológia práce, má predsa len šancu prežiť "rok 2000".

Poznamenávam, že ide o vyjadrenie, ktoré odovzdala zodpovednému top-manažérovi organizácie, v ktorej možno práve preto pracuje dodnes. Ešte by som dodal, že mala v tom čase ani nie dva roky praxe po absolvovaní štúdia psychológie na katedre psychológie FF UK v Bratislave. Tu prítomným kolegom, pedagógom z Katedry psychológie FF UK, Dr. Eve Letovancovej, Dr.Vladimírovi Burčíkovi a v neposlednom rade profesorovi Teodorovi Kollárikovi, možno k takýmto absolventom len gratulovať.

"Podmienky a možnosti rozvíjania ľudských zdrojov v našom štátnom podniku"

Súčasná situácia v našom podniku je spôsobená v prvom rade nejednotnými, ba až konfliktnými cieľmi a motívmi rôznych skupín a jednotlivcov. Ak k tomu prirátame časté zmeny vrcholového manažmentu (len málokedy obsadzovaného skúsenými profesionálmi) a následné zmeny organizačnej štruktúry, predstava o úrovni systému práce s ľuďmi a jeho fungovaní je zreteľná.

Jedným z prejavov nekonceptnosti a absencie personálnej stratégie je systém hodnotenia zamestnancov, nariadený v tomto nestabilnom a morálne problematickom prostredí, bez dopracovania nadväzných systémov, v ktorých by sa výsledky hodnotenia mali využívať.

Pri rozkradaní ešte netušených rozmerov (v dennej tlači sú takmer denne na pretrase kauzy tunelovania v tomto štátnom podniku) a narastajúceho strachu z prepúšťania má byť hodnotenie údajne aktivizáciou pre zlepšovanie výkonu zamestnancov.

Časť pripravovaných hodnotiteľov vníma toto nariadenie dokonca ako výsmech, prípadne ako ďalšiu - časovo náročnú prácu navyše, ktorá ich má odpútať od sledovania podstatnejších problémov a finančných tokov. Riadiaci zamestnanci teda momentálne nehodnotia zavádzaný systém ako najpotrebnejší, skôr naopak. Uznávajú význam hodnotenia pre prácu s ich podriadenými, no chýbajúca systémová podpora a hrozba zneužitia výsledkov z nich robí pasívnych vykonávateľov rozkazu. Zarážajúca je pritom mlčanlivosť tvorcov systému hodnotenia o veciach, ktoré sa zamestnancov bezprostredne dotýkajú, ako aj hluchota voči "hlasom z dola". Ľudia ktorí zažili mnoho vôbec nie nutných zmien (napr. častými a pritom zbytočnými reorganizáciami), alebo ktorým uškodili zmeny proklamované ako prospešné, mávajú sklon stavať sa k akýmkoľvek ďalším zmenám podozrievavo.

Nikdy nesmieme zabudnúť, že okrem zmien vyplývajúcich zo zmeny prostredia potrebuje organizácia tiež stabilitu a kontinuitu.

Svoje vyjadrenie uzaviera spôsobom, ktorý inak vôbec nie je pre ňu typický,..

"asi najťažším orieškom pre snahu uplatniť poznatky z psychológie v oblasti práce s ľuďmi je totálna nepriechodnosť zdravého rozumu cez administratívne a štrukturálne bariéry štátneho podniku, pri neustálych zmenách, v časovom strese pri ich zvládaní, tlakoch z rôznych strán a pri absencii jasne formulovaných priorít začínam mať pocit, že smerujeme viac k degenerácii ľudských zdrojov, ako k ich rozvoju. "

A s pôvabnou dievčenskou poetikou dodáva:

"P.S.: Ak s niekto myslí, že použitím tohoto textu proti mojej osobe niečo zmení na stave vecí, o ktorých som písala, hlboko sa mylí."

Faktická poznámka písaná pri odovzdávaní príspevku zostavovateľovi zborníka

Zložitost' i dramatickosť doby, v ktorej žijeme, dokazuje aj skutočnosť, že ešte počas konferencie ma požiadali dvaja kolegovia z dvoch št. podnikov na opačných koncoch republiky, či by mohli vidieť originál stanoviska nemenovanej kolegyne, citovaného v závere. Dôvodom bolo, že sa chcú presvedčiť, či nejde o ich podnik. Navyše, jeden z nich ma žiadal, aby som predmetný materiál do tohoto príspevku radšej nezarad'oval. Autorku predmetnej analýzy stavu RLZ v nemenovanom št. podniku som o týchto žiadostiach informoval, rovnako ako som ho s jej súhlasom na konferencii predniesol. Svoje pôvodné rozhodnutie nezmenila. Obaja očakávame, v koľkých št. podnikoch a inštitúciách bude "zamestnaná" po distribuovaní tohto zborníka.

Čo môže byť eklatantnejším indikátorom súčasných pomerov v spoločnosti i v našej psychologickkej obci?!

Ako v tejto situácii ďalej ?

Nemám patent na rozum, a ani si nerobím ambície, že by som postrehol, ak by ho niekto z tu prítomných naozaj mal. Nechám sa však rád prekvapiť, hoci optimistom príliš neverím.

Kolega, profesor Miron Zelina napísal v Psychofóre z júna 1999 jednu povšimnutiahodnú úvahu. Zaujala ma a vybral som ju ako epilóg aj preto, že náramne korešponduje s tým, čo som sa vám tu dnes snažil povedať.

"SLOVO PSYCHOLÓGA PSYCHOLÓGOM"

Chce to slovo. A slovo je čin! Chce to slovo odborníkov, pokiaľ nechceme prenechať tento priestor slovu demagógov. Slovo psychológa je a má byť slovom - výkričníkom, výzvou. Pokiaľ ho nevyslovíme my, prenecháme toto vyrieknutie ľuďom, ktorí sa naučili dobre slová zneužívať. Je len jedna cesta - od človeka k človeku. Pokiaľ túto cestu nevydláždia slová a činy psychológov, urobia tak policajti, vojaci, kontrolné a donucovacie orgány, resp. psychiatri.

Je načim ozvať sa. Psychológ sa dnes nemôže "len hrať" na svojom piesku vedy, výskumu či individuálneho poradenstva.

Chce to viac — povedať rázne slovo spoluobčanom a ešte viac — chce to ovplyvňovať zákony, normy, vyhlášky, predpisy, ktoré by skôr viedli k dobru a múdrosti, ako ku zlu a hlúposti.

Myslím, že tieto tri kľúče psychológov sú viac, ako naliehavé práve teraz a práve tu.

Dovetok

Ďakujem za porozumenie, trpezlivosť a nádejám sa v podporu všetkých profesionálov. Verím, že na rozdiel od tohto končiaceho sa politického storočia, v ktorom zväčša deštruktívne vládli ideológie a stranické záujmy, v storočí nastávajúcom budú život ľudských spoločností v rozhodujúcej miere usmerňovať skutoční odborníci, ich profesné združenia a ich stavovské záujmy. Tie sú vždy činorodé. Aj preto má zmysel niesť náš štafetový kolík, hoci to dnes ešte nie je také vážne. Onedlho však budeme môcť povedať, že naša Komora vznikla už v minulom storočí, má z čoho čerpať a jej korene sú hlboké. A z nich môžeme čerpať ten vzácny "elan-vital", tak prepotrebný pri šírení, využívaní a presadzovaní poznatkov psychológie, jednej z najkrajších i najvzrušujúcejších oblastí ľudského poznania a života vôbec.

Použité pramene a literatúra :

ADRESÁR psychológov práce a členov Sekcie psychológie práce pri SPS SAV, Interný bulletin sekcie, SPS SAV, Bratislava, február 1989.

ADRESÁR členov Sekcie psychológov práce, organizácie a personálneho i rozvoja Slovenskej komory psychológov, interný materiál sekcie PPOP SKP, Bratislava, máj 1999.

BOROŠ, P.: Postavenie personálneho manažmentu v slovenských organizáciách, In.: Zborník materiálov, vystúpení a príspevkov z pracovného seminára a zasadania Sekcie psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja Slovenskej komory psychológov, 27. mája 1999, Interná publikácia sekcie PPOP SKP, Bratislava 1999 (v tlači)

BURČÍK, VI.: Homo faber v (ne)rozvinutom kapitalizme, In.: Retrospektíva, realita a perspektíva psychológie na Slovensku. Zborník príspevkov VIII. zjazdu slovenských psychológov, 30.5-1.6.1996, SPS SAV, Stimul, Bratislava 1996, str.103.

BUREŠ, Z.: Psychologické aspekty ekonomické transformace, Psychologie v ekonomické praxi, XXVII, 1992, 2, str.77-92.

DANIEL, J.: Od psychológie práce k inžinierskej psychológii, In.: Ústav experimentálnej psychológie SAV 1955-1995: Jeho prínosy k rozvoju psychológie na Slovensku, ÚEP SAV 1995, str.39-50.

DIANIŠKA, G.: Existujú dejiny vojenskej psychológie na Slovensku?

In.: Človek na počiatku tretieho tisícročia. Zborník príspevkov, Psychologické dni 25.-27.9.1997, MO SR, Bratislava 1998, str. 257-259.

DZVONÍK, O.: Psychológia v armáde Slovenskej republiky v 6. roku jej existencie a ako ďalej...? In.: Osobnosť vojaka v procese humanizácie armády Slovenskej republiky. Zborník príspevkov z pracovného seminára psychológov rezortu MO SR, 21.januára 1999, Bratislava 1999, str. 25-29.

JAŠŠOVÁ, E.: Osobnosť vojaka v procese humanizácie armády Slovenskej republiky, Zborník príspevkov z pracovného seminára psychológov rezortu MO SR, Bratislava, 21.januára 1999

JUROVSKÝ, A.: Psychológ a sociológ v závode, Práca, Bratislava, 1967.

KOVÁČ, D., KOVÁLIKOVÁ, V.: Zakladajúce osobnosti, peripetie a ponaučenia z novodobého vývoja psychológie na Slovensku. Zborník referátov z celoštátnej konferencie, Ústav experimentálnej psychológie SAV, Bratislava 1993.

KOVÁČ, D.: Načo sú nám dejiny novodobej psychológie?!, In.: KOVÁČ, D., KOVÁLIKOVÁ, V.: Zakladajúce osobnosti, peripetie a ponaučenia z novodobého vývoja psychológie na Slovensku. Zborník referátov z celoštátnej konferencie, Ústav experimentálnej psychológie SAV, Bratislava 1993.

KOVÁČ, D., et al: Ústav experimentálnej psychológie SAV 1955-1995: Jeho prínosy k rozvoju psychológie na Slovensku, ÚEP SAV 1995.

KOVÁČ, D.: 50 yers of living with psychology (1948-1998), Studia psychologica, 40,1-2, Ústav experimentálnej psychológie SAV, Bratislava, 1998, str.135 - 147.

KOŽIAK, M.: O ľudskej práci a psychológii (práce) v etických súvislostiach In.: Zborník vystúpení na IX. zjazde slovenských psychológov v Trenčíne, 30.6-2.7.1999, SPS SAV (v tlači)

KOŽIAK, M., ŠTROFFEKOVÁ E.: Zborník materiálov, vystúpení a príspevkov z pracovného seminára a zasadania Sekcie psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja Slovenskej komory psychológov, 27. mája 1999, Interná publikácia sekcie PPOP SKP, Bratislava 1999 (v tlači)

KUBALÁK, M.: Reflexia o súčasnom stave a podmienkach rozvoja psychológie na Slovensku Spravodaj 5, bulletin Slovenskej komory psychológov, júl 1998, str.17-20.

PERSONÁLNY manažment v štátnej správe, jej ústredných a ostatných orgánoch, Analytický materiál predložený ako iniciatívny návrh Úradu vlády na rokovanie vlády Slovenskej republiky, č.2897/1995, Bratislava, júl 1995.

MATULA, Š.: 3. výročie zákona o psychologickkej činnosti, Spravodaj č.4, bulletin Slovenskej komory psychológov, august 1997, str.1-7.

POUČENIE z krízového vývoja v strane a spoločnosti po XIII. zjazde KSCĽ, Pravda, 1971.

SRNÁNKOVÁ, Ľ.: Aktuálne otázky rozvoja ľudských zdrojov v podnikovej sfére (Výsledky prieskumu Výskumného ústavu práce, soc.vecí a rodiny), In.: Zborník materiálov, vystúpení a príspevkov z pracovného seminára a zasadania Sekcie psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja Slovenskej komory psychológov, 27. mája 1999, Interná publikácia Sekcie PPOP SKP, Bratislava, 1999.

SPRÁVA komory psychológov, 27. mája 1999, Interná publikácia sekcie PPOP SKP, Bratislava 1999 (v tlači).

ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J.: Základy psychologie práce a organizace, Praha: Karolinum, 1996

TOMKOVÁ, H.: Možnosti, meze a kompetence psychologa u společností sdružených v holdingu, Psychologie v ekonomické praxi, XXXIII, 1998, 3-4, str.155- 169.

ZELINA, M.: Slovo psychológa psychológom, In.: Psychofórum:buletin Slovenskej psychologickej spoločnosti pri SAV, Bratislava, jún 1998, str.5-6.

Retrospektíva stretnutí psychologov práce na Slovensku (posledných 30 rokov)

Teodor Kollárik

Psychologie práce v Československu má svoju bohatú históriu, ktorú zhodnotili viacerí autori (napr. Brožek a Hoskovec, Bureš, Daniel, Pikala, Ružička a i.) a možno povedať, že významné miesto zaujíma i v celosvetovom meradle. Môže o tom svedčiť napríklad vznik prvých pracovísk na báze psychotechniky : ved' H. Munsterberg po prvýkrát prednášal v Berlíne o psychotechnike v r. 1910 a v r. 1912 vydal súbornú prácu „Psychologie und Wirtschaftsleben,“ a v Prahe už v r. 1920 a v Bratislave v r. 1928 vznikajú Psychotechnické ústavy. Pre zaujímavosť - v Japonsku bol podobný ústav pre psychológiu priemyslu založený v roku 1921.

Od založenia týchto ústavov sa u nás veľa udialo v spoločnosti i v psychológii a je zrejmé, že je tu dlhá história a cesta k súčasnosti. Cesta, ktorá nebola priamočiara a bez komplikácií, s výskytom období a medzníkov v spoločnosti, ktoré mali dopad na psychológiu všeobecne. Faktom ale je, že v rámci psychologického života a diania mala u nás psychológia práce svoje dôstojné miesto. Prezentovala to i organizovaním a účasťou na rôznych odborných podujatiach, ako sú zjazdy psychologov, domáce i medzinárodné konferencie, sympóziá a pod.

Možno však jednoznačne povedať, že popri týchto vysoko odborných akciách v rámci psychológie začala pred 30. rokmi rezonovať požiadavka stretávania sa a preraktovania otázok a problémov praxe. Osobitne to nastoľovali najmä psychologovia roztrúsení po podnikoch, inštitúciách a organizáciách. Splnenie tejto požiadavky sa očakávalo najmä od silnejších praktických psychologických pracovísk pri generálnych riaditeľstvách, rezortoch a odvetviach.

Jedným z nich bol aj Inštitút Slovchémie v Bratislave a v rámci neho pôbiaca katedra psychológie práce /pôvodne psychológie a sociológie/. Katedru formovali a v začiatkoch viedli Šípoš, Pikala a následne T. Kollárik. Tá okrem toho, že uviedla do života model budovania a pôsobenia psychologov v chemickom priemysle (publikovaný v odborných časopisoch i v knihe T. Kollárik - M. Kubalák: Psychológia na pracovisku, Obzor, 1979), začala organizovať i odborné stretnutia, na ktorých sa zúčastňovali psychologovia z celého Československa a nezriedka i zo zahraničia (Bulharsko, Maďarsko, NDR, Poľsko, ZSSR).

Prvá medzinárodná konferencia organizovaná Inštitútom Slovchémie v r. 1973 dala podnet k vytvoreniu systému stretávania sa psychologov priemyslu Slovenska a následne celého Československa. Bolo to v úzkej spolupráci s Inštitútom pro výchovu vedoucich pracovníku Ministerstva prumyslu v Prahe a jej katedrou psychologie a sociologie (vedúci Velehradský, neskôr Bouda). Striedavo v Bratislave a v Prahe sa každý rok (až do r. 1978) uskutočňovali tieto stretnutia, ktoré možno po všetkých stránkach označiť za úspešné a obľúbené. Boli skutočným miestom pre prezentáciu ľudí z praxe, ale i pre konfrontáciu teórie s praxou, pretože pozývanými prednášajúcimi boli mnohí významní odborníci (napr. zo Slovenska Daniel, D. Kováč, Kubalák, Kuruc, Pikala, Raiskup, Senka, Vonkomer, z Čiech Bureš, Chalupa, Ružička, Sedlák, Smékal, Velehradský).

Tieto stretnutia mali svoj systém a boli v tom období súčasťou života psychologov práce. Z objektívnych príčin však došlo koncom sedemdesiatich rokov k ich prerušeniu, čo sa v psychologických kruhoch vnímalo negatívne. A tak vznikla myšlienka vytvoriť a vybudovať nový systém stretávania sa, čo viedlo v r. 1980 k založeniu stretnutí pod názvom „Dni výmeny skúseností psychologov z hospodárskej praxe,“. Ich garantom a organizátorom bol Dom techniky ČSVTS v Bratislave, zásluhou jej pracovníčky - psychologičky Snopkovej. Tá spolu s odborným tímom v zložení Daniel, T. Kollárik, Kubalák, Senka organizovali každoročné stretnutia pre psychologov z Československa až do r. 1990. kedy sa konalo posledné X. stretnutie.

Je takmer 10 rokov od tohto posledného stretnutia a je na mieste otázka : Čo sa zmenilo v psychológii práce za tých 10 rokov ? Ťažko odpovedať jednoznačne a každý z nás môže mať na to iný názor. Pre ujednotenie uvediem 9 východiskových bodov, ktoré sme spolu s M. Kubalákom predniesli na tomto poslednom stretnutí v rámci úvodného referátu (Jubileum DVS - spomienky a perspektívy) . Vzhľadom na nové spoločensko - politické podmienky sme zvýraznili potrebu najmä týchto krokov :

1. Zmena myslenia, názorov a prístupov samotných psychologov.
2. Orientácia psychológie na aktuálne problémy súčasnosti a budúcnosti.
3. Implantácia psychologických poznatkov do komplexného prístupu k ľudskému faktoru.
4. Exaktnosť vedeckých poznatkov a odhaľovania pravdy.
5. Formovanie nových vzťahov medzi vedou a praxou.
6. Zavedenie systému do riadenia vedy.
7. Príprava psychologov.
8. Vytvorenie podmienok pre vnútorný rozvoj psychológie zo strany oficiálnych inštitúcií.
9. Vyriešenie vnútorných vzťahov v rámci psychológie a jej interných zložiek.

Pokročili sme za tých 10 rokov v riešení týchto otázok ? Alebo sú už neaktuálne, prípadne neopodstatnené ? Netrúfam si na ne odpovedať, alebo - musím sa priznať - skôr sa bojím, pretože by som nenašiel uspokojivú odpoveď, ba možno by som bol sklamaný.

Preto vítam toto stretnutie, ktoré chápem ako podnet alebo začiatok ďalšej etapy v organizovanom živote psychologov práce. Ale aj ako podnet pre sebareflexiu. Tá má, tak ako v živote človeka i vo vede veľký význam. Jednotlivec i predstavitelia vedy sebareflexiu uskutočňujú najmä pri určitých príležitostiach (výročia, významné udalosti a pod.), pričom sa opierajú o určité medzníky na ich doterajšej dráhe. V tomto má sebareflexia človeka a vedy veľa spoločného. Jednotlivec má však pritom množstvo vlastných dôvodov, aby sa za to čo vykonal alebo nevykonal ospravedlnil sám pred sebou, alebo to aj zatajil. Pri vede by to však nemalo byť - tu by sa mali rôzne subjektívne faktory vylúčiť a opierať sa o objektívne fakty, hoci nie vždy to musí byť príjemné.

V tom duchu treba hľadať odpovede na zásadné otázky psychológie práce: Čo a aká je súčasná psychológia práce? Čo určuje jej „súčasnosť,“ ? Ako a v čom sa líši od tej „predchádzajúcej,“ ? Aké miesto má v nej kritérium exaktnosti pri získavaní faktov ? Aké je predpojenie reórie s praxou, resp. teoretikov s praktikmi ? Aký je odborný a pracovný život psychologov práce ? a pod.

Aj s ohľadom na tieto otázky a odpovede na ne vidím pozitívum tohto stretnutia, za čo patrí organizátorom uznanie a poďakovanie. Je tu totiž nádej, že sa tým položia základy pre ďalšiu etapu stretávania sa psychologov z praxe, v rámci ktorých sa môžu na uvedené i neuvedené otázky nenásilne a postupne formulovať odpovede, ujasňovať pohľad na súčasný stav a tým možno i naznačenie určitých prognóz do budúcnosti.

Sebareflexia vedy totiž má mať v sebe i prognostický prínos a pohľady do budúcnosti. Prehľad históriou sa robí ľahko, najmä ak sú dostupné materiály a človek má trpezlivosť. Ťažšie je už zhodnotiť súčasnosť niečoho /napríklad i preto, že si nechceme robiť nepriateľov/, ale oveľa ťažšie je robiť prognózy a vytyčovať perspektívy vedy resp. vedného odboru. Určitým uľahčujúcim prvkom môže byť, že overenie pravdivosti prognóz sa uskutočňuje po určitom čase, kedy sa to napríklad už autora prognóz nemusí dotýkať, alebo môže byť množstvo argumentov pre nenaplnenie prognóz. Jedným z nich môže byť aj to, že veľa seriózných a dobre podložených prognóz vo svete neprežilo.

Preto si želajme a urobme všetko pre to, aby sme v určitom časovom úseku budúcich rokov spoločne a v rámci spoločných odborných - pracovných stretnutí našli adekvátne odpovede na súčasnosť a vyznačili kontúry budúcnosti. Aby nám nebola stále aktuálna, resp. vystihujúca pozíciu psychológie práce veta, ktorú predniesol v 20. rokoch na Psychotechnickom ústave v Prahe Frank Gilbreth vo svojej prednáške o možnostiach zvyšovania výroby : „ Obyčajne sa vyrábajú nástroje a náradia /napr. stoličky/ tak ako rakvy. Ten, kto rakvu robí, nestojí o ňu. Kto si ju objednáva a platí, nepotrebuje ju pre seba a ten, komu je určená, nemá už do toho čo hovoriť „(J. Brožek - J. Hoskovec: K ranému inštitucionálnym vývoji užité psychologie v Československu. Psychologie v ekonomické praxi, 1986, 3, s. 113 - 126, c.s. 118).

Záverom : V príspevku som iba naznačil určité prvky organizovaného života psychologov práce na Slovensku v posledných 30. rokoch. Je zrejmé, že tak ako sú pozitívne hodnotené prvé dvadsiate roky tohto obdobia, tak je negatívne vnímaná takmer desaťročná pauza odborných - pracovných stretnutí. Stretnutí, ktoré vytvárajú priestor pre prezentáciu najnovších poznatkov, pre stretávanie sa teoretikov i praktikov, vzájomnú výmenu skúseností a stávajú sa jedným z faktorov rozvoja psychológie a jej prínosu pre prax.

Psychológia práce v praxi

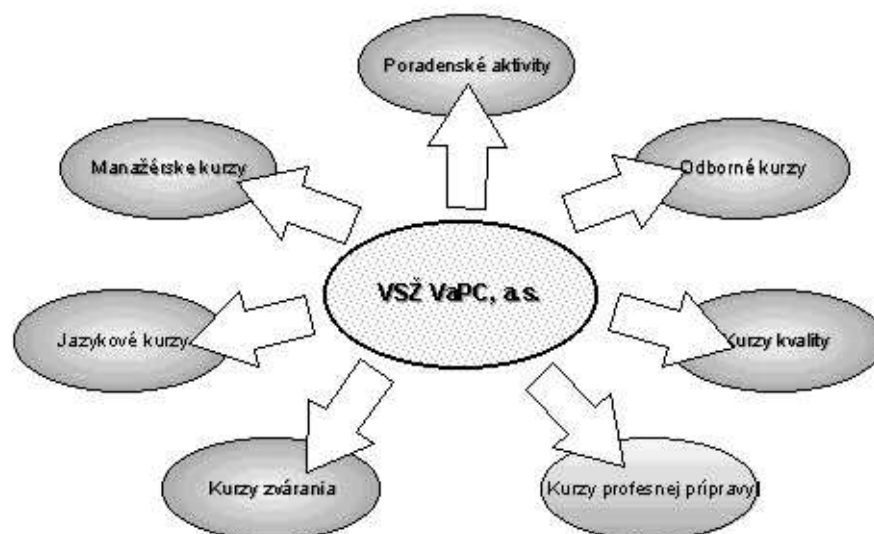
„Vývoj a výsledky poradenskej činnosti VSŽ VaPC, a.s.“

Michal Haňdiak

Úvodom svojho príspevku chcem stručne prezentovať našu spoločnosť, ktorá je hlavným garantom a realizátorom vzdelávacej a poradenskej činnosti v rámci koncernu VSŽ, a.s.

VSŽ Vzdelávacie a poradenské centrum, a.s. je najväčším a jediným pracoviskom, ktoré poskytuje možno povedať komplexné služby pri zabezpečovaní rozvoja ľudských zdrojov v priemyselnej (podnikovej) praxi, to znamená, že vykonáva vzdelávaciu činnosť pre všetky úrovne riadenia a odborného rozvoja zamestnancov a poradenstvo v oblasti riadenia podnikov a rozvoja ľudských zdrojov. Základná štruktúra ponukových služieb je uvedená na obr. č.1

Ponuka vzdelávacích a poradenských programov



Z hľadiska organizačného členenia našej spoločnosti máme tri nosné odbory:

- Marketing a Tvorba programov
- Vzdelávacie a výcvikové centrum
- Psychológia a sociológia

Ich činnosť resp. kompetencie sú znázornené na obr. č.2

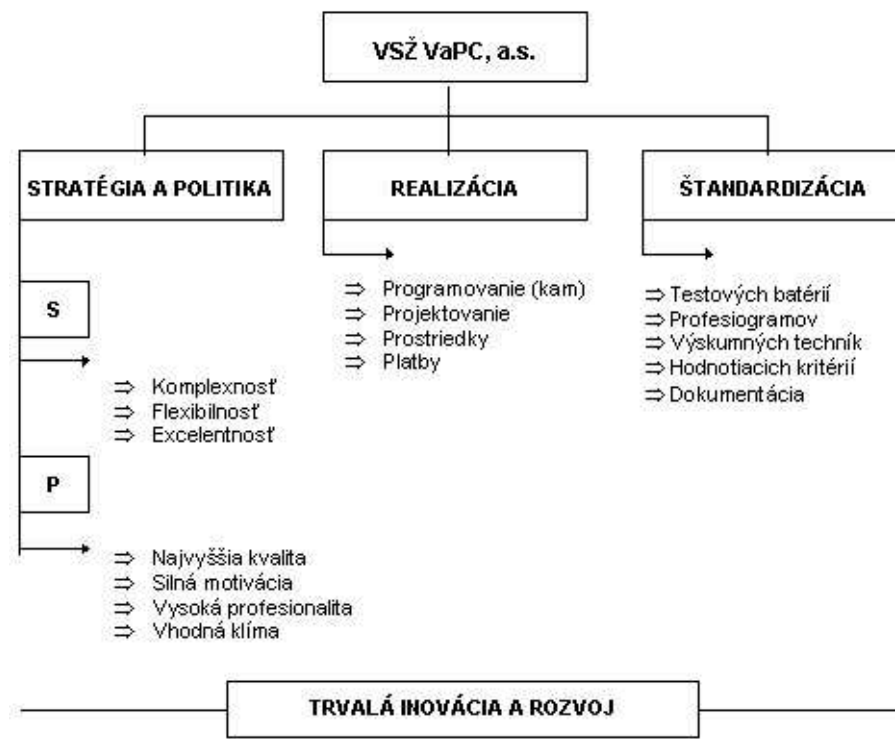
Kompetencie odborov VSŽ VaPC, a.s.

Odbor MARKETING A TVORBA PROGRAMOV	Odbor VZDELÁVACIE A VÝCVIKOVÉ CENTRUM	Odbor PSYCHOLÓGIA A SOCIOLOGIA
<ul style="list-style-type: none"> • Marketingový prieskum potrieb poradenskej, konzultačnej činnosti a vzdelávania v rámci regiónu a oblastí SR • Marketingové analýzy realizované v spolupráci s personálnymi útvarmi VSŽ, a.s. v oblasti vzdelávania, kvalifikácie a odborného rastu • Inovácia vzdelávacích a poradenských aktivít a tvorba nových na základe požiadaviek trhu • Koordinácia externej ponuky a účasti externých vzdelávacích firiem v prostredí VSŽ • Komplexné zabezpečenie edičnej činnosti 	<p>Manažérsky inštitút Technický inštitút Profesný inštitút Jazyková škola Zváračská škola</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizácia a realizácia všetkých vzdelávacích aktivít • Zabezpečenie rekvalifikačnej prípravy • Zabezpečovanie didaktickej techniky a učebných pomôcok • Kontrola a hodnotenie realizácie vzdelávacích aktivít 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuálna diagnostika • Komplexná sociálna a inžiniersko-psychologická diagnostika • Sociálny prieskum, výskum a analýzy • Sociometria, budovanie pracovných tímov • Programovanie a projektovanie personálneho rozvoja • Poradenská konzultačná a expertízna činnosť v oblasti RLZ

Vzhľadom k téme nášho seminára, ale aj stanovených limitov pre príspevky budem sa ďalej venovať iba jednému problému z oblasti poradenstva a to filozofii manažmentu poradenstva, ktorý osobne považujem za kľúčový, a to aj pre oblasť psychológie práce (v záujme jej ďalšieho kvalitatívneho rozvoja), nakoľko je jedným zo základných stĺpov poradenskej činnosti v oblasti ľudských zdrojov. **Filozofia manažmentu poradenstva**

Nové podmienky v riadení rozvoja našej spoločnosti, ktoré sú determinované prechodom na trhové hospodárstvo si vyžadujú nové prístupy v každej oblasti ľudskej činnosti, pretože v súčasnosti - a v budúcnosti stále viac a viac sú základnými kritériami úspechu ľudí - **efektívita, konkurencieschopnosť a prosperita**. Ak prijmeme túto premisu za svoju, potom je prirodzené, že aj na úseku poradenstva v oblasti ľudských zdrojov, to znamená aj v oblasti psychológie a sociológie práce, sociálneho inžinierstva, ergonómie, musí nastať zmena takej kvality, ktorá bude plne rešpektovať nové požiadavky na riadenie rozvoja spoločnosti.

Vo väzbe na uvedené konštatovania za jeden zo základných krokov v naplňovaní potrebných zmien považujeme vypracovanie novej filozofie poradenskej činnosti, ktorá bude založená na systémovom prístupe pri riešení danej problematiky. V nasledujúcom obr.č 3 prezentujeme vlastný prístup k formulovaniu filozofie manažmentu poradenstva.



Jadrom nášho prístupu je presvedčenie, že v náročných podmienkach trhového hospodárstva nebude možné dosiahnuť požadované parametre - *kvalita, efektivita, prosperita*, bez jasne formulovaných cieľov, princípov, zásad, vzťahov medzi všetkými prvkami systému, realizačných postupov, štandardov činnosti, metód a techník, hodnotenia a podobne. Hlavným zmyslom tohto nášho snaženia musí byť spokojnosť zákazníkov.

Filozofia manažmentu poradenstva, ktorú tu prezentujeme je výsledkom nášho poznania a skúseností v danej oblasti. Sme si vedomí mnohých nedostatkov, ale aj možnosti iných prístupov, a preto veľmi radi privítame každú kritiku, názor, stanovisko, ktoré napomôžu k zvýšeniu kvality poradenskej činnosti, a to tak v oblasti psychológie práce ako aj v oblasti rozvoja ľudských zdrojov ako celku.

Psychologická zložka štúdia verejnej správy

Ladislav Lovaš

Keď sa pred niekoľkými desaťročiami začala študovať verejná správa na univerzitách ako štúdiálny odbor, bolo to vyjadrenie nasledovnej myšlienky. Dobre fungujúca verejná správa potrebuje okrem odborníkov z rôznych oblastí (právnikov, ekonómov ...) ľudí, ktorí sú pre profesionálne pôsobenie v nej pripravovaní formou špecializovaného vysokoškolského štúdia. Vďaka známym historickým peripetiám sa táto otázka stala na Slovensku aktuálnou až v priebehu posledných rokov. Jej aktualizácia nadobudla podobu diskusie, či vôbec a keď, tak čo vlastne sa má študovať ako príprava pre prácu vo verejnej správe. Na rozdiel od zahraničia, kde sa v mnohých krajinách už niekoľko desaťročí považuje za nevyhnutné, aby boli pre správu vecí verejných pripravovaní odborníci špecializovaným štúdiom, u nás má stále silné zastúpenie názor, že pre verejnú správu sú dobre pripravení absolventi štandardného vysokoškolského štúdia, hlavne právnici a ekonómovia. Doteraz sa videla perspektíva skôr vo vytváraní špecializácií v rámci niektorých vedných disciplín, hlavne ekonómie. Reprezentantom tohto prístupu sú také štúdiálne odbory ako „Ekonomika verejnej správy,“ (Ekonomická fakulta UMB v Banskej Bystrici) a novo zriadený odbor „Právo vo verejnej správe,“ (Filozofická fakulta UCM v Trnave). V tejto situácii tvorí zatiaľ istú výnimku štúdiálny odbor verejná správa na UPJŠ. Nemalú zásluhu na tom, že sa tento odbor začal v r. 1994 študovať konkrétne na Právnickej fakulte UPJŠ, má spolupráca UPJŠ s Univerzitou v Bayreuth. V r. 1998 ako dovršenie pôvodných myšlienok a snáh pomôcť pri uskutočňovaní nevyhnutných reforiem verejnej správy na Slovensku zmenou prípravy ľudí pre pôsobenie v nej, vznikla na UPJŠ Fakulta verejnej správy. Jej jediným štúdiálnym odborom je verejná správa.

Nielen v súvislosti s psychológiou bola kľúčovým problémom zriadenia tohto odboru a ceklej fakulty otázka jeho koncepčného riešenia. Pochopiteľne, ponúkala sa možnosť prevziať niektorý z úspešných modelov zo zahraničia. Vzhľadom na mimoriadne komplexnú povahu verejnej správy ako takej má na tých univerzitách, kde sa tento odbor študuje, ustálenú podobu, ale univerzity sa v jeho koncepcii líšia. Rozdiely sa týkajú predovšetkým miery zastúpenia troch dominantných zložiek verejnej správy: manažérskej, právnej a politickej (politologickej). Popri vyvážených programoch štúdia verejnej správy, v ktorých integrujúcim prvkom uvedených troch zložiek majú administratívne vedy, sa často možno stretnúť programami v ktorých niektorá zložka dominuje. Celé štúdium je potom prevažne manažérske, prevažne politologické atď.

Od riešenia uvedených otázok závisela a závisí možná účasť psychológie na vysokoškolskej príprave odborníkov pre verejnú správu. V tomto smere došlo pri porovnaní štúdia verejnej správy na Právnickej fakulte a na Fakulte verejnej správy k posunom, ktoré vytvorili priestor pre psychológiu. Ako som už uviedol, štúdium tohto odboru na UPJŠ vzniklo v r. 1994 na Právnickej fakulte, kde zároveň vznikol Inštitút pre verejnú správu. Koncepčne bolo toto štúdium verejnej správy zamerané predovšetkým na právo, z ktorého predmety tvoria viac ako 50% obsahu štúdia. Zvyšok tvoria predmety z oblasti správy, ekonómie, histórie a sociológie.

Pre Fakultu verejnej správy UPJŠ bola pripravená nová koncepcia, ktorá je podstatne vyvázenejšia z hľadiska zastúpenia základných zložiek štúdia v tomto odbore. Tvoria ju tri základné zložky, ktoré sú približne rovnako zastúpené v štruktúre predmetov: právo, ekonómia a ostatné sociálne vedy. V ich zostave sa na pomerne významnom mieste ocitla aj psychológia.

Paralelne s voľbou modelu štúdia verejnej správy bolo potrebné riešiť iný problém. Zabezpečenie výučby ľubovoľne koncipovaného štúdia si vyžaduje odborné zázemie. A v ňom je momentálne na Slovensku podstatne iná situácia ako na zahraničných univerzitách, kde sa verejná správa študuje niekoľko desaťročí. Odráža sa to v štruktúre predmetov, zjavne prispôbených problematike, v dostatku odbornej literatúry a v dostatku učiteľov, kvalifikovaných na danú problematiku. Nutnosť zabezpečiť požadovanú úroveň výučby viedla k tomu, že sa faktorom, ktorý významne oplyvnil obsah štúdia stalo zázemie, z ktorého možno na Slovensku čerpať. Najschodnejšou cestou bolo začať s kombináciou tých zložiek (predmetov), ktoré sa rozvíjajú na slovenských univerzitách v rámci rôznych odborov (štúdia práva, ekonómie, histórie, sociológie atď.). Tak sa dali zabezpečiť kvalifikovaní učители i potrebná literatúra. Táto otázka sa do istej miery premietla aj do výberu psychologických predmetov pri tvorbe štúdiálneho programu pre verejnú správu.

V súčasnej koncepcii obsahuje tretia zložka štúdia verejnej správy (ostatné sociálne vedy) na FVS niekoľko suboblastí. Jednu z nich tvorí poskytnutie širšieho a hlbšieho pohľadu na spoločenské kontexty verejnej správy. Prinášajú ho predmety z oblasti sociológie, politológie, histórie a niektorých ďalších. Druhú tvorí príprava pre jednanie s ľuďmi, ktorého základom je príprava z vybraných oblastí psychológie (predovšetkým aplikovanej sociálnej psychológie). Ďalšiu dôležitú sféru tvorí príprava z oblasti spracovania informácií a ich získavania s využitím výskumných metód. Súčasťou štúdia verejnej správy sú štatistické metódy, základy sociálneho výskumu, uplatňovanie analytických metód, výskum verejnej mienky, výskum trhu a niektoré ďalšie otázky.

Psychologická príprava tvorí v súčasnej koncepcii FVS jednu relatívne ucelenú líniu štúdia, nadväzujúcu a prelínajúcu sa vo vyšších ročníkoch so sociologickou líniou a manažérskou prípravou. Predmety z oblasti psychológie možno pritom voľne rozčleniť do niekoľkých okruhov. Prvý z nich tvorí príprava, v rámci ktorej sa preberajú základy psychológie. Jej cieľom je oboznámenie sa s psychológiou ako vednou disciplínou, s jej základnou terminológiou a filozofiou pohľadu. Konkrétne sem boli zaradené základné poznatky, týkajúce kognitívnych procesov, učenia, motivácie, emócií, psychológie osobnosti a psychológie práce. Z odborného hľadiska je ťažiskový druhý okruh. Tvoria ho tie psychologické disciplíny, ktoré sú súčasťou odbornej prípravy, teda nemajú len podporný, či doplňujúci charakter. Ide predovšetkým o personálnu psychológiu, psychológiu organizácií a riadenia. Tie sú podľa súčasnej koncepcie zastúpené v komplexnejšej podobe v predmetoch riadenie ľudských zdrojov a organizačné správanie. Relatívne samostatným okruhom vyžitia psychológie v rámci štúdia verejnej správy je príprava formou výcviku. Súčasná koncepcia predpokladá viacsemestrovú prípravu tohto charakteru, jej základom je sociálnopsychologický výcvik. Posledným okruhom sú špecifické oblasti, ktoré by mali byť ponúkané hlavne formou výberových predmetov. Sem patrí napríklad psychológia rodiny.

Vznik Fakulty verejnej správy vytvára priestor aj pre rozvoj aplikovaného psychologického výskumu v tejto oblasti. V tomto smere by sa mala psychológia stať, aj vzhľadom na vysokú úroveň pripravenosti psychológov pre výskumnú činnosť v porovnaní s inými vednými disciplínami, základom a východiskom minimálne jednej línie štúdia verejnej správy.

Oblasti záujmu pracovných a organizačných psychológov v Európe

Eva Letovancová

V máji 1999 som sa zúčastnila 9. Európskeho kongresu pracovnej a organizačnej psychológie, kde psychológovia teoretici aj praktici pôsobiaci v oblasti práce a organizácie prezentovali najnovšie výsledky svojich výskumov a skúseností. Aj pre naše podmienky považujem tieto informácie za veľmi prínosné a inšpiratívne.

Preto vo svojom príspevku vychádzam z vyžiadanych prednášok na tomto kongrese, pretože charakterizujú oblasti, na ktoré je v súčasnosti sústredený záujem psychológov v Európe, a ktorých sa dotýkali z detailnejšieho pohľadu a súvislostí mnohé príspevky účastníkov kongresu.

Vyžiadané prednášky boli štyri. Stručne uvedieme ich obsah a v závere urobíme zhrnutie pre našu realitu. Mnohé z uvádzaných javov sa objavujú alebo v blízkej budúcnosti sa objavovať budú aj u nás, v našich podmienkach. A na to by sme mali byť pripravení.

1. Kalimo, R., Finish Institute of Occupational Health, Helsinky, Fínsko:

Burnout a jeho prevencia u prác vyžadujúcich aplikáciu nových informácií, nových metód a pracovných postupov.

Pracovný svet prerastá z industriálnej éry do éry vedomostí. Kritický faktor úspechu v práci sa prenáša zo strojov na ľudí, do ľudskej mysle. Preto sa vedomosti a produktivita v duševnej oblasti javia ako najdôležitejší faktor súťaženia v mnohých oblastiach produkcie v mnohých krajinách.

Používaným termínom, ktorý má rôzne významy v rôznych kontextoch, je knowledge. Stretnúť sa môžeme s jeho chápaním od konkrétnych vlastností po komplexnejšie významy, ako informácie, vnímanie, vedomosti, skúsenosti, zručnosti, kompetentnosť, schopnosti, know-how.

V tejto súvislosti nadobúdajú význam aj práce, ktoré vyžadujú tieto charakteristiky, tzv. „knowledge jobs„. Sú to „práce, vyžadujúce aplikáciu nových informácií, metód a pracovných postupov, súhrn vedomostí, zručností, vysvetlenia a pochopenia„ (Kalimo, R., 1999, str. 1).

Narastá význam učenia, väčšie nároky sú kladené na osobnostné vybavenie a schopnosť zmeny - prijať nové informácie, metódy.

Takisto dôležité sú aj pracovné postupy. Zahŕňajú mnoho vonkajších aj vnútorných faktorov, ktoré zvyšujú spokojnosť s prácou a dobrú pohodu (sú to napr. rôznorodosť práce, možnosť osobného rozvoja, autonómie a prestíže, možnosť zmeny).

S týmito prínosmi sa však spájajú aj určité riziká - nárast zložitého šírenia informácií na pracoviskách, čo môže prinášať informačné presýtenie, problémy s posúdením hodnoty informácií, čo môže byť jedným z významných stresorov na pracovisku.

Podľa autorky „burnout sa vyvíja ako dôsledok prolongovaného stresu v práci„ (Kalimo, R., 1999, s. 1). Je definovaný ako trojdimenzionálny syndróm, charakterizovaný stratou energie, narastaním odcudzovania sa práci a znižovaním profesionálnej výkonnosti.

Faktory vedúce k vyhoreniu môžu byť rôznorodé (teda nie len emocionálne vzťahy v kontakte s klientom). Zdrojom môže byť práca samotná (veľké pracovné nasadenie z hľadiska množstva aj náročnosti), organizačné faktory (najmä chýbanie autonómie a spätnej väzby) aj individuálne faktory.

Čo je možné robiť, aby sa burnout predišlo?

Podľa autorky by sa prevencia mala týkať najmä týchto oblastí: organizačné zásahy a prístupy orientované na ľudí, rozšírenie vplyvu na svoju prácu, podpora profesionálneho rozvoja, zníženie byrokracie a nárast spätnej väzby.

V ideálnom prípade by prevencia mala byť obsiahnutá v celkovej stratégii organizácie, súčasťou organizačnej kultúry. No nie len organizácia, ale aj samotní ľudia by sa mali snažiť iniciovať zmeny vo svojej práci. A v primeranej kultúre je to možné.

2. M. A. West, Organizational studies, Aston Business School, The University of Aston, Birmingham: Stratégie a nástroje pre inováciu a tvorivosť v práci

V predchádzajúcom príspevku sa uvádzalo, že vedomosti a produktivita duševných pracovníkov sú považované za najdôležitejší faktor súťaženia. V tomto príspevku sa hovorí, že „inovácia sa stáva priemyselným náboženstvom 20. storočia. Vnímaná je ako kľúč ku zvyšovaniu profitu a úspechu na trhu (West, 1999, str. 4).

Autor tejto vyžiadanej prednášky vychádzal z tejto nami skrátenej definície inovácie: inovácia je rozvoj a vytvorenie alebo aplikácia do práce, pracovného tímu alebo organizácie, myšlienok, procesov, produktov alebo postupov, ktoré sú nové a ktoré prinášajú úžitok.

Prítom tieto nevyhnutné prínosy zo zmien sa týkajú ekonomiky, osobného rozvoja, nárastu uspokojenia, zvyšovania kohézie skupiny, lepšej organizácie, komunikácie, produktivity.

Inovácia sa môže týkať čohokoľvek - je to robenie nových vecí.

Ako podľa autora podporovať inováciu a kreativitu v organizácii? Základom je, aby úlohy boli zaujímavé, motivujúce a vyzývajúce. Zároveň interné prostredie v skupine musí byť vnímané ako psychosociálne bezpečné, primeraná musí byť štruktúra skupiny vzhľadom k vedomostiam a zručnostiam, členovia musia byť schopní pracovať v tíme. Pre prácu je potrebné vytvoriť aj dobré vonkajšie podmienky.

3. Frese, M., Universities of Giesen, Nemecko a Amsterdam, Holandsko:

Globalizácia a zmeny konceptu práce : štúdium podnikavosti a osobnej iniciatívy jako nové koncepty pracovnej a organizačnej psychológie

Čo autor rozumie pod jednotlivými pojmami uvedenými v názve?

Globalizácia znamená trend k celkovému súťaženiu vo svete.

Nový koncept práce - ľudia budú častejšie pracovať na projektoch, nie v klasickom zamestnaní v jednej firme. Budú viac trhovito orientovaní, rozvíjať a predávať svoje zručnosti, čo sa môže aj nemusí diať v jednej firme. To znamená, že sa drasticky menia predstavy o kariére.

Tieto dva trendy majú veľký význam a dôsledky aj pre pracovnú a organizačnú psychológiu. Mala by sa, podľa autora, zamerať na dve dôležité oblasti, ktoré vyplývajú z uvedených trendov: osobnú iniciatívu a podnikavosť.

Osobná iniciatíva znamená, že človek je aktívny v práci, dokáže sa naštartovať, je proaktívny, prekonáva bariéry na ceste za dosiahnutím cieľa.

Podnikavosť je špecifickou formou osobnej iniciatívy, ktorá spočíva v tom, že človek tvorí niečo nové a iné, predpokladá finančné riskovanie a získava odmenu finančné aj uspokojenie.

Autor vytvoril model osobnej iniciatívy, ktorý zahŕňa oblasti, vzťahujúce sa ku stanovovaniu cieľov, plánovaniu, aktívnemu získavaniu spätnej väzby. Základnými faktormi sú osobnosť a ľudský kapitál, ciele a stratégie, a prostredie, v ktorom sa iniciatíva realizuje. (The Giesen - Amsterdam Model of Entrepreneurial Success - Frese, M., 1999, s. 9).

V rámci výskumu realizovaného v rozvinutých aj rozvíjajúcich sa krajinách autor došiel k záveru, že k úspechu vedú len aktívne, nie reaktívne stratégie. Neúspech vedie k častejšiemu používaniu reaktívnych stratégií.

4. Schweiker, U., Andersen Consulting, Švajčiarsko: Vízie a potenciály: aplikovanie pracovnej a organizačnej psychológie v budúcnosti.

V tejto vyžiadanej prednáške bolo konštatované, že v súčasnosti sa aplikujú do praxe rôzne teórie, koncepty, experimentálne závery, metodologické postupy. Zároveň bola prezentovaná nízka úroveň identity praktikov, malá kohézia rôznych postupov.

Zaujímavá myšlienka aj do našich podmienok: pred 20 rokmi boli mnohí praktici pioniermi, prirodzene sledovali svoje záujmy a existujúce možnosti. Bolo niekoľko oblastí, v ktorých bola bežná aplikácia - priama práca s jednotlivcom (výber, hodnotenie, vzdelávanie a tréningy), tvorba pracovných miest pre jednotlivca či skupinu, riešenie konfliktov, prispôbovanie pracovných procesov človeku a sociálna podpora, poradenstvo, terapia.

Sú to zároveň oblasti, kde psychológovia práce a organizácie pôsobia doteraz.

Všeobecné podmienky sa však v súčasnosti menia.

Dobrá správa z tejto prednášky: bude treba psychológov jako expertov na človeka, jeho rozvoj, pretože budúci úspech biznisu a všetkých firiem bude záležať od človeka. To by malo vyústiť do investovania do ľudí, vytvárania podmienok podľa potrieb a potenciálov človeka, a riadenia ľudského výkonu ako základného zdroja pre úspech v podnikaní.

Negatívum: doteraz psychológovia nechali časť priestoru, v ktorom je správanie človeka základným (napr. finančníctvo) iným disciplínam, ktoré rozvíjali svoje naivnopsychologické prístupy a získali v týchto oblastiach prevahu. Tým sťažili (no dodala by som, že to nie je ich chyba) psychológom možnosť získať tu uplatnenie.

Preto aby bola psychológia a psychológovia prijatí, je nutná dôvera - vzniká na základe obsahu správy, ktorú o sebe poskytujeme, od imidžu, ktorý je vnímaný.

V čom je teda podľa tohoto príspevku budúcnosť pracovnej a organizačnej psychológie?

Je potrebné, aby sa psychológovia stali partnermi /nie len ľuďmi poskytujúcimi servis a podporu/, spolutvorcami faktorov úspechu organizácií. Mali by sa zapojiť do definovania stratégií, vytvárania kultúry firmy.

To je výzva aj pre nás.

Záver

Ak by som zhrnula uvedené štyri prednášky, úlohy ktoré stoja pred psychológmi v Európe, a teda aj pred nami, v meniacich sa podmienkach ekonomiky sa týkajú najmä:

- prevencie, ochrany psychického aj fyzického zdravia,
- rozvoja schopností, tvorivosti pracovníkov,
- identifikácie a rozvoja tých charakteristík, ktoré jedincovi umožnia efektívne fungovať na meniacom sa trhu práce,
- vedieť presadiť psychológiu u klientov nie len jako službu, ale psychológovia by mali byť partnermi, spolutvorcami organizácií a ich úspechu. Vzhľadom na podmienky u nás je to najnáročnejšia úloha. No ak sa podarí, v tom prípade sa nám aj prvé tri úlohy budú realizovať ľahšie.

Literatúra

Kalimo, R.: Burnout and its prevention in knowledge jobs, in Abstracts of 9. European Congress on Work and Organizational Psychology, 12. - 15. May 1999, Helsinki, Finland, MIKTOR 1999, s. 1 - 3

West, M. A.: Strategies and tools for innovation and creativity at work, in Abstracts of 9. European Congress on Work and Organizational Psychology, 12. - 15. May 1999, Helsinki, Finland, MIKTOR 1999, s. 4 - 7

Frese, M.: Globalisation and change of the job concept: Studying entrepreneurship and Personal Initiative /PI/ as new concepts of work and organizational psychology, in Abstracts of 9. European Congress on Work and Organizational Psychology, 12. - 15. May 1999, Helsinki, Finland, MIKTOR 1999, s. 8 - 10

Schweiker, U.: Visions and potentials: Applying work and organizational psychology in the future, in Abstracts of 9. European Congress on Work and Organizational Psychology, 12. - 15. May 1999, Helsinki, Finland, MIKTOR 1999, s. 11 -15

Možnosti rozvoja pracovnej psychológie v intenciách pripravovanej novely Zákona o psychologickéj činnosti a Slovenskej komore psychológov

Ján Piater

Náročné a neustále sa meniace podmienky každodennej praxe v trhovom hospodárstve nútia každého - kto nechce zaostať - hľadať nové možnosti a prístupy ku sebazdokonaľovaniu. Tento problém v súčasnosti rieši aj Vzdelávacie a poradenské centrum, akciová spoločnosť (ďalej VaPC, a.s.) VSŽ Košice a jeho súčasť **Odbor psychológia a sociológia**.

Dôvodov, prečo sa práve psychológovia z VaPC, a.s. vybrali cestou spolupráce so Slovenskou komorou psychológov (ďalej SKP) je viac. K rozhodujúcim patria :

- *erudovaný prístup a ústretovosť vedenia* VSŽ VaPC, a.s., Košice,
- *proces certifikácie VSŽ VaPC*, a.s. podľa ISO normy 9000, ktorá ovplyvňuje aj činnosti Odboru Psychológia a sociológia,
- *bezprostredný kontakt s Predsedníctvom SKP* (ďalej P SKP), (pracovník Odboru Psychológia a sociológia VSŽ VaPC, a.s. je súčasne členom P SKP).

Z histórie spolupráce

Otázka certifikácie psychologického pracoviska sa prvýkrát prerokovávala na 25. zasadnutí P SKP v septembri 1998, z iniciatívy VSŽ VaPC, a.s., Košice. Výsledkom tohoto rokovania bola úloha vypracovať písomný materiál k „*Podmienkam a možnostiam certifikácie psychologického pracoviska Slovenskou komorou psychológov*“. Už na nasledujúcom 26. zasadnutí P SKP boli prijaté východiskové tézy k podmienkam certifikácie psychologického pracoviska - právneho subjektu a súčasne Sekcia psychológie práce, organizácie a personálneho rozvoja (ďalej Sekcia PPOaPR) zaujala k predloženému materiálu oficiálne stanovisko. Na základe toho, nadobudla spolupráca nový rozmer. Dňa 22. 12. 1998 sa uskutočnilo výjazdové zasadnutie „certifikačnej komisie“ na pôde psychologického pracoviska v Košiciach. Súčasne sa zrealizovalo prvé oficiálne stretnutie vedenia VSŽ VaPC, a.s., Košice s Predsedníctvom SKP. Cieľom rokovania bolo ujasňovanie si stanovísk a reálnych možností obidvoch strán.

Výsledkom bilaterálnych rokovaní bolo upresnenie žiadosti na získanie certifikátu pre psychologické pracovisko (prerokované na 28. zasadnutí P SKP 28. 1. 1999). Keďže prekážok a problémov z nich vyplývajúcich sa na ceste k certifikátu ukázalo niekoľko, pripravila Sekcia PPO a PR v poradí druhé stanovisko. Najzávažnejším problémom sa stal samotný Zákon 199/94 Z.z. *O psychologickéj činnosti a Slovenskej komore psychológov*. Jeho súčasná platná podoba spôsobila zásadnú zmenu prístupu od „certifikátu“ ku „zmluve“ medzi VSŽ VaPC, a.s. versus SKP o podmienkach a formách činnosti psychologického pracoviska.

Ďalším oficiálnym krokom zo strany VSŽ VaPC, a.s., Košice bolo odovzdanie komplexného súboru vyžiadovaných materiálov k posúdeniu odbornej činnosti psychologického pracoviska VSŽ VaPC, a.s., Predsedníctvu SKP (máj 1999).

K významu spolupráce VSŽ VaPC, a.s. a SKP

Už počas práce na certifikácii, resp. zmluve o spolupráci, sa objavili skutočnosti naznačujúce užitočnosť širšej spolupráce medzi inštitúciami akými sú VSŽ VaPC, a.s. a SKP, napríklad :

- SKP získala silného spojenca - odbornú inštitúciu z priemyselnej praxe, ktorá je o.i. súčasťou najväčšieho výrobného podniku - VSŽ, a.s. - na Slovensku,
- SKP získava silný argument pre prácu na novele Zákona 199/94, Z.z., t.j. vzniká záujem o spoluprácu, resp. odbornú supervíziu inštitúcií, ktoré sú t.č. mimo kompetencie SKP,
- Odbor psychológia a sociológia získava šancu zvýšiť svoj odborný kredit, uplatniť sa efektívnejšie na trhu, realizovať činnosti pod supervíziou SKP a pod.,
- otvára sa reálna možnosť lokalizovať Vzdelávacie inštitút SKP (prípadne jeho východoslovenské centrum) v špičkovy vybudovaných priestoroch VSŽ VaPC, a.s. a zároveň využiť jeho veľký odborný potenciál, ktorý má v oblasti výcvikových a vzdelávacích aktivít ,
- spolupráca pri organizovaní spoločných odborných seminárov a konferencií (t.č. prebiehajúca konferencia Psychológia práce - teória a prax).

K novele Zákona O psychologickéj činnosti a SKP a jej prínose pre prax

Z pohľadu nevyhnutnej a potrebnej reformy SKP sa prelomovým stalo Mimoriadne zasadnutie P SKP, ktoré sa konalo v mesiaci júl 1999. Zmien zakomponovaných do pripraveného návrhu je veľa. Na tomto mieste chceme priblížiť iba tie zmeny, ktoré iniciovala prax a ktorých spúšťačím mechanizmom sa stala o.i. spolupráca medzi SKP a Psychologickým pracoviskom, VSŽ VaPC, a.s., Košice.

Už vyššie sme uviedli, že v súčasnosti neexistuje možnosť certifikovať právny subjekt - psychologické pracovisko. Jednou z podmienok uchádzať sa o certifikát (návrh kritérií uvádzame na inom mieste) je členstvo v SKP. Práve táto možnosť pre právny subjekt, je obsiahnutá v navrhovanej novele Zákona 199/94 Z.z. Počas piatich rokov existencie pertraktovaného zákona sa objavilo množstvo úloh, problémov, aj kontroverzných situácií, ktoré viedli k rozhodnutiu iniciovať prácu na novele. Ukazuje sa, že v podmienkach SR je aj v súčasnosti najviac zastúpenou tzv. „inštitucionalizovaná“ podoba psychologickéj praxe (napr.: pedagogicko- psychologické poradne, pracoviská klinickej psychológie v nemocniciach, pracoviská pracovnej psychológie v jednotlivých rezortoch a pod.). Záujem byť členom stavovskej organizácie, využívať jej služby (vzdelávanie), ochranu (právne zastupovanie), ale aj supervíziu, či (ne)možnosť odvolať sa voči záverom psychologickéj intervencie a pod., je čoraz viac zrejmy u kolegov - psychológov - z týchto inštitúcií. Natíska sa otázka, čo spôsobilo ich záujem? Dôvodov je veľmi veľa, najlepšie si ich vie zodpovedať každý sám. Na základe praktickej niekoľkoročnej skúsenosti z činnosti SKP, k najzávažnejším zaraďujeme :

- celkovo nízku pozíciu (status) psychológie v jednotlivých rezortoch, kde psychológia v inštitucionalizovanej podobe existuje. Tento stav v súčasnej celospoločenskej kríze ohrozuje jej samotnú existenciu,
- snahu nekompetentne „využívať“, resp. „zneužívať“ prácu psychológov a ich poznatkovú databázu v inštitúciách na činnosti, ktoré sú v rozpore s Etickým kódexom práce psychológa,
- absenciu supervíznych, resp. odvolacích inštitúcií voči záverom psychologického posudzovania,
- absenciu noriem alebo ich neodborný obsah (pracovná náplň) pre činnosti psychologického pracoviska, alebo jednotlivých psychológov,
- obmedzené možnosti ďalšieho vzdelávania a profesionálneho rastu psychológov v inštitúciách.

Ambíciou pripravovanej novely Zákona 199/94 Z.z. je riešiť tieto vyššie uvádzané otázky a aktuálne problémy. Cieľ je jednoznačný: dosiahnuť stav, aby za každým psychológom, ktorý o to požiada, stála silná nezávislá stavovská inštitúcia - Slovenská komora psychológov, ktorá ho bude chrániť, zastupovať, vzdelávať a v prípade nevyhnutnosti aj kontrolovať a sankcionovať.

Aj keď sme v súčasnosti len na začiatku, zdá sa, že najväčším problémom, ktorý bude musieť P SKP vyriešiť, je nájdenie súladu a spolupráce medzi jednotlivými rezortami, výrobnými firmami a inštitúciami, ktoré psychológov zamestnávajú a ktoré veľmi neradi „púšťajú“ kompetencie, resp. „cudzích“ do svojho teritória.

Psychologické pracovisko VSŽ VaPC, a.s. Košice z pohľadu certifikácie

Z pohľadu potreby zastrešenia psychologických aktivít Slovenskou komorou psychológov patrí primát Odboru Psychológia a sociológia VSŽ VaPC, a.s., Košice. Po prvýkrát v nedlhej histórii SKP požiadala inštitúcia - právny subjekt - o spoluprácu najvyššiu stavovskú organizáciu. Je to počin, ktorý so sebou nesie znaky novosti, neznámosti, neskúsenosti ale aj nádeje a očakávaní. Rozhodnutiu požiadať o odbornú supervíziu psychologických činností SKP predchádzalo obdobie hľadania, zvažovania všetkých kládov a záporov. Nakoniec zvíťazili klady a očakávania, ktoré môžeme zhrnúť do nasledujúcich bodov :

1. zvyšovanie kvality psychologických činností pod odbornou supervíziou SKP,
2. získanie odborného statusu na psychologickom trhu,
3. participácia na vzdelávacích aktivitách :
 - a/ priamo - účasťou jednotlivých psychológov - členov SKP - na nich,
 - b/ nepriamo - organizovanie akcií Vzdelávacím inštitútom SKP,
4. lepšie možnosti získavať najnovšie poznatky, trendy, metódy a techniky, ktoré sa objavia v psychológii.

Návrh certifikačných kritérií pre právnické osoby - členov SKP

Pripravovaná novela Zákona 199/94 Z.z. O psychologickéj činnosti a Slovenskej komore psychológov, musí v dôvodovej časti obsahovať mechanizmy, ktoré jednoznačne zdefinujú spôsob realizácie, resp. výkladu jej jednotlivých paragrafových znení. V prípade rozšírenia §10 „členstvo v SKP“ o právnickú osobu sa následne v časti riešiacej *kritériá pre získanie osvedčenia* (certifikátu), uvedú podmienky, ktoré by mal právny subjekt splniť pre jeho udelenie.

Vychádzajúc z kritérií platiacich pre získanie osvedčenia (certifikátu) v súčasnosti, resp. nami vypracovaných a k posúdeniu predložených materiálov (VSŽ VaPC, a.s., Košice), pokúsime sa v stručnosti načrtnúť *model certifikačných kritérií pre právnický subjekt - psychologické pracovisko*. Uvedomujeme si súčasne, že tento model musí prejsť istým vývojom a pripomienkovým konaním, aby sa tieto objektívne zhodnotili po formálnej aj obsahovej stránke:

1. **Individuálne členstvo v SKP** - každý psychológ zamestnaný na certifikovanom psychologickom pracovisku musí byť členom SKP.
2. **Zápis z obchodného registra** - predmet podnikania.
3. **Štatút pracoviska** (napr. v rámci vyššieho celku: podniku, okresu, ministerstva a pod.)
4. **Odborná a metodická náplň činnosti pracoviska** (celková charakteristika).
5. **Popis pracovného miesta a náplň práce psychológa** (ak sú rôzne funkcie, tak pre každého psychológa zvlášť).
6. **Materiálne - technické vybavenie pracoviska**.
7. **Situačný plán pracoviska** (schéma, pôdoris).

8. **Postup pri realizácii psychologických činností** (pri diagnostike, pri sociálno-psychologických analýzach, pri individuálnom poradenstve a pod., t.j. podľa obsahu činností, ktoré majú byť predmetom prebiehajúcej certifikácie).

9. **Analýza profesiogramov** (ak sú súčasťou pracoviska a predmetom certifikácie).

10. **Kazuistiky**

11. **Protokoly z psychodiagnostických posudzovaní**

12. **Záverečné správy** (z realizovaných výskumných úloh, projektov, súbehov a pod., ak sú súčasťou inventáru psychologického pracoviska a predmetom certifikácie).

13. **System ďalšieho vzdelávania a odborného rastu psychológov - členov SKP.**

Záverom

Cesta spolupráce, ktorou sa rozhodli spoločne ísť SKP a VSŽ VaPC, a.s., Košice je náročná, nie bezproblémová a krátka. Na jej konci sa zreteľne črtajú pozitívne ciele pre obe strany. Aj keď každý do určitej miery preferuje ciele vlastné, už dnes je viac ako isté, že z tejto spolupráce môže profitovať celá psychologická obec, tak v teoretickej ako aj v praktickej rovine.

Príprava realizačného projektu celoplošnej analýzy hlavných znakov zamestnaní podľa Klasifikácie zamestnaní

Darina Lepeňová a Štefan Grajčár

1. Význam komplexnej analýzy zamestnaní

Možno právom predpokladať, že na fóre, akým je odborná konferencia psychológov práce, nie je potrebné nikoho presvedčať o potrebe a využiteľnosti celoplošnej komplexnej analýzy zamestnaní (t.j. typových pracovných miest) za použitia jednotnej metodiky.

Centrum profesijných informácií pri Výskumnom ústave práce, sociálnych vecí a rodiny iniciuje takýto výskum už niekoľko rokov. Napriek mnohostrannému využitiu výsledkov celoplošného longitudinálneho výskumu zamestnaní a povolání, sme donedávna nenašli primeranú podporu a následne ani finančné prostriedky na realizáciu takéhoto projektu - čo má, prirodzene, širšie dôvody.

Zdá sa, že v poslednom čase sa situácia mení, čo nás naplňuje miernym optimizmom. Zaznamenávame zvýšenú dynamiku prípravných prác, osobitne súvisiacich s revíziou Klasifikácie zamestnaní (ktorá je prvým predpokladom celoplošnej analýzy zamestnaní), so sčítaním ľudu v roku 2001 a so spracovávaním akejsi kartotéky profilov zamestnaní.

Výsledky komplexnej analýzy zamestnaní sú všestranne využiteľné. Ak sa výskum uskutočňuje opakovane v pravidelných časových intervaloch, je možné sledovať vývin, či zmeny zamestnaní v ich jednotlivých znakoch, charakteristikách - napríklad zmeny v obsahu vykonávanej práce, v jej technologickej náročnosti, v používaných pracovných prostriedkoch, v kompetenciách požadovaných od pracovníkov (kvalifikačné predpoklady, osobnostné, fyzické a zdravotné predpoklady, či kontraindikácie), uplatnenie, či ponuka príslušného zamestnania (typového pracovného miesta) na pracovnom trhu, cena práce, medzi podnikové a medzi regionálne porovnania a pod.

Pri správne zvolenom metodologickom postupe možno využiť výsledky komplexnej analýzy zamestnaní najmä:

- ako nástroj pri uskutočňovaní celoštátnych a regionálnych analýz vývoja trhu práce (monitorovanie situácie v oblasti pracovných miest a pracovných síl) a pre následné opatrenia zabezpečujúce rovnováhu medzi ponukou a dopytom na trhu práce,
- ako užitočný nástroj pre zamestnávateľov pri zefektívaní organizácie práce, personálnej politiky, odmeňovania pracovnej sily, pri koncipovaní ďalšieho vzdelávania, či rozvoja ľudských zdrojov v podniku, zamestnávateľskej inštitúcii,
- pri aktualizácii odborného vzdelávania a prípravy, pri jeho prispôsobovaní potrebám praxe, zmenám, či vývoju vo svete práce (tvorba štandardov zamestnaní a štandardov vzdelávania),
- ako zdroj profesijných informácií pre systém kariérového poradenstva budovaný v úradoch práce a v školstve.

Využiť ich možno aj v ďalších oblastiach, napríklad v oblasti sociálnych analýz, vrátane mzdových analýz a tvorby systémov odmeňovania, v oblasti štatistiky, pri projektovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pre ochranu práce podľa zamestnaní, pre vyhodnotenie programov podpory vzdelávania.

2. Vymedzenie základných pojmov povolanie - zamestnanie - pracovné miesto

Pri príprave projektu komplexnej analýzy zamestnaní, pri ďalšom rozpracovávaní metodologických postupov je nevyhnutné jasne si vydefinovať základné pojmy *povolanie - zamestnanie - pracovné miesto*. **Medzinárodná organizácia práce** zdôrazňuje ujednotenie týchto pojmov osobitne v súvislosti s perspektívnym prepojením pracovných trhov, s možnosťou vzájomného využitia nástrojov politiky zamestnanosti (štatistické porovnania, informácie o stave na parciálnych pracovných trhoch, systémy profesijných informácií, informačno-poradenské programy a pod.).

V odbornej literatúre nachádzame veľké množstvo rozdielných prístupov k ponímaniu pojmov *povolanie, profesia, zamestnanie, pracovné miesto* (podrobnejšie sa zaoberáme týmto problémom v záverečnej správe "Přehľad a vymedzenie termínov pri získavaní a využívaní profesijných informácií", VÚPSVR, Bratislava, 1995).

Z prístupných odborných podkladov možno dedukovať na niekoľko poňatí pojmu **povolanie**:

- ako metafyzické poslanie, volanie ("vocatio") k určitému okruhu pracovnej činnosti (osobitne pri akademických povolaniach),
- norma kvalifikačného katalógu (v Československu),
- hybridné neodlišiteľné previazanie so zamestnaním (napr. nemecký pojem "Beruf" alebo poľský "zawód").

V našej hospodárskej praxi bolo zaužívané ponímať povolanie v jeho normatívnej podobe - odvodzovalo sa z celoštátne platných a záväzných pracovno-právnych dokumentov, akými boli **rezortné kvalifikačné katalógy**. Obsahovali viac-menej úplný súpis pracovných činností, ktoré boli zaradené do 12 stupňov podľa obtiažnosti a 4-úrovňovej kvalifikačnej náročnosti (pozri tabuľku č.1). Rozpätie stupňov v rámci povolání bolo rôzne (brusič skla 1-7, ale robotník v sklárskej výrobe 1-2, zdravotnícky pracovník 2-11). Pracovné činnosti v rámci povolania zvyčajne presahovali viaceré kvalifikačné úrovne. Agregáty pracovných činností uvedené v kvalifikačných katalógoch vykonávali mnohí ľudia (často s odlišnou kvalifikačnou úrovňou). To znamená, že naše "**povolania**" **agregujú skupiny zamestnaní**.

kritériá pracovnej spôsobilosti, resp. práceschopnosti:

súhlas zistených a zhodnotených charakteristík osobnosti i jej psychickej pracovnej potencie a spoľahlivosti s požiadavkami i nárokmi práce, pracovného miesta, profesie či funkcie (podľa psychologického profesiogramu);	zistený stav narušenia zdravia poruchami či chorobami a z toho vyplývajú obmedzenia práceschopnosti, pracovnej spôsobilosti i zodpovednosti (podľa pracovných a právnych predpisov);
--	--

efekt posudzovania a formulácia dobrozdania:

posúdenie spôsobilosti na určitú prácu, miesto, profesiu či funkciu lebo odporúčanie iného primeranejšieho pracovného zaradenia; posudok vždy obsahuje upozornenia na závažné nedostatky vo sfére schopností a osobných či pracovných vlastností, na výhrady z nich vyplývajúce, ktoré usmerňujú prístup nadriadených k pracovníkovi, ako aj zaobchádzanie s ním;	stanovenie druhu a stupňa abnormality, abnormality, defektu, choroby, obmedzujúcej práceschopnosti a právnu zodpovednosť; posudok opisuje zdravotný stav a rozbor i systematizáciu patolog. symptómov, čo je predpokladom buď pre odborného lekára na účely posúdenia práceschopnosti a zodpovednosti, alebo pre psychiatra pre potreby farmakoterapie, prípadne psychoterapie zverenej psychológovi;
---	---

cieľ diagnostiky - prístup k probandovi:

primárne: zisťovanie predpokladov, sekundárne: zisťovanie nedostatkov obmedzujúcich prac. spôsobilosť, poradenské odporúčanie zaobchádzania a výhrady zaradovania;	zisťovanie psychických nedostatkov, defektov, porúch, abnormality, proband ponímaný ako pacient, podklady pre terapiu;
--	--

V prílohe (priesvitka) uvádzame odporúčané v

Pracovné miesto (job) je definované ako "zosk

Zamestnanie (occupation) sa chápe ako "zosk

Povolanie (vocation) označuje "spôsobilosť vyl

Názvy povolání odzrkadľujú vždy určitú tradíciu,

Ak hovoríme o pripravovanom projekte komp nespomenúť niektoré poňatia z oblasti profesio pp. Bureš, Daniel, Ržička, Matoušek, Senka, Va

umentoch:

učností a skúseností".

stémov.

vykonávanie), nemožno va, akými sú nesporne

Stručne uvádzame niektoré poňatia a relevantné charakteristiky profesiografickej analýzy a ich výsledných produktov:

Profesiografia (profesiografická analýza)

- praktická metóda, pomocou ktorej sa zbierajú a analyzujú informácie o práci, pracovných činnostiach, vrátane spôsobilostí požadovaných na ich výkon,
- ide o jednu z analytických metód, o výsledky ktorej sa musí opierať seriózna organizačná a riadiaca činnosť vedúcich pracovníkov, predpokladá
- interdisciplinárnu spoluprácu.

Profesiogram

- výsledný produkt profesiografických analýz, chápe sa ako
- komplexná charakteristika povolania, zamestnania (určitého agregátu pracovných činností) vrátane požadovaných spôsobilostí, kompetencií pracovnej sily.

Obsahuje spravidla:

- výkonnostné charakteristiky (súpis pracovných činností, vykonávaných úloh),
- materiálo-technické podmienky a požiadavky (charakteristika pracovných podmienok, bezpečnosť práce),
- organizačno-ekonomické charakteristiky (organizácia práce, ekonomické stimuly),
- sociálno-psychologické charakteristiky (požadované psychické spôsobilosti, predpoklady na úspešný výkon stanovených pracovných činností),
- fyziologické charakteristiky (pracovná záťaž, požiadavky práce na fyzické predpoklady, fyzické spôsobilosti na výkon pracovných činností),
- zdravotné a hygienické charakteristiky (požadovaný zdravotný stav, zdravotné spôsobilosti na výkon pracovných činností, kontraindikácie, vplyv práce na zdravotný stav pracovníkov, zásady bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci),
- kvalifikačné požiadavky (kvalifikačné spôsobilosti, vedomosti, zručnosti, skúsenosti)

Štandard povolania a zamestnania

- Štandard zamestnania je charakteristika výkonu vyžadovaného v zamestnaní; je založený na potrebách zamestnávateľa.
- Štandard povolania je profesiogram (komplexná charakteristika práce v zamestnaní, vrátane požadovaných spôsobilostí) povýšený na normatívnu kategóriu.

Štandard povolania obsahuje relatívne stále charakteristiky, znaky príslušných agregátov pracovných činností a požiadaviek na ich úspešné vykonávanie, t. j. *výkonnostné kritériá, stupne, normy, požadované spôsobilosti - kvalifikačné, psychické, fyzické a zdravotné predpoklady pre úspešný výkon pracovných činností*.

Vo vyspelých krajinách sú tieto normatívy kvantifikované, číselne kódované, tvoria súčasť komplexného informačného systému pre potreby pracovného trhu. Sú výsledkom dlhoročnej práce špeciálnych agentúr, výskumných inštitúcií.

3. Základné metodologické predpoklady longitudinálneho výskumu zamestnaní

Prvým základným predpokladom celoplošnej analýzy štruktúry zamestnaní je revízia **Klasifikácie zamestnaní**, ktorú vypracoval Federálny štatistický úrad v roku 1992, pričom každému zamestnaniu ("agregátu pracovných činností, ktoré majú rovnaké hlavné úlohy a povinnosti") na našom pracovnom trhu bude priradené len jedno číslo.

Ťažiskovým problémom pri spracovávaní realizačného projektu **komplexnej analýzy zamestnaní** je zvolenie optimálnej metodiky analýzy zamestnaní (optimálnej jednak z hľadiska dostupných finančných prostriedkov a personálneho zabezpečenia výskumu, jednak z hľadiska mnohorakej využiteľnosti výsledkov). Počítame s využitím mnohých našich a zahraničných skúseností v tejto oblasti (náčrt metodologických prístupov uvádza príloha). Počítame tiež s odbornou spolupracou so Slovenskou komorou psychológov - návrh metodiky predložíme na odborné posúdenie sekcii psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja.

Z dnešného pohľadu považujeme za racionálne zvážiť metodiku odporučenú MOP, tzv. **Analytickú metódu hodnotenia prác**, ktorá v podstate vychádza zo súboru kritérií pre hodnotenie zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti prác. Hodnotí jej náročnosť na úroveň odbornej prípravy, zložitost' pracovných činností vo vzťahu k objektu (predmetu) práce a vo vzťahu k zložitosti používaných nástrojov, pomôcok a prístrojov.

Túto metodiku bude potrebné kombinovať s ďalšími metodologickými prístupmi na zachytenie psychickej spôsobilosti, fyzickej a zdravotnej spôsobilosti na vykonávanie zamestnaní a vypracovať čo najkomplexnejšie **štandardy** zamestnaní a povolání.

Zdá sa logické uvažovať o vypracovaní viacerých typových metodík na analýzu zamestnaní, a to osobitne metodík

- a) na celoplošnú analýzu remesiel,
- b) na analýzu kvalifikačne náročných zamestnaní.

Výskum bude prebiehať vo viacerých etapách, vrátane predvýskumu, odskúšania navrhovaných metodík. Systematická odborná spolupráca so sekciovou psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja SKP (či dokonca supervízia SKP) pri posudzovaní, doladovaní metodiky by mohla byť veľmi užitočná v záujme čo najväčšej efektívnosti postupov a praktickej využiteľnosti výsledkov.

Vzhľadom na náročnosť realizácie projektu komplexnej analýzy zamestnaní (náročnosť odborná, finančná, organizačná) bolo by efektívne spracovať spoločný projekt spolu s Českou republikou, nakoľko rozdiely v štruktúre zamestnaní a požadovaných spôsobilostiach na ich výkon sú zatiaľ minimálne.

Možnosti využitia výsledkov sa znásobia pri periodickom opakovaní analýz hlavných znakov zamestnaní, nakoľko poskytnú cenné informácie o vývoji zamestnaní, zmenách v ich štruktúre. O všestrannosti využitia takýchto výsledkov sa možno presvedčiť aj na dlhoročných skúsenostiach Inštitútu pre výskum pracovného trhu a povolání pri Spolkovom úrade práce v Norimbergu.

Vymedzenie základných pojmov

Medzinárodná organizácia práce odporučila vo svojich dokumentoch nasledovné **vymedzenie základných pojmov**:

Pracovné miesto (Job) je definovaná ako "zoskupenie úloh (Task) a povinností, ktoré jednotlivec vykonáva, resp. mal by vykonávať".

Zamestnanie (Occupation) sa chápe ako "zoskupenie pracovných miest, ktoré majú rovnaké hlavné úlohy a povinnosti".

Povolanie (Vocation) označuje "spôsobilosť vykonávať príslušné zamestnania, ktorá sa získava určitým stupňom vzdelania a osvojením si praktických zručností a skúseností". Názvy povolání odzrkadľujú vždy určitú tradíciu, kultúrnu a civilizačnú úroveň rozvoja krajiny (úroveň del'by práce), vrátane jazyka. Zaraďujú sa do systémov.

Hospodárska prax u nás tradične ponímala "povolanie" ako normu kvalifikačného katalógu. Povolanie agregovalo skupinu zamestnaní, pracovných činností na výkon ktorých sa požadovala často rozdielna kvalifikačná úroveň. Odbornú spôsobilosť na výkon jednotlivých zamestnaní (pracovných činností) zabezpečovali viaceré učebné a študijné odbory.

Prehľad dostupných známych metodík na analýzu zamestnaní, povolání

- * profesiografické analýzy uskutočňované v Československom výskumnom ústave práce (Psychologická analýza práce. Zborník. Bratislava 1970)
- * profesiografické schémy (Matoušek, O. a Ržička, J.: Profesiografické schemata. IVV chem. prmyslu. Praha 1967)
- * analýza profesného poľa (Kodýtek A., Zajíček Z.: Analýza profesního pole. VÚOŠ. Praha 1977) a charakteristiky povolání - spracované na Výskumnom ústave odborného školství Praha pre Správu služeb zaměstnanosti v r.1993 - 1995 (využitie informačnej databázy z analýzy profesných polí)
- * orientačné poradenské profesiogramy (Psychodiagnostické a didaktické testy. Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie Bratislava 1988)
- * Charakteristiky "zawodow" (t.j. povolání, zamestnaní) - spracované na Centralnom Instytute Ochrony Pracy vo Varšave (financované z pôžičky zo Svetovej banky)
- * metodiky na analýzu povolání a zamestnaní vypracované na Inštitúte výskumu pracovného trhu a výskumu povolání (IAB BA) pri Spolkovom úrade práce v Norimbergu
 - "Infratest Burke" - určený na analýzu priebehu, vývinu povolání (remesiel) podľa hlavných znakov (pracovné úlohy, pracovný predmet, pracovný prostriedok, pracovné prostredie, okruh vykonávaných funkcií, kvalifikácia, status)
 - "mikrocenzus" - špeciálna metodika, pomocou ktorej sa analyzujú kvalifikačne náročnejšie povolania, zamestnania; výsledky sa spracovávajú do kvalifikačných profilov; využívajú sa podnikoví experti, posudzovatelia
- * metodický prístup k analýze zamestnaní, povolání využívaný v National Council for Vocational Qualification/Qualification and Curriculum Authority vo Veľkej Británii (číselné kódovanie kvantifikovaných charakteristík)
- * využitie (výber) kritérií metodiky hodnotenia práce, ktorú odporúča Medzinárodná organizácia práce.

Skúsenosti a zámery VSŽ VaPC, a.s. v rozvoji poradenskej činnosti.

Peter Holčík

Dovoľte mi, aby som Vás stručne oboznámil s vývojom pracoviska - Odboru Psychológie a sociológie a jeho profilácie oblastí poradenských služieb, ktoré v súčasnom období zabezpečuje v rámci akciovej spoločnosti VSŽ Vzdelávacie a poradenské centrum, do ktorého je organizačne začlenené od 1.1.1996.

Začiatky činnosti pracoviska sa datujú do roku 1965, kedy v rámci úseku zamestnaneckých záležitostí bolo zriadené oddelenie Psychológie. Postupne sa táto činnosť programovo a rozsahom kryštalizovala a v roku 1967 vznikol samostatný odbor Psychológia, sociológia a fyziológia práce. V priebehu 34-ročnej histórie pracovisko dosiahlo viacero úspechov predovšetkým v oblasti psychologickéj diagnostiky a sociálnych analýz. Výsledky činnosti pracoviska sa počas jeho pôsobenia stali neodmysliteľnou súčasťou personálneho riadenia vo VSŽ, a.s. Svojou činnosťou a výsledkami zasahuje v priereze od výberu zamestnancov, ich rozmiestňovania, hodnotenia z hľadiska profesnej prípravy, ich ďalšieho odborného rastu a vzdelávania, hodnotenia úrovne pracovných podmienok, bezpečnosti práce až po sociálnu starostlivosť.

Pôsobnosť odboru v rámci poradenských služieb zasahuje do všetkých oblastí spoločenského života, ale najmä do oblasti riadenia sociálneho subsystému organizačných jednotiek v úzkej väzbe na ostatné subsystémy - technický a ekonomický - s využitím interdisciplinárneho prístupu tak, aby sme svojou činnosťou dosiahli čo najkomplexnejší záber.

Hlavným predmetom a cieľom činnosti odboru je na základe analýzy práce a pracovného procesu, pracovných podmienok a prostredia, poznania postojov a názorov zamestnancov prispievať k zefektívneniu činností v oblasti organizácie práce, tvorby a riadenia personálnej a sociálnej politiky, ku skvalitňovaniu sociálnej klímy na pracoviskách, pre zabezpečenie dynamického rozvoja organizácie a jej konkurencieschopnosti.

Programové zameranie poradenskej činnosti v oblasti riadenia a rozvoja ľudského potenciálu je v súčasnom období zamerané na:

- psychologické diagnostikovanie zamestnancov
- inžiniersko-psychologické a ergonomické expertízy
- sociálne prieskumy a výskumy
- sociálne prognózovanie a programovanie
- komplexné sociálno-psychologické diagnostikovanie podniku (firmy), pracovných podmienok a pracovného prostredia
- individuálne psychologické poradenstvo pre zamestnancov firmy.

Bližšie k obsahu jednotlivých služieb:

1. Psychologické diagnostikovanie zamestnancov má nasledovné zameranie:

Odborné psychologické posúdenie spôsobilosti pre výkon profesie, funkcie, komplexné psychologické posúdenie v rámci riadeného výberu, konkurzného pokračovania, výberu manažérov, absolventov škôl, pracovníkov pre vrcholový manažment, komplexné atestačné hodnotenia majstrov, technicko-hospodárskych a riadiacich funkcií, výskumných pracovníkov, výber nových pracovníkov, špecialistov, manažérov, personálnych rezerv, pracovníkov pre rizikové a špeciálne robotnícke profesie a pod.

Výstupy: Objektívizovaná charakteristika spôsobilosti zamestnanca pre výkon pracovnej funkcie.

2. Inžiniersko-psychologické a ergonomické expertízy

Zameranie:

a/ Optimalizácia organizácie a riadenia pracovného a výrobného procesu (posúdenie celého komplexu inžinierskych, psychologických a sociálnych aspektov pracovného a výrobného procesu so zameraním na optimalizáciu výkonu pracovníkov a efektivity pracovnej činnosti).

b/ Objektívizácia podmienok práce a pracovného prostredia, hodnotenie technickej úrovne práce, osvetlenia, farebnej úpravy, vo väzbe na výkonnosť pracovníkov, kvalitu a bezpečnosť ich práce.

c/ Špeciálne ergonomické a profesiografické štúdie.

Výstupy: Odborná analýza stavu v posudzovaných oblastiach a návrhy pre optimalizáciu ich riešenia.

3. Sociálne prieskumy a výskumy

Zameranie:

Získanie objektívnych informácií o aktuálnej sociálnej atmosfére na pracoviskách, o postojoch zamestnancov k práci, pracovným podmienkam a pracovnému prostrediu, k úrovni organizácie práce a riadenia na pracovisku, k medziludským vzťahom na pracovisku, k úrovni informovanosti a starostlivosti o zamestnancov. To znamená prieskum a výskum sociálnych javov, ktoré majú vzťah k riadeniu rozvoja podniku a ľudí (sociálne skupiny, sociálna klíma, štrukturálne zmeny, vývojové trendy a pod.).

Výstupy: Záverečná správa z analýzy získaných údajov a výsledkov.

4. Sociálne prognózovanie a programovanie

Zameranie:

Využitím sociologických a psychologických metód získať objektívne informácie o priebehu sociálnych javov v podniku. Na základe získaných objektívizovaných informácií navrhnúť vedeniu firiem opatrenia pre účinný systém riadenia rozvoja ľudských zdrojov, podnikovej kultúry a realizácie podnikateľskej stratégie.

Výstupy: Programové a prognostické projekty pre efektívne riadenie rozvoja sociálneho systému podniku.

5. Komplexné sociálno-psychologické diagnostikovanie podniku (firmy), pracovných podmienok a pracovného prostredia

Zameranie:

a/ Posúdenie psychických predpokladov a spôsobilosti pracovníkov pre optimálny pracovný výkon vo väzbe na kvalitu, rizikovosť práce a perspektívny rozvoj.

b/ Objektívizácia funkčnosti pracovných miest a ich náročnosti vo väzbe na zabezpečenie kvality výkonu a bezpečnosti práce pracovníkov, stanovenie komunikačných tokov (spôsob, forma)

c/ Expertíza tých kritických situácií, ktorých riešenie je možné realizovať s minimálnymi finančnými nákladmi, optimalizácia ovládacích prvkov, usporiadanie osvetlenia, analýza pracovných podmienok, analýza a riešenie rozhodujúcich pracovných stanovišť a technologických zariadení z hľadiska uplatňovania STN noriem a ich zosúladenie s EN, alebo ISO/159 pre ergonómiu.

d/ Analýza stavu sociálnej mikroklimy so zameraním na organizáciu práce, vplyv interpersonálnych vzťahov na produktivitu skupiny, na analýzu interakcie členov skupiny, komunikáciu a tok informácií v skupine, spokojnosť pracovníkov s najdôležitejšími prvkami práce a pracovného prostredia, a pod.

Výstupy: Komplexná sociálno-psychologická analýza stavu, závery zo získaných poznatkov a návrhy riešenia pre efektívny rozvoj kvality ľudských zdrojov podniku a podnikovej kultúry.

Organizačné začlenenie, personálne a materiálne vybavenie pracoviska

Odbor je organizačnou zložkou VSŽ VaPC, a.s. od r. 1996. Organizačne je odbor členený na dve samostatné oddelenia - oddelenie psychológie a oddelenie sociológie - s celkovým počtom 8 interných zamestnancov. Pri realizácii svojich činností však podľa potreby využívame aj služby externých spolupracovníkov, resp. odborných pracovníkov.

V záujme ďalšieho rozvoja a skvalitňovania poskytovaných služieb a dosiahnutia vyššieho štandardu, determinovaného zvýšenou požiadavkou v oblasti externých aktivít, bola v rokoch 1997 - 1998 realizovaná inovácia materiálne - technického vybavenia nášho pracoviska. V rámci tejto inovácie boli vytvorené optimálne podmienky, pre psychologické posudzovanie s využitím výpočtovej techniky s príslušným vybavením softwarom a hardwarom pre tieto účely. Zakúpením laboratória Perla došlo k zefektívneniu posudzovania a spracovávaní výsledkov. Najdôležitejšou úlohou z hľadiska kvality poskytovaných služieb v súčasnosti je proces certifikácie jednotlivých špecializovaných oblastí odboru Psychológie a sociológie, ktorý v súlade so strategickými cieľmi VSŽ VaPC, a.s. prebieha, a to v dvoch líniách:

1. línia je získanie certifikátu Riadenia kvality podľa STN EN ISO 9002, kde úzko spolupracujeme s odborným útvarom Riadenia kvality VSŽ, a.s.

2. línia je v spolupráci s SKP certifikácia v špecializovaných oblastiach psychologických služieb autorizovaných EAWOP (Európskou asociáciou psychológov práce a organizácie). Ide o veľmi náročnú úlohu najmä z toho dôvodu, že tento proces absolvujeme ako prvé pracovisko. Bližšie o situácii v tejto oblasti však bude informovať náš kolega PhDr. Piater vo svojom vystúpení.

Vo svojom vystúpení som Vás v stručnosti informoval o našom pracovisku, o jeho profilovaní a orientácii. Na záver Vám chcem ešte načrtnúť ciele nášho pracoviska pre nasledujúce roky. Sú to predovšetkým tieto úlohy:

- dosahovanie vysokej, špičkovej úrovne z hľadiska odbornosti a kvality poskytovaných služieb za účelom konkurencieschopnosti nášho pracoviska
- získanie certifikácie poradenských aktivít podľa ISO 9002.
- dobudovanie informačného systému pre riadenie rozvoja poradenských služieb - hlavne pokiaľ ide o kvalitu a efektívnosť
- trvalá inovácia psychodiagnostických metodík s využitím najnovších poznatkov vedy a výskumu z oblasti riadenia ľudských zdrojov, psychológie a sociológie a príbuzných vedných disciplín.
- systematický odborný rozvoj našich zamestnancov pre dosiahnutie vysokej odbornej úrovne potrebnej pre splnenie očakávaní našich zákazníkov a kritérií stanovených pre túto činnosť profesionálnymi inštitúciami SKP, EAWOP, SAV a pod. Verím, že k tomu prispeje aj táto naša odborná konferencia, ktorá vytvára priestor pre vzájomnú komunikáciu, výmenu skúseností, ale aj odborný rast nás všetkých.
- v r. 2000 sa má realizovať pripravený projekt pre skúmanie pracovných režimov viaczmennej práce. Projekt bol vypracovaný v spolupráci s Katedrou fyziológie človeka a živočíchov na Prírodovedeckej fakulte UPJŠ v Košiciach. Súčasťou projektu je aj IPsEEEx na závodoch. Tento projekt bol odsúhlasený Sociálnou radou VSŽ, a.s. a prijatý na realizáciu.
- výraznou rezervou je izolovanosť jednotlivých odborných pracovísk, najmä v diagnostikovaní, napr. posudzovanie spôsobilosti pre vodičov osobnej a nákladnej dopravy, železničnej dopravy, zbrojné preukazy a pod.

Ergonomie a nová technika

Aleš Hladký

Nosným principem ergonomie je ovlivňování jakékoli činnosti člověka optimalizací zátěže, která je v ní obsažena. Přiměřená zátěž je charakterizována optimálním poměrem mezi požadavky, kladenými na vlastnosti fungujícího systému a skutečnými vlastnostmi, kterými je vybaven. Ergonomické hodnocení tohoto systému musí respektovat jeho velkou složitost a jedinečně komplexní posouzení, integrující základní a relevantní aspekty, může poskytnout adekvátní způsoby řešení. Mezi podstatné aspekty patří otázky psychické a fyzické zátěže člověka, zdravotní rizika, jimž je člověk při své činnosti vystaven a další rizika, vznikající důsledkem jeho chybné činnosti pro jeho okolí. Ergonomické hodnocení je tudíž nezbytně multidisciplinární záležitostí, v níž se jednotlivá hlediska vzájemně podmiňují. Kombinují se zde nejen hlediska psychologie a fyziologie, ale i aspekty hodnocení a řízení rizika (risk assessment, risk management), které opět integrují celou řadu složitých hledisek.

V poslední době bývá v anglicky psané literatuře používáno termínu *psychosocial stress* a *technostress*. Obojí označuje zdroje stresových situací: psychosociální stres vyvěrá z mezilidských kontaktů, komunikací a vztahů, zatímco technostres znamená souhrnný název pro obavy z technických vymožeností, a to jak z hlediska jejího složitého ovládní, tak z hlediska možného dopadu na zdraví lidí.

Ergonomie je nerozlučně spojena s rozvojem techniky. Nová technika vzniklá za II. světové války byla vlastně podnětem pro vznik ergonomického způsobu uvažování. V době nedávno minulé i současné představuje masové rozšíření nových způsobů informační technologie podnět pro hodnocení jejich dopadu na lidský organismus. Zmíním se o dvou problémech: počítačová pracoviště a mobilní telefony.

1. Ergonomické aspekty práce u počítačových obrazovek

Ohromné rozšíření osobních počítačů po celém světě, k němuž docházelo postupně počínaje rannými 80. léty, vedlo k intenzivnímu zkoumání mnoha důležitých otázek. Do iniciování výzkumu se zapojily vlivné nadnárodní společnosti jako WHO (Světová zdravotnická organizace), ILO (Mezinárodní úřad práce), ISO (Mezinárodní organizace pro normalizaci) i vládní a odborové orgány vyspělých států. Výsledkem tohoto úsilí je několik oficiálních publikací, obsahujících stanoviska a doporučení, která byla vtělena jak do legislativních opatření řady států, tak do direktivy Rady Evropské Unie č. 90/270, dále mezinárodní norma ISO 9241, obsahující 18 oddílů a konečně dnes již nepřehlédnutelné množství odborných článků a publikací na nejrůznější témata.

Problematika se člení do několika okruhů:

- 1) psychická zátěž pracovními úkoly,
- 2) ergonomické aspekty software,
- 3) ergonomické aspekty počítačového zařízení (hardware) a pracovního prostředí,
- 4) elektromagnetická pole u počítačových monitorů.

1) Závěry z výzkumu pracovních úkolů se nijak nevymykají základním poznatkům psychologie práce o motivačním potenciálu práce s tím, že v činnosti u počítače ostřeji než jinde se liší úkoly vysoce zajímavé a přitažlivé, vedoucí až k workholismu, a úkoly monotonní a vysoce nudné, stejně jako problémy stresu při nácviku ovládní počítače (podobně jako např. nácvik dovedností při řízení auta) resp. při zvládní nového software.

2) Ergonomie software navzdory tomu, že jí je věnována samostatná část normy ISO, trpí doposud dětskými nemocemi růstu a nevybočila prozatím z rámce obecných proklamací, např. že program musí být user-friendly, ale jak toho docílit, je spíše otázkou umění.

3) Nejpracovanější a nejkonkrétnější oblastí je ergonomická problematika hardware a pracovního prostředí. Krátce poté, co bylo zavedeno zobrazování počítačových procesů na obrazovkách monitorů, se u uživatelů objevily subjektivní zrakové potíže: tlak, bolesti, svědění až pálení v očích, otoky očních víček, rozostřené, až dvojité vidění, pocit jakoby písku v očích, bolesti hlavy. K tělesným potížím pohybové soustavy, charakteristickým pro tradiční dřívější kancelářské práce s mechanickými psacími stroji (otoky dolních končetin, bolesti v křížové oblasti, bolesti horních končetin) přistoupily další potíže, specifické pro uživatele PC, zejména bolesti v ramenním pletenci, v oblasti horní části zad a krční páteře a bolesti až orgánové poruchy v oblasti zápěstí a paže jednostranně zatěžované ruky prací na klávesnici či pomocí myši nebo trackballu. .

Od počátečního zmapování výskytu a popisu zmíněných potíží v průběhu 80.let dospělo v 90. letech poznání o značný krok dále. Byly poznány a popsány fyziologické a biomechanické procesy jejich vzniku, podmíněnost dosavadním stavem pohybového ústrojí dotyčného jedince a zejména pak jejich ergonomické příčiny a souvislosti. Například matematickou rovnicí byl vyjádřen vztah mezi polohou hlavy a následnými potížemi - čím více se hlava odchýlí od vertikální osy páteře v jakémkoli směru, tím větší je pravděpodobnost vzniku bolestí v šíjové oblasti. Jedno z důležitých zjištění odhaluje vzájemnou souvislost mezi zrakovým vnímáním a potížemi pohybové soustavy: poloha těla se přizpůsobuje zraku a následně tělesné bolesti mohou být důsledkem špatného zraku či jiných nedostatků při zrakovém vnímání. Odhalena byla role nevhodného postavení obrazovky vůči světelným zdrojům i důležitost vyváženosti jasových poměrů v místnosti a celá řada dalších okolností.

Bylo též konstatováno, že většina potíží má charakter únavových jevů, při odpočinku se organismus restituuje a dochází k obnově původního funkčního stavu. Nicméně dlouhodobé zatěžování zvláště pohybové soustavy může vyústit do poruch, až do případných morfologicky patologických změn pohybového aparátu. Byl například popsán tzv. RSI (repetitive strain injury) syndrom, který charakterizuje poruchy pojivových, cévních, nervových a svalových tkání zápěstí, vznikající rychlými opakovanými pohyby prstů. (Někteří badatelé odmítali tento výklad s tím, že nejde o jednotlivý syndrom, nýbrž o řadu rozdílných poruch, nicméně šlo o pouhou terminologickou debatu, nikoli o věcnou chybu). U osob, které tráví u počítače větší část pracovní doby, dochází k poruchám hybné soustavy zpravidla po 5-10 letech. U zraku tomu pravděpodobně tak není, soudě podle několika studií, podniknutých v dlouhodobém časovém rozpětí. Např. rozsáhlá italská studie 30.000 zaměstnanců italského Telecomu konstatovala, že mezi pracovníky, pracujícími u obrazovek a lidmi, nepoužívajícími obrazovky nebyl rozdíl v ukazatelích stavu zraku, vyšetřovaných na začátku a koncem období 5-6 let práce. Změny, k nimž po této době došlo, je třeba podle autorů studie připsat na vrub času resp. stárnutí a ne práci u obrazovek.

Tento přehled lze doplnit závěry ze studií, podniknutých ve Státním zdravotním ústavu v Praze. Byl vytvořen dotazník, obsahující 9 otázek na zrakové potíže, 8 otázek na potíže pohybové soustavy a 1 otázku, týkající se bolestí hlavy. Dotazy jsou zaměřeny a) na výskyt potíží v čase v poslední době, b) na hodnocení jejich intenzity a c) na jejich časové trvání, tj. za jak dlouho vymizí. Výsledky, získané od 182 osob, jsou uvedeny v tabulce 1, která ukazuje relativní závažnost jednotlivých příznaků. Nejrozšířenější příznaky a nejhůře pociťované jsou bolesti v oblasti šíje, dále nespecifické pocity celkové tělesné a zrakové únavy a bolesti hlavy. Další skupinu tvoří bolesti horní i dolní části zad, bolesti a pálení v očích spolu s přechodným oslabením ostrosti zraku, které udává polovina až dvě třetiny osob Skupinu méně rozšířených příznaků tvoří okulární potíže (sucho v očích či naopak zvýšené slzení, skvrny před očima) spolu s bolestmi horních a dolních končetin. Uvádí je celkově mezi jednou třetinou až polovinou osob s tím, že u velmi malého procenta lidí se objevují častěji než jednou týdně s delším trváním. Okulární potíže mohou souviset jednak se stavem zraku osob, jednak s nevhodným ergonomickým uspořádáním pracoviště. U části osob, uvádějících bolesti v horních či dolních končetinách může jít o poměrně závažnější poruchu pohybového ústrojí, která opět může souviset jak s jeho stavem, tak s ergonomickými parametry pracoviště. Poslední skupinu tvoří příznaky, které uvádí méně než čtvrtina osob, nicméně toto řídké rozšíření mezi lidmi neznamená, že by bylo možno je pokládat za zanedbatelné (necitlivost v ruce, otoky nohou, pocit písku v očích). Každá z uvedených potíží může být příznakem závažné poruchy, vyžadující pozornost.

Z tabulky 2 je zřejmé, že v celkovém souhrnu (skóru) jak zrakové potíže, tak potíže pohybové soustavy nezávisí na pohlaví či stavu zraku, ale jsou silně podmíněny trváním práce, tj. časovým faktorem, jak dlouho průměrně denně daná osoba u počítače pracuje. Věk není rozhodujícím faktorem pro výskyt zrakových potíží, projevuje se zčásti u pohybové soustavy. Zde je však vliv věku u jednotlivých potíží různý. Tabulka 3 znázorňuje korelace mezi jednotlivými potížemi s trváním práce a s věkem. Některé závislosti se jeví jako protichůdné: bolesti rukou a dolních končetin souvisí s věkem, ale nezávisí na trvání práce. Naopak bolesti šíje, horní části zad, v bederní krajině a celková tělesná únava závisí na trvání práce, ne však na věku. Zbývající dva příznaky, necitlivost v ruce a otoky dolních končetin nesouvisí s žádnou z jmenovaných podmínek.

Průměrný denní počet hodin, strávených u obrazovky počítače je tedy rozhodujícím faktorem pro vznik jak zrakových potíží tak významných symptomů potíží pohybové soustavy. Vazba výskytu potíží na délku práce je pochopitelná, neboť při střídání různých pracovních činností není člověk zatěžován jednostranně a pestřejší skladba úkolů je i účinným motivačním činitelem.

Vliv trvání práce je ilustrován v obr. 1. Vzhledem k nesourodosti skóre obou druhů potíží byly hodnoty aritmetických průměrů skóre transformovány na hodnoty, vyjádřené procentuálním podílem z maximálně možného skóre. Z obrázku je patrný trend ke zmožení četnosti příznaků se stupňujícím se počtem hodin práce.

Konstatováním subjektivních potíží pracovníků však role ergonomie nekončí, nýbrž začíná. Z přehledu potíží vyplynulo, že neúčinnějším prostředkem je omezení doby, kterou člověk tráví u počítače, resp. prostřídání této aktivity činností mimo obrazovku. Pracovní náplň některých osob je však přímo vázána na počítač, takže tuto formu prevence lze jen obtížně uplatnit. Naštěstí je dnes na trhu již dostatek ergonomických prostředků, určených k zvýšení tělesného komfortu při práci u počítače a k zábraně vzniku poškození pohybové soustavy. Ne každá ergonomická pomůcka však splňuje náročná kritéria na kvalitu. Základním ergonomickým požadavkem je, aby se člověk nemusel přizpůsobovat používanému zařízení, nýbrž aby si je mohl přizpůsobit sám sobě, svému tělesnému vzrůstu, svým potřebám a své činnosti.

Obrazovkové filtry zlepšují zejména kontrast mezi jasnem znaků a pozadí na obrazovce a přispívají tak k zřetelnějšímu vnímání textu. Jedna z částí citovaného výzkumu ve Státním zdravotním ústavu se týkala účinnosti obrazovkových filtrů vzhledem k zmírnění potíží se zrakem. Po jednom měsíci používání filtru se oproti kontrolní skupině projevilo snížení potíží jak se zrakem, tak s pohybovou soustavou. Souhrnné výsledky jsou ilustrovány v obraze 2.

Umístění monitoru. Kancelářské stoly jsou příliš malé na to, aby se na ně vešly všechny potřebné předměty: počítačová jednotka, monitor, klávesnice, myš, tiskárna, písemnosti, telefon, kalendář, psací potřeby a další drobnosti. Monitor zabírá příliš mnoho místa a v drtivé většině případů bývá umístěn ne přímo před pracovníkem, ale stranou. Řešením může být pohyblivé rameno pro monitor. Kvalitní rameno by mělo umožňovat snadné nastavení monitoru před pracovníkem v odpovídající výšce a vzdálenosti s možností lehkého ovládní sklonu a stranového natočení obrazovky pro případné omezování vlivu okolního světla a odlesků na obrazovce. Těmto požadavkům nejlépe vyhovuje pneumatické rameno výrobce ErgoView Technologies. Odstranění monitoru ze stolu radikálně uvolní plochu stolu.

Umístění písemností. Na písemné podklady není rovněž mnoho místa, bývají pokládány vedle klávesnice, což vede k špatným polohám těla. Je k dostání více druhů držadel dokumentů, které by měly umožňovat co nejbližší postavení písemností k monitoru, snadné upevnění a výměnu papírů.

Umístění klávesnice a myši. Kritickým požadavkem je výška manipulační roviny, kterému neodpovídají tradiční kancelářské stoly. Výrobci kancelářského nábytku se brzy přizpůsobili požadavkům a na trhu se objevil stolní nábytek pro osobní počítače, a to buď s nižší pracovní plochou, anebo s výsuvnými deskami pro klávesnici. Snížení pracovní plochy vede k přirozenějšímu držení paží s úhlem v lokti větším než 90, což odstraňuje jednu z hlavních příčin diskomfortu. Výsuvné desky pro klávesnici jsou řešením, které má jistá úskalí. Pokud mají dostatečnou šířku a hloubku, lze s klávesnicí pohybovat a natáčet ji tak, aby si pracovník mohl sám přizpůsobit její polohu. Některé desky však jsou příliš malé, s klávesnicí nelze hýbat, což vede k tomu, že se paže a trup naopak přizpůsobuje klávesnici a pracovník pak sedí stísněně a ztrnule.

Nejnovější výzkum prokázal, že fyziologicky nevhodnější polohou klávesnice a myši je jejich umístění ve výši pupeční jamky v tzv. neutrální zóně. Neutrální zóna je oblast dosahu rukou bez zvýšeného předloktí, bez extenze zápěstí a s rameny v přirozené poloze. Výsledkem je konstrukce nového systému pro upevnění klávesnice a myši, která je zavěšena na pohyblivé desce, připevněné zespod stolu. Desku lze zasunovat a vysunovat, otáčet do stran, lehce nastavovat její výšku. Vědečtí pracovníci z Cornellovy university v oboru fyziologie, kteří se na vývoji tohoto zařízení podíleli, zjistili, že při práci s ním dochází k podstatně menšímu napětí svalů předloktí, čímž se odlehčuje nervům a vazivovému aparátu, spojeném s karpálním tunelem a snižuje se riziko poškození paže RSI syndromem. Jeho výrobce ErgoView Technologies zdůrazňuje, že ve srovnání s klávesnicí na stole se významně zvyšuje komfort. Systém je vhodný i na starší kancelářské stoly a vzhledem k tomu, že je levnější než přijde nákup nového stolu, představuje velmi atraktivní ergonomickou pomůcku. Odstranění klávesnice a myši ze stolu přispívá k tomu, že nutné dokumenty mohou ležet přímo před pracovníkem.

Ergonomické řešení klávesnice a myši. Ve snaze omezit vytáčení ruky do strany k malíku nabízejí výrobci nové tvary klávesnic, například rozpůlení do dvou částí a jejich natočení do úhlu, který umožňuje přirozenější polohu rukou. Tyto inovace jsou sice poměrně dobré, avšak na trhu prozatím málo úspěšné a jejich efekt není natolik výrazný, aby se nákup vyplatil. Z fyziologického hlediska je daleko horší zvedání ruky v zápěstí nahoru, proti čemuž se lze bránit s podstatně nižšími výdaji pomoci podložek ke klávesnici, kterých je na trhu dostatek. Poměrně drahé jsou ergonomicky tvarované myši, které umožňují, aby linie předloktí a ruky byla v jedné ose. Levnějším řešením je podpora dlaně k myši, kterou lze dostat buď samostatně, anebo jako součást podložky k myši. Mechanismus Ergorest řeší tento problém pomocí pohyblivých podpěr předloktí, upevňovaných na stůl, které lze používat jak u klávesnice, tak u myši.

Ergonomické řešení sezení. Bezesporu nejdůležitějším kusem nábytku u počítače je pracovní židle. Fyziologové, ortopedi a odborníci v rehabilitaci vynuli značné úsilí při zkoumání příčin potíží a způsobů jejich odstraňování. Výsledky jejich výzkumu byly vtěleny do konstrukce nových pracovních sedadel. Základním požadavkem je možnost snadného nastavení výšky sedadla, opěra zad, tvarovaná podle přirozeného prohýbu páteře, zaoblené přední hrany a mírný sklon sedadla dopředu. Nedávno bylo zjištěno, že důležitou zásadou je, aby při sezení byla zvednuta pánev, což napřimuje trup a odlehčuje ploténkám v křížové oblasti. Nejnovější typ židle je již řešen podle všech kritérií s velmi dobrým řešením zvýšené zadní sedací části, která zvedá pánev do přirozené polohy. Její velkou předností je možnost nastavení všech prvků podle individuálních potřeb uživatele.

Pro tento účel jsou vhodné i klekačky, které však mají dva základní nedostatky: postrádají opěru zad a zvýšený tlak na kolena vede k nadměrnému zatěžování těchto kloubů. Nelze je proto doporučit pro trvalé sezení, nýbrž pouze pro občasná vystřídání pracovní polohy.

Dobrá pracovní židle představuje poměrně větší investici a ne vždy se vyplatí nakupovat sice pěkně vyhlížející zboží, ale ne zcela dobře ergonomicky řešené. V takových případech lze využít i starších židlí a pořídit si samostatnou opěru zad, která slouží jako zádový polštář. Opěra na obrázku je anatomicky tvarována tak, že si každý člověk může přizpůsobit výšku zaoblení polštáře svému tvaru zakřivení páteře. Podporuje správné sezení v napřimé poloze s uvolněnými zádovými svaly a s optimalizovaným tlakem na bederní ploténky.

Dobrá poloha těla při sezení je podporována i tím, že se zvýší poloha dolních končetin. K dostání jsou různé podložky pro nohy, které umožňují zachovat správný poměr mezi nohami a horní částí těla a podporují krevní oběh. Nedávný výzkum prokázal užitečnost tzv. aktivního sezení, což naznačuje, že při sedavém způsobu je pohyb prospěšný. K aktivnímu sezení pomáhá nová nožní podložka, vyvinutá ve společnosti Ergoview, která podporuje pohyb dolních končetin jako kolébka a obsahuje na opěrné ploše sadu otočných válečků, na nichž lze provádět masáž chodidel. Aktivování příslušných svalových skupin výrazně zvyšuje krevní oběh v dolních končetinách, snižuje možnost městnání krve a otoků nohou a při dlouhodobém používání vede k menší pravděpodobnosti vzniku křečových žil

4) Elektromagnetická pole vznikají u obrazovkových monitorů PC při vzniku svazku elektronů a jeho pohybu pomocí vychylovacích cívek. Jejich frekvenční složení je velmi pestré: zatímco v pásmu viditelného spektra (400-760 nm) jsou vytvářeny záměrně, vedlejším nežádoucím produktem jsou pole v nízkofrekvenční oblasti (zhruba do 400 kHz), dosahující do pásma radiových frekvencí (až do 30 MHz) a zasahující dále pásmo rentgenových paprsků. Západní svět byl koncem 70. let šokován novinovými zprávami o údajném škodlivém vlivu práce u obrazovkových monitorů na těhotné ženy. Zprávy popisovaly případy o komplikacích těhotenství, potratech a poškození plodu žen, pracujících u obrazovek. Přehnané a tendenční novinářské zprávy byly sice příslušnými odborníky uvedeny na pravou míru (šlo o výběrové statistické zkreslení), nicméně zdravotnický výzkum této problematice věnoval zvýšenou pozornost. Dodnes bylo podniknuto více než 20 epidemiologických studií těhotných žen u obrazovek. Až asi na dvě žádná studie nepotvrdila souvislost komplikací těhotenství s elektromagnetickými poli u monitorů, a i když lze mít určité výhrady k některým jejich metodickým nedostatkům, zdá se, že úrovně polí jsou z hlediska těchto účinků nezávadné. K zlepšení situace přispěl i Švédský státní ústav pro radiační ochranu pomocí své metodiky testování monitorů, známé jako MPRII. Limity, které byly stanoveny v této normě, jsou podstatně přísnější, než mezinárodně uznávaná zdravotnická doporučení. Výrobci monitorů se asi od r. 1992 začali řídit doporučeními MPRII a zkvalitnili produkci monitorů jak z hlediska emisí elektromagnetických polí, tak z hlediska jejich optických vlastností.

Souhrnně k výsledkům výzkumu lze říci, že při práci u počítačových obrazovek jsou nejzávažnější problémy pohybové soustavy, a to jak z hlediska jejich distribuce v populaci, tak z hlediska možných následků pro zdravotní stav. Zdá se, že pravděpodobnost poškození vizuální soustavy je malá, stejně jako ovlivnění těhotenství elektromagnetickými poli z monitorů PC.

2. Mobilní telefony

Většina mobilních telefonů funguje jako vysílač a přijímač radiového signálu na vysoké frekvenci v pásmu okolo 900 MHz. Toto pásmo je vyhrazeno systému GSM (Global System for Mobile Communications) s využitím digitální modulace TDMA (Time Division Multiple Access). Během provozu je frekvence a intenzita vysílaného signálu (vyzařované energie) automaticky řízena systémem celulární sítě (tzv. základnových stanic). Úroveň pulsního signálu telefonu se pohybuje v rozmezí 0,02 až 2 W v závislosti na intenzitě signálu základnové stanice v daném místě a je indikována počtem sloupců v grafu na displeji telefonu. Uspokojivá kvalita přenosu vyžaduje intenzitu signálu základnové stanice minimálně na úrovni 2 sloupců a odpovídá úrovni pulsního signálu telefonu 1,5 W. Absolutní úrovně expozice, udávané hodnotami specifické níry absorpce (SAR) dosahují zhruba okolo 0,1 W/kg, přičemž navrhovaný evropský limit pro obyvatelstvo je 2 W/kg. Je třeba ještě podotknout, že úroveň polí závisí v první řadě na tom, zda aparát signál přijímá anebo vysílá. Při příjmu signálu je úroveň téměř nulová, kdežto při vysílání dosahuje maximálních hodnot. Jestliže tedy osoba pouze naslouchá, není vystavena elektromagnetickým polím, jestliže hovoří, pak ano.

Nicméně uvedená limitní úroveň některé badatele i zdravotnické orgány neuspokojuje a i s ohledem na rozptýlení možných obav obyvatelstva se v poslední době věnuje zvýšená pozornost zkoumání možných účinků těchto elektromagnetických polí. Je to i z toho důvodu, že telefon, držení u ucha, je v bezprostřední blízkosti mozkových struktur, jejichž poškození by mohlo být velmi závažné.

Ve Státním zdravotním ústavu byly provedeny experimenty s cílem zjistit, zda při použití mobilu dochází k současnému ovlivnění funkcí CNS. Jako markerů dysfunkce CNS, ověřených i v jiných souvislostech (např. účinky neurotrofních látek) bylo použito vyšetření evokovaných zrakových potenciálů (VEP) a dvou psychologických testů, zatěžujících paměť a pozornost. Výsledky neprokázaly akutní účinky elektromagnetických polí mobilu na funkce CNS v žádném ze sledovaných ukazatelů. Projevilo se však nápadné zhoršení výkonu v pozornostním testu při současném telefonování (tj. při hlasitém odříkávání pořadových čísel). Tato druhotná úloha vedla ne k zvýšení chybovosti, ale k zpomalení percepce a rozhodovacího procesu v pozornostním testu (obr. 3), který je velmi dobrým modelem řízení automobilu. Tím se potvrdilo, že používání mobilu při řízení auta může být vysoce riskantní.

Závěr o účincích elektromagnetických polí je nutno chápat relativně. Šlo o zkoumání akutního působení, které nelze vztáhnout na dlouhodobé účinky opakovaných expozic. Je třeba též zdůraznit, že existuje mnoho literárních údajů o ovlivnění biologických procesů na nižších úrovních buněk a tkání i nízkými úrovněmi elektromagnetických polí. To, že se tento vliv neprojeví na systémovém chování celého organismu nelze brát za průkaz jejich neškodnosti.

Tab. 1 Frekvence výskytu potíží ve sledovaném vzorku osob

Příznak	Výskyt ve vzorku % osob	Výskyt v čase (% osob)			Trvání v čase (% osob)			
		1	2	3	1	2	3	4-5
Bolesti šíje	90,8	26,9	40,4	23,5	16,0	14,3	32,8	27,7
Zraková únava	84,6	32,4	23,1	29,1	14,8	20,3	26,9	22,6
Tělesná únava	84,0	32,8	31,9	19,3	10,0	16,8	32,8	24,4
Bolesti hlavy	73,6	31,9	33,5	8,2	14,3	14,8	34,1	10,4
Bolesti zad (lopatky)	66,4	21,8	30,3	14,3	8,4	15,1	18,5	24,4
Bolesti očí	64,8	29,1	24,7	11,0	15,4	15,4	24,7	9,3
Bolesti v kříži	63,0	16,8	30,2	16,0	7,6	15,1	20,2	20,1
Neostře vidění	59,9	28,6	17,0	14,3	22,0	12,1	15,9	9,9
Pálení v očích	55,5	24,2	20,3	11,0	14,3	17,6	18,1	5,5
Otoky víček	47,3	24,7	18,2	4,4	10,4	13,8	17,0	6,1
Sucho v očích	46,1	21,4	17,6	7,1	13,2	14,3	12,6	6,0
Bolesti rukou	41,2	27,8	10,9	2,5	14,3	10,9	7,6	8,4
Zvýšené slzení	38,4	17,0	17,6	3,8	8,8	9,3	15,4	4,9
Bolesti nohou	37,8	21,0	9,2	7,6	8,4	12,6	10,9	5,9
Skvrny před očima	37,9	24,2	8,2	5,5	18,8	8,2	8,2	2,7
Necitlivost v rukou	28,6	21,0	7,6	0,0	7,6	6,7	11,0	3,3
Otoky nohou	22,7	15,2	6,7	0,8	5,9	6,7	7,6	2,5
Pocit písku v očích	17,5	10,4	6,0	1,1	5,5	5,5	4,9	1,6

Význam číselné škály

Výskyt v čase:

- 1 = zřídka
- 2 = asi tak jednou týdně
- 3 = denně či téměř denně

Trvání v čase:

- 1 = vymizí hned po práci
- 2 = až večer
- 3 = až po spánku
- 4 = až po dni volna
- 5 = trvají téměř stále

Tab. 2 Závislost potíží

Závisle proměnná	Testovaný faktor	Hladina významnosti
Zrakové potíže-výskyt	Věk	0,321
	Pohlaví	0,523
	Stav zraku	0,675
	Trvání práce	###0,001
Pohybové potíže-výskyt	Věk	0,020
	Pohlaví	0,081
	Stav zraku	0,481
	Trvání práce	###0,001

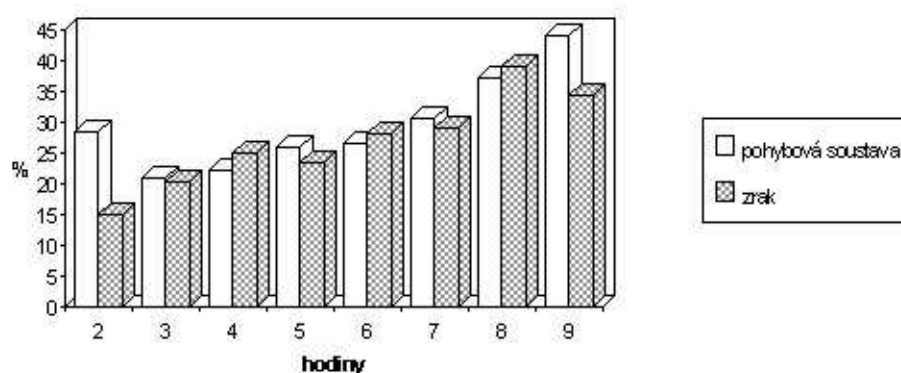
Tab.3 Korelační koeficienty potíží pohybové soustavy

Příznak	Trvání práce		Věk	
	r	meze sp.	r	meze sp.
Bolesti rukou	.16	-.02###R###.33	.19	.01###R###.36
Necitlivost či brnění v rukou	.12	-.03###R###.29	.17	-.01###R###.34
Bolesti v oblasti šíje	.25	.07###R###.41	.08	-.10###R###.25
Bolesti zad v oblasti lopatek	.31	.14###R###.46	.11	-.08###R###.28
Bolesti zad v oblasti kříže	.30	.12###R###.45	.12	-.06###R###.29
Bolesti dolních končetin	.06	-.12###R###.23	.24	.06###R###.40
Otoky dolních končetin	.16	-.02###R###.33	-.10	-.27###R###.09
Celková tělesná únava	.35	.18###R###.50	.05	-.14###R###.22

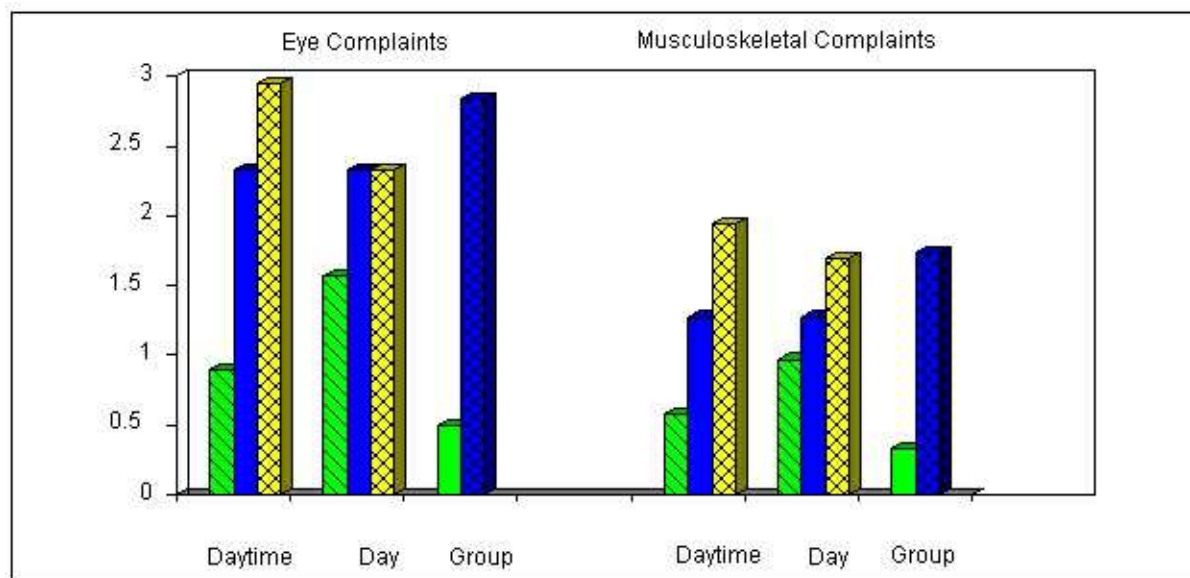
r = koeficient korelace (Spearman)
meze sp. = 95% interval spolehlivosti

Obr. 1 Závislost tělesných potíží na trvání práce

Na ose Y je znázorněna škála aritmetických průměrů skóre (součtu bodových hodnot), transformovaná do procentuálních podílů z maximálně možných hodnot.

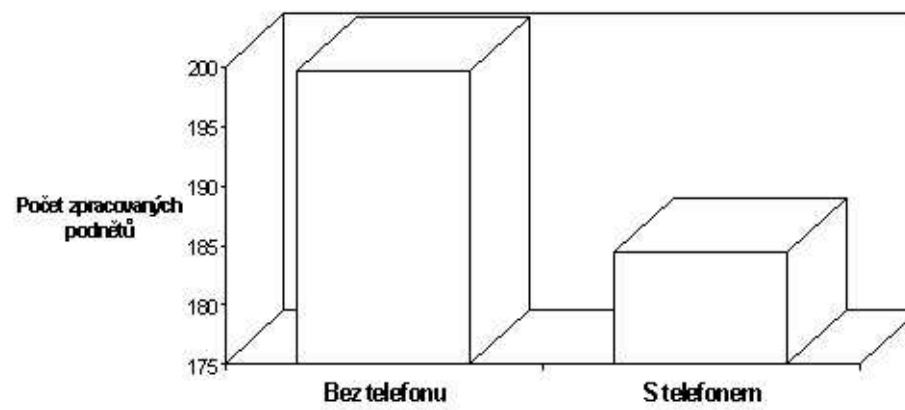


Obr. 2 Průměrné rozdíly mezi skóre na počátku a na konci šetření



Daytime = denní doba (ráno, v poledne, odpoledne)
 Day = den zkoumání (1,2,3)
 Group = skupina osob (osoby s filtrem, osoby kontrolní)

Obr. 3 Výkon v pozornostním testu



Skúsenosti z aplikácie inžinierskej psychológie v podnikovej praxi VSŽ, a.s.

Juraj Stanko

Prvé skúsenosti z aplikácie inžiniersko-psychologických expertíz vo VSŽ, a.s. sa datujú od r. 1968, keď pri veľkej havárii na závode Oceliareň bolo vyliatych 660 ton ocele a následne sa merala záťaž pracovníkov obsluhy - tavičov a operátorov. Inžiniersko-psychologické expertízy a v komplexnejšom poňatí aj ergonomické majú nesmierny význam pre prax.

Už v r. 1976 Daniel poukázal na to, že izolované psychologické ani hygienické (fyzikálno-chemické vplyvy) prístupy nestačia pri riešení problematiky bezpečnosti práce a že nové možnosti poskytuje inžinierska psychológia a ergonómia. Zvyšovanie spoľahlivosti človeka ako kľúčového elementu vo výrobe sa nemôže dosiahnuť bez aplikácie poznatkov inžinierskej psychológie. Potvrzuje to aj P.E. Hicks (1994) konštatovaním, že „systémy priemyselného inžinieringu“ sú „ľudské systémy“ a pochopenie ich fyzikálnej a mentálnej kapacity a limitov ľudí sú nutnosťou v projektovaní týchto systémov.

V rámci koncepcie sociálno-psychologickej diagnostiky VSŽ VaPC, a.s., ktorej súčasťou sú aj inžiniersko-psychologické a ergonomické expertízy, sa zintenzívnila v posledných rokoch ich praktická realizácia v našich strojárskych závodoch - satelitoch VSŽ, a.s. Sú to závody v Medzilaborciach, Snine, Michalovciach, Tornali a Dobšinej. Takáto komplexná sociálno-psychologická diagnostika a inžiniersko-psychologická a ergonomická expertíza bola vykonaná aj v Elektrárňach Vojany.

1. Ciele inžiniersko-psychologických a ergonomických expertíz

Hlavným cieľom bolo:

a) prispieť k harmonizácii a optimalizácii vzťahov človek - stroj - výrobný systém a pracovné prostredie

b) expertíznou činnosťou sme sledovali:

- vypracovanie konkrétnych, prijateľných, jasných a zrozumiteľných realizačných návrhov a opatrení pre praktické použitie, pre vrcholový manažment výrobných závodov
- zvýšenie bezpečnosti práce a ochrany zdravia
- zvýšenie produktivity a kvality práce
- prehĺbenie humanizačných aspektov práce a pracovných podmienok.

Za týmto účelom sme uskutočnili:

a) posúdenie súčasného stavu strojov a technických zariadení

b) posúdenie pracovného prostredia

c) prehodnotenie kontinuity toku materiálu s využitím „Just in time“ techniky a vstupy pracovníkov do tohoto procesu

d) ergonomické posúdenie pracovných priestorov pri strojoch vo vzťahu k pracovnej záťaži, hlavne fyzickej

e) ergonomické posúdenie vnútorných priestorov žeriavníckych kabín.

2. Metodické prístupy v rámci inžiniersko-psychologických a ergonomických expertíz:

1. priame pozorovanie v prevádzkových podmienkach
2. komparatívne
3. dotazníkové
4. časové štúdie
5. expertné
6. rozhovory s manažermi a zamestnancami
7. ergonomické merania
8. podklady hygienických meraní
9. prístrojové techniky a výkonové testy
10. štúdium dokumentačných materiálov z výrobného závodu so zameraním na:
 - ročné správy o stave bezpečnosti a ochrany zdravia,
 - ročné analytické správy kvality výroby,
 - prevádzkovo-bezpečnostné technické predpisy pre stroje a zariadenia
 - štatistické materiály rozboru príčin reklamácií
 - rozborové správy údržby o príčinách porúch a havárií.

V praxi využívame ďalej základné princípy a zásady ergonómie, ktoré sú základom a súčasťou európskych štandardov a STN.

3. Niektoré výsledky inžiniersko-psychologickej a ergonomickej expertízy

Súčasný stav v strojárskych závodoch vo vybavení strojmi a zariadeniami je taký, že sa vyskytujú stroje vyrobené pred 40 rokmi a stroje predstavujúce súčasnú vyspelú špičkovú techniku, ako CNC stroje a priemyselné roboty. Pre ilustráciu uvádzame najčastejšie chyby a nedostatky v tejto oblasti:

• Havarijné ovládače sú nedostatočne označené, nevhodne umiestnené a konštruované.

• Ovládače pre kontrolu, riadenie a nastavovanie parametrov nemajú označené funkcie, často chýbajú, sú nekompletné - poškodené, ich funkcie sú nečitateľné a

umiestnenie v priestore nevhodné. Z celkového počtu posúdených strojov v jednom divíznom závode to činilo 28,3%.

• Pri indikátoroch je obdobný stav s tým rozdielom, že sa vyskytuje viac nefunkčných. Indikované parametre sú často nečitateľné a ťažko diferencovateľné. Početný je výskyt cudzojazyčných nápisov, najmä na importovaných zariadeniach, čo je v rozpore s prevádzkovo-bezpečnostnými technickými predpismi. Takýto stav môže byť aj potenciálnou objektívnou podmienkou zlyhania zamestnanca. (Kazuistika úrazu: Kovoobrábací stroj pri obsluhu zachytil mladému pracovníkovi rukáv. Následkom úrazu mal amputovanú celú končatinu. Príčinou bol nevhodne umiestnený havarijný „stop ovládač“, ktorým nevedel pracovník zastaviť stroj. Pri konštrukcii neboli zohľadnené primerané antropometrické parametre človeka.)

4. Ergonomické posúdenie žeriavníckych kabín

Spoľahlivosť pracovného výkonu žeriavníkov okrem iného predpokladá primerané pracovné podmienky v žeriavníckych kabínach. Pri ich skúmaní sme zistili značné rozpory s ergonomickými požiadavkami a to hlavne v konštrukcii kresla a v možnosti nastavovania polôh pre obsluhu podľa antropometrických požiadaviek hlavne pre ženy, ktoré pracujú v prevažnej väčšine na žeriavoch v strojárskych závodoch. (Vo VSŽ, a.s. je viac ako 40%.) Nevhodne sú umiestnené niektoré ovládače na kresle a poloha nožných ovládačov. Častý je výskyt porúch klimatizácie, ale aj brzd na žeriavoch (8), čo spôsobuje okrem rizika, pomalej činnosti aj frustráciu obsluhy. Touto expertízou odpovedáme aj na výzvu expertov výboru Svetovej zdravotníckej organizácie, ktorý odporúča štátom vykonávať revízie strojov a technických zariadení a posudzovať prácu žien z ergonomického hľadiska na základe antropometrických a fyziologických rozdielov - odlišností. Stroje a zariadenia sú konštruované väčšinou vo svete pre mužov.

5. Expertíza pracovného priestoru pri strojoch a technických zariadeniach

Pracovný priestor je vymedzený pre obsluhu stroja a na uloženie materiálu pred a po opracovaní strojom. Za najvýraznejšie problémy považujeme v pracovnom priestore chýbajúce stoly na uloženie materiálu a chýbajúce stoličky. Zdvíhanie a ukladanie materiálu, státie pri stroji zvýšene zaťažuje pracovníkov, keď v priebehu zmeny ručne premiestňujú aj 6 ton materiálu často aj v nevhodnej pracovnej polohe. Tok materiálu je často spomalený aj z dôvodu neprehľadnosti pracoviska z vtáčej perspektívy žeriavníka pri ukladaní a odbere materiálu. V spolupráci so závodnými lekármi bolo zistené, že vo väčšom závode sú na prvom mieste vertebrogenné ochorenia, a to 36 - 38%-ný výskyt a tým aj vysoká práceneschopnosť (srdcovocievne ochorenia boli len 21%).

6. Niektoré faktory pracovných podmienok

Osvetlenie a farebná úprava

Adekvátne osvetlenie pracoviska za zníženej intenzity denného prirodzeného osvetlenia a v nočných hodinách je predpokladom bezpečnej, vysokoproduktívnej a kvalitnej práce, ale aj nízkej zrakovej únavy a psychickej pohody. Z previerok funkčnosti hlavných osvetľovacích telies sme zistili, že 20 - 40% svietidiel je nefunkčných. Nevyhovujúci stav sme zistili aj vo vybavení pracovísk prídavnými a pomocnými svietidlami. Intenzita hlavného osvetlenia je výrazne znížená aj znečistením osvetľovacích telies, strojnými konštrukciami, bočnými stenami, deliacimi stenami, podlahou a použitím tmavých, hnedých, čiernych a tmavomodrých farieb v prevádzkach.

Z uvedeného súhrnu hlavných negatívnych vplyvov vyplýva, že je nevyhovujúca zrková pohoda pracovníkov pri práci. Ťažko sa vykonávajú mikromanipulácie, rozlišovanie najmenších detailov a je narušená kvalitná zrková percepcia priestoru.

Farebná úprava v súčasnosti je v jednotlivých závodoch a prevádzkach na veľmi rozdielnej úrovni. Málo je prevádzok, kde prevláda harmonizácia farieb. V prevažnej väčšine závodov prevláda disharmónia farieb, čo je často zapríčinené nedodržaním ani projektovaných pôvodných farebných návrhov. Údržba málo reaguje na požiadavky slovenských štandardov pri farebnej úprave interiérov, ale aj niektorých strojov. V tejto súvislosti predpokladáme rozšíriť varianty modelového riešenia farebnej úpravy prevádzok, v súlade so slovenskými štandardami, okrem bezpečnostných použití, kde sú striktné určené väzby použitia farieb.

7. Zhrnutie našich skúseností z expertíznej činnosti

1. Inžiniersko-psychologické a ergonomické expertízy je žiadúce realizovať za súčinnosti ďalších kompetentných odborníkov z výrobnéj praxe a interdisciplinárne.

2. Už v priebehu inžiniersko-psychologických a ergonomických expertíz je potrebné poukázať na niektoré problémy, nedostatky, či rozpory, čo zvyšuje následne záujem prevádzkových manažerov o riešenie danej problematiky a ochotu odstraňovať nedostatky.
3. Za dôležité považujeme partnersky komunikovať a nájsť „spoločnú reč“, čo vyžaduje aj zvýšenie medziodborových vedomostí psychológa.
4. Po expertíze je užitočné prekonzultovať s manažermi ďalšiu spoluprácu a metodickú pomoc pri riešení problémov a odstraňovaní nedostatkov v prevádzkach.
5. V oblasti preventívnej a permanentnej údržby je potrebné podieľať sa na odborných školeniach prevádzkových manažerov, pracovníkov podieľajúcich sa na importe strojov a technických zariadení a pracovníkov predvýrobných etáp.
6. Od pracovníkov vykonávajúcich komplexnú expertíznu činnosť sa požaduje dobrý fyzický stav, najmä v ťažkých hutníckych prevádzkach, počas nočných prác a pri prácach vo výškach.

Niektoré ďalšie perspektívy

Naše úsilie bude zamerané na kvalitatívne prehĺbenie využívania najnovších poznatkov pri realizácii IPSEEx v rámci sociálno-psychologických diagnostík.

1. Už v roku 2000 sa má realizovať pripravený projekt pre skúmanie pracovných režimov viaczmennej práce. Projekt bol vypracovaný v spolupráci s Katedrou fyziológie človeka a živočíchov na Prírodovedeckej fakulte v Košiciach. Súčasťou projektu je aj IPSEEx na závodoch. Tento projekt bol odsúhlasený Sociálnou radou VSŽ, a.s. a prijatý na realizáciu.
2. Potreba súčasnej praxe vyžaduje aj naďalej aplikovať systém korektívnej Ips a E pri odstraňovaní súčasných nedostatkov na STZ a v pracovnom prostredí.
3. Je potrebné rozšíriť priestor pre projektívnu Ips a E a spolupracovať s pracovníkmi predvýrobných etáp.
4. Pozornosť by sa mala venovať aj inžiniersko-psychologickým a ergonomickým problémom tvorby technologických softwarov, zvlášť pri zavádzaní CIM, CAM v integrovaných výrobných systémoch.
5. V zmysle zákona o BP 330/1996 a ochrane zdravia spolupracovať so závodnou zdravotnou službou, s Bezpečnosťou práce na odstraňovaní pracovných stresov a efektívnom využívaní psychologických, sociologických a ergonomických poznatkov v ochrane zdravia zamestnancov.

Literatúra:

Design to Reduce Technical Risk, by A Tand the Department of the Navy, Mc Graw - Hill, Inc. 1993

STN - 176/1993 (ČSN 832046) Dozorne pre elektrické rozvodné zariadenia

STN - 176/1993) Kabíny výrobných zariadení

Daniel, J.: Inžiniersko - psychologické aspekty bezpečnosti práce, Bezpečná práca, roč. 7, č. 4 1976.

Psychologické diagnostiká ako faktor efektívnosti personalistiky

Milan Šulek

Podľa názvov príspevkov v programe našej medzinárodnej odbornej konferencie by sa zdalo, že uplatňovanie psychologickéj diagnostiky v psychológii práce, resp. v personalistike je málo aktuálnym alebo vyriešeným problémom. Zdá sa nám však, že s ohľadom na realitu, na každodennú prax radových psychológov pôsobiacich v prvej línii kontaktu s klientom, uchádzačom o pracovné miesto alebo subjektom vytypovaným na exponovanú pracovnú funkciu ide naďalej, napriek modernizačným pokusom v podobe uplatňovania napr. inscenačnej metodiky či modelových situácií - o problém aktuálny. Preto sa mu hodíme v našom príspevku venovať.

Personalistikou pre účely prezentovaného príspevku rozumieme rutinné vykonávanie aktivít spojených s výberom, prijímaním a ustanovovaním uchádzačov na pracovné miesta a do funkcií, vyúsťujúcich aj do starostlivosti o ich profesijnú kariéru v konkrétnom pracovnom prostredí.

I keď fáza aplikovania psychologických poznatkov do praxe na úrovni psychotechnických testov ostala len v kapitolách o histórii psychológie, účelovej reinkarnácie sa ne-psychologickí objednávateľia psychologických postupov v personalistike dovolávajú. Zanedbávame jednu z dôležitých ciest šírenia psychologických poznatkov v spoločensko-ekonomickej praxi - široko koncipovanú popularizáciu a osvetu o psychológii. Nedá sa síce v riešení naznačeného problému na ňu spoliehať, ale v kombinácii so samotnou odbornou praxou profesionálnych psychológov a s odbornou prípravou ne-psychológov už počas ich vysokoškolských štúdií vždy, ak sa na ňu nezabúdalo - prinášala úžitok.

Vo zvyšovaní efektívnosti komunikácie medzi psychológmi s personalistami neodporúčame spoliehať sa na personalistov. Pre efektívnosť vzájomnej komunikácie treba zo strany psychológov veľa urobiť. Najúčinnéjšie pôsobia také výsledky psychodiagnostiky, ktoré sa potom overia alebo potvrdia v praxi, napr. ako výsledky prostého a spontánneho pozorovania, ale i seriózneho a komplexného hodnotenia.

I keď výsledky psychologického diagnostikovania môžu mať (a často to situácia vyžaduje) najmenej dve verbálne, resp. terminologicky odlišné varianty, osvedčilo sa, keď na strane jednej i druhej sa nejedná o varianty vágne, alibisticky až nezodpovedne formulované.

Lenže to sme už ako keby na konci problému, vyžaduje sa pozrieť sa na jeho začiatok.

Problém podľa našich skúseností začína v znalostiach, skúsenostiach až umení personalistu optimálne formulovať zákazku - objednávku na profesionálnu aktivitu psychológa realizovanú formou psychologickéj diagnostiky. Neuvedieme nič nového, ale predsa len pripomenieme, že personalisti sú aj v súčasnosti v zajatí testovania, pod čím chápú priradovanie kvantifikovaných výrokov ku znakom osobnosti, pochádzajúcim často len z kurzov alebo osobného záujmu o psychológiu. O znakoch sa ešte ako-tak dohodneme, ale o ich meraní ťažko, sú nepoučiteľní. Komplikovať im život a prácu platnosťou (validitou) alebo spoľahlivosťou (reliabilitou) sa málo kedy odvážime. Chápú to ako problém na našej strane, vedia niečo o štandardizácii a to ich k tomu akosi oprávňuje.

Za zvládnutý považujeme už problém rozlišovania výkonových testov od testov (či dotazníkov) na diagnostikovanie osobnostných čŕt. Stalo sa tak vďaka tomu, že predsa len rastie počet firiem, podnikov a inštitúcií, ktoré sa pokúsili spracovať aspoň zárodky profesiogramov. Určite nie komplexných, ale aspoň čiastočne korešpondujúcich so stratégiou firmy, s poslaním inštitúcie alebo s aktuálnymi úlohami určitej subštruktúry, ktoré sa práve rodia treba ju obsadiť novoprijatými pracovníkmi. Z kontaktov so začínajúcimi kolegami žiaľ vieme, že ak túto požiadavku, mať profesiogram k dispozícii nastolia, je na požiadavku reagované, že by ten profesiogram mohli spracovať. Brániť sa tejto požiadavke v duchu poznatkov zo školy, že na tvorbe profesiogramu participujú okrem psychológa aj iní odborníci vo firme či inštitúcii rozhladení a že personalista má úlohu profesiografické práce koordinovať a administrovať, nemá prakticky význam. Popudí to personalistov, vyvolá to pochybnosti manažmentu, či sa psychológa oplatí vôbec mať alebo najat.

Skúsenosti kolegov, ktoré sa mi v tejto súvislosti premietajú napovedajú, že sa treba do úlohy spracovať profesiogram aj so zaťatými zubami pustiť, zadostučinenie psychológa spravidla neminie, objednávka na expertízu môže byť rozšírená a odmena zvýšená. Mať profesiogram je teda jednoznačne výhodou - efektívnosť psychodiagnostiky v personalistike to zvyšuje.

Testovanie doslova a do písmena sa v prístupoch psychológa k úlohám personalistiky zužuje. Osvedčilo sa len ak ide o hodnotenie úrovne psychomotorickej koordinácie malých pohybov, rýchlosť reagovania na variované podnety, najčastejšie kombinovanej povahy, keď ide o situácie validne simulovateľné v aspoň semilaboratórnych podmienkach. Nemáme teraz na mysli len vodičov či pilotov, ale aj obsluhu automatizovaných alebo poloautomatizovaných technologických zariadení, často horibilnej finančnej hodnoty. (Posledným takým príkladom bolo osvedčenie výberu obsluhy zariadenia na výrobu konfekčných hygienických potrieb v papierenskej fabrike.) Firme či podnikateľovi sa musí využívanie psychológie oplatíť aj v rovine finančnej, organizačnej a prevádzkovej.

V súvislosti s testovaním schopností, sme zástancami názoru a skúseností, že napr. testovať intelektovú kapacitu, dynamiku intelektovej výkonnosti v závislosti na forme a časovom priebehu záťaž je možné. V poslednej dobe sa však vynára problém presahujúci rámec psychológie a siahajúci do oblasti etických dôsledkov psychologického diagnostikovania. Vedomie výberu pomocou testov vyvoláva na strane nevybratých uchádzačov problémové reakcie. Len psychológ, ktorý výber realizoval vie, že rozdiely či poradie bolo tak jemne diferencovateľné, že sa vyberajúci musel rozhodnúť buď na základe vzájomného zvažovania výsledkov alternatívne platných testov, alebo s prižmúrením očí idúc do rizika. Etickej dimenzie zodpovednosti za výsledok sa nedá zbaviť odsposunovaním sa do role poradcu či konzultanta. Objednávateľia psychologických posudkov preferujú autorov, ktorí sa vyjadrili jednoznačne - „prijatí či neprijatí“. Teda ak ide o pravý konkurz či seriózne výberové pokračovanie a ak nejde o taktizovanie manažmentu na účet psychológa. Zmiernením etickej dimenzie zodpovednosti za výsledky psychologickéj diagnostiky je, ak sa objednávateľ a autor posudku dohodnú, že uchádzačov či posudzovaných rozdelia na okruhy odporúčaných a neodporúčaných a ak v okruhu odporúčaných stanoví autor posudku poradie uchádzačov. Osvedčilo sa nám takúto taktiku vopred dohovoriť, pretože predsa len do konkurzov sa nehlásia hlupáci ale uchádzači často rovnocenní a disponujúci vysokou úrovňou mentálnych schopností. Podľa našich skúseností to platí a osvedčuje sa najmä v prijímaní pracovníkov do sektoru bánk, sporiteľní a poisťovní.

Sme si vedomí, že staršia a osvedčená idea efektívneho uplatňovania psychodiagnostiky spočívajúca v tom, že netreba robiť len výber a diskriminovať uchádzačov odmietnutím, ale že treba uchádzačovi napomôcť odhaliť a poznať jeho potenciality a podľa toho mu poradiť jeho maximálne uplatnenie sa - naďalej platí, je rozumná, etická, uchádzača pohladí. Ale v podmienkach ranného kapitalizmu a na nestabilizovanom trhu pracovných síl je nevyhnutné dočasne ju považovať za iluzórnu a treba nám striehnuť, kedy nastanú podmienky pre jej uplatňovanie.

Starším problémom je, ako vyjadriť výsledky psychologickéj diagnostiky. I keď sa osvedčilo predovšetkým rešpektovať úroveň a kompetencie adresáta, sme za to, aby sa v posudkoch písalo lapidárne. Napr. porovnávaním toho, že uchádzať o miesto A bude pravdepodobne pracovať rýchlo a nekvalitne a uchádzač B pomalšie a presne, čiže kvalitne. Zároveň objednávateľa upozorníme na to, že vzťah medzi schopnosťami, ktorých ukážky či vzorce sme zistili a výkonnosťou, ktorú on očakáva bude závisieť na štádiu pracovnej kariéry, v ktorom sa uchádzač práve nachádza. Objednávateľia posudkov si totiž často neuvedomujú, že naznačený vzťah sa najvýznamnejšie aktualizuje a prezentuje práve v obdobiach zásadných zmien pracovného zamerania. A práve takí uchádzači sa často do konkurzov prihlasujú.

Problém využívania dotazníkov v diagnostikovaní osobnosti by bolo potrebné posudzovať hlbšie a separovane. V záujme stručnosti dávame najavo len názor a skúsenosť, že dotazníky v poznávaní osobnosti je možné a plodné využívať. Riziko vyplývajúce z pochopiteľnej tendencie predviesť sa v čo najlepšom svetle je možné eliminovať zostavovaním dotazníkov do kombinácií. Výsledky jednotlivých dotazníkov alebo dokonca ich položiek je potom možné vzájomne porovnávať, zvažovať a pripisovať im alebo nepripisovať patričný význam.

V druhej - poslednej časti príspevku, v záujme jeho stručnosti prezentujeme prehľad skúseností a názorov, ktoré psychodiagnostiku alebo celkové počínanie psychológa v personalistike objektivizujú, pod čím si predstavujeme aj naplnenie názvu príspevku, že personalistiku zefektívňujú:

14. I keď to znie na prvé počutie neuveriteľne až neseriózne, nemali by sme v posudkoch (a teda aj v predchádzajúcej psychodiagnostike) púšťať do nadbytočných detailov v charakterizovaní vlastností osobnosti posudzovaného subjektu. Stačí hrubý skelet, netreba jemnú perokresbu! Tá je nielen napadnuteľná, ale i nadbytočná, časovo obmedzená. Vyjadrovať sa napr. o sebavedomí či súťaživosti alebo naopak o rezignácii či kooperatívnosti, čo sú často črty žiadané je bez podrobného opisu podmienok, v ktorých sa tá - ktorá črta manifestuje vždy - niekedy - ojedinele je nezodpovedné a neodborné nielen vo vzťahu ku uchádzačovi, ale i ako informácia určená objednávateľovi psychologickéj diagnostiky. Málokto produkuje presne predvídateľné vzorce správania.

Prediktívnu validitu považujeme za závažný problém, takže radšej opíšme správanie na čo najpresnejšie charakterizované predkladané podnety.

20. Pozícia psychodiagnostiky a psychológa by mala byť z hľadiska personalistiky a v konkrétnych podmienkach stabilizovane definovaná. Najlepšie v konkurznom poriadku firmy. Osobné skúsenosti hovoria pre nezávislosť pozície na princípe odbornosti, t. j. že psychológ nie je členom konkurznej komisie, že aj keď je zamestnancom firmy, udržiava si pozíciu v roli experta na psychologickú stránku výberového konania. K tomu niekedy napomôže, keď sa v rozpore s klasickými poučkami o význame anamnézy pre psychologické diagnostikovanie a o dôležitosti životopisu realizuje diagnostika ako keby naslepo, pod čím nemáme na mysli absenciu profesiogramu a čo sme už v prvej časti príspevku zdôraznili.

Naznačený postup objektivizuje funkciu a aplikáciu psychológie v personalistike.

24. Psychológ by v záujme efektívnosti psychologické diagnostiky mal trvať na dodržaní zásady, že psychodiagnostika v konkurznom a výberovom pokračovaní nie je povinná, že je možné nezúčastniť sa jej a že potencionálny zamestnávateľ má len o jeden z podkladov v rozhodovaní sa o prijatí či neprijatí menej.

Máme skúsenosti, že sa tak eliminujú uchádzači totálne nevhodní a psychodiagnostika je efektívnejšia aspoň z hľadiska vynaloženého času a námahy, ale i skúsenosti, že potencionálneho zamestnávateľa niekedy zaujíma, čo je to za subjekt, ktorý sa psychodiagnostike nechce podrobiť, venuje mu väčšiu pozornosť pri personálnom pohovore. Pridávame tiež výsledok neštandarizovaného a neštruktúrovaného pozorovania, že oznámenie faktu, že psychodiagnostika nie je povinná, mobilizuje motivovanosť uchádzača prezentovať sa čo najvyššími výkonmi a v čo najpriaznivejšom svetle, čo tiež nie je na zahodenie.

32. Objektivitu psychodiagnostiky v podstate nasycuje odbornosť počíňania psychológa. O nej sa vlastne hovorilo na celom našom podujatí. Zmienime sa len o podmienkach k jej dodržaniu zo strany personalistov. Odporúčame nezľavovať z požiadaviek, vyvolávajúcej niekedy počudovanie, že diagnostikovanie trvá celé dopoludnie, že ho treba v záujme seriózneho spracovania výsledkov realizovať niekoľko dní pred pozvaním uchádzača pred konkurznú komisiu. Najmä vo výrobných firmách sú uchádzači pozvaní na diagnostiku v skorých ranných hodinách, pričom sa nerešpektuje, že sú medzi nimi „škovránkovia“ ale i „sovy“, ktorým by sme sa mali ospravedlniť, že aj v našej pozvánke je uvedená nerealistická predstava, že rokovanie začne o 8.30 hodine.

Odbornosť nášho počíňania znižujeme aj často ignorovanou realitou, že uchádzač strávil predchádzajúcu noc v extrémnej záťaži. Cestoval zo vzdialeného bydliska, staral sa o choré dieťa, vyspevoval do noci pri vínkú a pod. a my sme sa ho na to s upozornením, že má právo byť pozvaný inokedy ani neopýtali.

V závere prezentujeme názor, že netvrdíme, že bez psychologického diagnostikovania je personalistika, či už ide o konkurzy, výberové pokračovanie, výber ľudí do funkcií ale i o starostlivosť o rozvoj ľudských zdrojov neefektívna. Tvrdíme, že psychologické diagnostikovanie personalistiku robí komplexnejšou, efektívnejšou a posilňuje jej odborný dopad. Vzájomné zvažovanie dielčích výsledkov, dbanie na profesionalitu počíňania a jej etické dimezie, vrátane často absentujúceho zaujímania sa o osvedčení oporúčaní z psychologických posudkov na princípe statočnej spätnej väzby, iniciovanej samotným psychológom - autorom posudku, robí psychologické diagnostikovanie aj napriek nástupu iných a ďalších metodických postupov v modernejšom háve faktorom, ktorý personalistiku zefektívňuje.

Vývoj počítačovej testovej batérie pre posudzovanie manažérskych predpokladov

Jozef Výrost

Využívanie **testových batérií** v psychologickkej diagnostike, ako ukazujú skúsenosti niekoľkých desaťročí, má stúpajúci trend. Existuje niekoľko argumentov, ktoré sa v súvislosti s týmto javom uvádzajú ako vysvetlenie tohto trendu:

- testová batéria zvyšuje efektivitu práce psychológa tým, že obsahuje viacero (rádovo aj desiatky) **heterogénnych ukazovateľov** (premenných), čo dáva možnosť komplexnejšieho posudzovania
- **výber premenných** v testovej batérii sa nezakladá len na individuálnej skúsenosti psychológa, ale rešpektuje vedecké (psychometrické) zásady, požadované a aplikované aj pri konštrukcii jednotlivých testových metód (validita, reliabilita, normy)
- **predikčná „sila“**, jednotlivých premenných batérie je odvodená empiricky (umožňuje to multidimenzionálna regresná analýza), čo prispieva k objektivizácii záverov psychologického vyšetrenia
- jedna z hlavných predností psychologického testovania – **štandardnosť podmienok** vyšetrenia – sa tu uplatňuje na kvalitatívne vyššej úrovni, čo spolu s normami testovej batérie, odvodenými nie od všeobecnej populácie, ale cieľovej skupiny, prispieva k zvýšenej externej validite záverov.

K uvedeným argumentom, na základe vlastných skúseností s konštruovaním testovej batérie pre vodičov D-2000 (Výrost, 1994) by sme radi pridali ešte jeden: **pokus vytvoriť testovú batériu v nejakej oblasti je výbornou príležitosťou posúdiť kvalitu psychologického (vedeckého) poznania danej oblasti.**

Skúsenosť nás učí, že stovky, ani tisícky realizovaných výskumov nie sú zárukou toho, že konkrétna oblasť skutočne dozrela do tej miery, že je možné získané poznanie spoľahlivo a objektívne aplikovať. Testová batéria, jednoducho povedané, je postavená na premenných, ktoré sa v empirickom výskume ukázali ako **diferencujúce medzi známymi skupinami** (ktorí danú sledovanú vlastnosť, alebo predpoklady pre nejakú činnosť, v požadovanej miere majú, či nemajú).

Čo sa stane, ak sa v koncentrovanom vyjadrení výskumu v určitej oblasti (pre rôzne objektívne, ale i subjektívne príčiny) popisujú premenné, ktoré diferencujú minimálne, alebo sú pri posúdení danej otázky irrelevantné? Jednoducho, postup konštrukcie testovej batérie nie je možné ukončiť – súhrnné pôsobenie ukazovateľov ako prediktorov je slabé.

Po uskutočnení vyšetrenia, sledovaním ukazovateľov takejto kvality, síce psychológ ešte stále môže formulovať záver o predpokladoch uchádzača, ale jeho úsudok sa opiera o fundament informácií, nebezpečne sa podobajúci „metodologickej výzbroji“, veštice z karát.

2. Testová batéria pre posudzovanie manažérskych predpokladov (M-2000)

Ambícia rozlišovať vopred osoby, ktoré majú predpoklady stať sa výkonnými a **efektívnymi manažérmi** od iných, ktorí tieto predpoklady nemajú, patrí medzi jednu z „veľkých tém“, odborníkov z oblasti psychológie práce – i psychológie vcelku. Sledujúc toto zameranie sa v XX.storočí uskutočnili desaťtisíce výskumov, v ktorých boli zapojené na oboch stranách (ako výskumníci i ako probandi) milióny ľudí. Rôznych ukazovateľov, ktoré nám poskytujú nádej identifikovať jedincov s manažérskymi predpokladmi, v literatúre nájdeme stovky. V tomto teritóriu sa etablovalo niekoľko vedných disciplín technického, ekonomického i ostatného sociálno-vedného zamerania. Je to teda výborný terén na uúplatnenie postupu, ktorý sme uviedli vyššie.

Od roku 1995 sa zaoberáme s tímom spolupracovníkov výskumom v takomto zameraní. Obsahová analýza ukázala na existenciu niekoľkých oblastí, zastrešujúcich ukazovateľa, ktoré sa ukázali ako efektívne pri identifikácii osôb s manažérskymi predpokladmi:

a) všeobecná manažérska expertíza

V slovenčine trochu cudzokrajne znejúci termín (z anglického „expertise“, t.j. byť odborníkom, expertom) znamená v podstate postihovanie toho, čo robí odborníkov „profesionálmi“, v porovnaní s „laikmi“. Psychologicky povedané, ide o charakteristiky s výrazne kognitívnym obsahom (najčastejšie vedomosti, hlbšie informácie a ich využívanie), pričom sa u odborníka predpokladá ich nadpriemerná úroveň.

Konkrétne v testovej batérii pôjde o nasledovné oblasti expertízy:

- financie
- právo
- marketing
- účtovníctvo
- administratíva
- telesná a duševná psychohygiena
- informačné systémy

Pre úplnosť treba dodať, že existuje ešte **špeciálna manažérska expertíza**, ktorej obsah zasa tvoria všetky špecifické vedomosti (napr. technické, technologické a pod.), ktoré predurčujú úspech v konkrétnej riadiacej funkcii na konkrétnom poste (z diagnostického hľadiska môžeme tu vidieť paralelu napr. v testovaní všeobecných a špeciálnych schopností). Príčiny, pre ktoré možno uvažovať v testovej batérii len s posudzovaním všeobecnej manažérskej expertízy a nie špeciálnej, sú zrejme - požiadavka univerzálnej použiteľnosti testovej batérie.

b) výkonové ukazovatele

Profesia manažéra vyžaduje, ako to dokazujú aj výsledky mnohých výskumov, vysokú dynamiku psychických funkcií (rýchlosť) a vysoký štandard výkonnosti. Z psychologického pohľadu ide o napriemernú výkonnosť v kognitívnych funkciách: **myslenie** (predovšetkým rozhodovanie a riešenie problémov, ale tiež intuícia a improvizácia), **pamäť** (názorná i verbálno-logická) a **pozornosť**, ako i **intelektových schopnostiach** (osobitne verbálne porozumenie, slovná fluencia, priestorová predstavivosť, indukívne myslenie, numerika).

c) osobnostné predpoklady

Ide o veľkú, heterogénnu skupinu ukazovateľov rôznej úrovne generalizovanosti. Na základe obsahovej analýzy ich možno zaradiť do štyroch skupín: **motivačné charakteristiky** (napr. potreba výkonu, aktivácia, ašpiračná úroveň, potreba moci, motivácia riadiť, pracovná motivácia a pod.), **všeobecné osobnostné charakteristiky** (rozhodnosť, self-efficacy, lokalizácia kontroly, empatia, sebahodnotenie, súťaživosť, emocionálne prežívanie, coping, asertivita a pod.), **interpersonálne charakteristiky** (dominancia - submisivita, arogancia – poddajnosť, chlad – vrelosť, extravertzia – introvertzia), **hodnoty** (hierarchia terminálnych a inštrumentálnych hodnôt) .

e) sociálne spôsobilosti (zručnosti)

Sociálne spôsobilosti patria medzi tie „parametre“, manažérskych predpokladov, ktoré sú najčastejšie predmetom (spolu s všeobecnou a špeciálnou expertízou) zdokonaľovania a zlepšovania prostredníctvom rôzne zameraných výcvikov a influenčných programov. Je to preto, že zmeny možno dosiahnuť nepomerne ľahšie, ako v ostatných dvoch oblastiach. Po sukutočnenej analýze sa ako efektívne diferencujúce ukázali nasledovné spôsobilosti: **asertivita, pozitívne prijímanie autority, fyzická a osobná príťažlivosť, osobná zrelosť (personal maturity), komunikačné spôsobilosti, bohatá sociálna sieť, iniciatíva, štýl riadenia, politické zručnosti.**

3. Aktuálny stav vo vývoji testovej batérie M-2000

Dnes, po 4-ročnej práci, môžeme potvrdiť, že informácie, ktoré priniesol psychologický výskum manažérskych predpokladov, dávajú prísľub pre možnosť konštrukcie efektívnej testovej batérie. V prvej etape, ktorú sme ukončili, sme sa sústredili na dve oblasti, svojou povahou výsostne psychologické (výkonové, intelektové – v spolupráci s B.Petrovskou-Šakovou, a osobnostné predpoklady – v spolupráci s C.Buntovou). Získané výsledky, ktoré pre nedostatok času nemôžeme tu podrobnejšie rozvádzať, sú povzbudivé.

Po ukončení validizačných štúdií (všetky metodiky, použité v batérii M-2000 sú pôvodné) a štandardizácii, t.j. odvodení noriem, bude možné ponúknuť batériu odbornej verejnosti – čo si vyžiada zrejme ešte minimálne rok intenzívnej práce. Boli by sme radi, keby testová batéria našla svoje uplatnenie aspoň v takej miere, ako jej predchodkyňa.

Literatúra

Buntová,C.: Možnosti psychologickkej diagnostiky manažérskych predpokladov. Diplomová práca. FF PU, Prešov, 1999

Butcher,J.N.(Ed.): Computerized psychological assessment: A practitioner's guide. New York, Basic Books, 1987

Janda,L.H.: Psychological testing: Theory and applications.Needham Heights,MA: Allyn & Bacon, 1998

Kaplan,R.M., Saccuzzo,D.P.: Psychological testing: Principles, applications and issues. 3-rd.ed., Pacific Grove, California, Brooks/Cole Publishing Company, 1993

Výrost,J.: Testová batéria DRIVER 2000. Príručka. Košice, Pregnant, 1994

Výrost,J., 18_GC - Počítačový štruktúrny test inteligencie pre dospelých I.: Charakteristika metodiky. Psychologie v ekon.praxi, 1998, 33, 1-2, 29-38

Výrost,J.,Petrovská B.,18_GC - Počítačový štruktúrny test inteligencie pre dospelých II.: Validizačné štúdie. Psychologie v ekon.praxi, 1998, 33, 1-2, 39-48

Diagnostika stratégií správania v náročných situáciách

Frankovský, M., Baumgartner, F.

Psychologický výskum, ale aj prakticky orientovaná psychodiagnostická činnosť, sú v podstate usmernené jednou všeobecnou tendenciou, ktorá spočíva v úsilí predikovať správanie človeka v konkrétnej situácii. Náročné situácie predstavujú v tomto zmysle určitý kritický moment, ktorý môže výskum a diagnostiku umocniť.

Náročné situácie sa chápu ako tá časť životných situácií, ktoré jednotlivec subjektívne prežíva ako problémové, krízové, t. j. ide o situácie, ktoré naň kladú osobitne vysoké nároky v procese vyrovnávania sa s nimi (pozri J. Výrost a kol., 1995). Nepochybne k najdôležitejším otázkam celej problematiky patria reakcie, odpovede, spôsoby správania sa jednotlivca v týchto prípadoch. V tejto súvislosti sa najčastejšie stretávame s pojmami zvládanie záťažových, resp. stresových situácií, alebo stratégie správania v náročných situáciách. Štúdium týchto problémov prispieva k hľadaniu optimálnych ciest adaptácie človeka na podmienky súčasného života, ktorého príznakom je stres, napätie. Táto charakteristika je osobitne platná pre sféru práce.

Tematika záťaže, stresu a ich prekonávania sa v poslednom období najdynamickejšie rozvíja v štúdiu copingu, zvládania ťažkostí. Coping sa poníma ako akékoľvek úsilie alebo snaha obmedziť, oslabiť pôsobenie nadmerne vysokých požiadaviek záťažových situácií. Väčšina autorov sa pritom zhoduje s rozlíšením dvoch všeobecných línií, stratégií správania. Sú to orientácia na problém a orientácia na emócie. Stratégie zamerané na problém sa cielene vzťahujú k riešeniu danej situácie, naproti tomu stratégie orientované na emócie smerujú k redukovaniu emocionálnej nepohody vyplývajúcej z prežívanej situácie (Folkmanová, Lazarus, 1985). Bádatelia sa však líšia v koncipovaní konkrétnejšieho členenia postupov riešenia, v detailnejších pohľadoch.

V nadväznosti na uvedené, relevantnou otázkou je spôsob zisťovania určujúcich stratégií správania reprezentujúcich rozhodujúce dimenzie zvládania. Najčastejšie sa uplatňuje dotazníková metóda, t. j. konštrukcia rozličných škál zvládania, riešenia ťažkostí. V literatúre sa popisujú dva základné prístupy k tejto úlohe (pozri napr. Amirkhan, 1990). Prvý z nich vychádza z teoretickej analýzy problematiky a formulovania hypotetických kategórií, ktoré zastrešujú široké spektrum potenciálnych postupov zvládania ťažkostí. Týmto spôsobom sa konštituuju deduktívne taxonómie stratégií zvládania, ktoré sú následne overované v empirických výskumoch. Druhý prístup sa opiera o zdokumentovanie rozličných copingových úsilí spojených s riešením nejakého sledovaného druhu situácií v definovaných sociálnych skupinách. S využitím štatistických metód sú zisťované zoskupenia odpovedí, ktoré zodpovedajú všeobecnejším stratégiám správania. Ide tu teda o zostavovanie indukčných taxonómií na základe empirických dát.

N. S. Endler, J. D. A. Parker (1990) analyzovali viaceré koncepcie štúdia copingu a jeho základných dimenzií. V tejto súvislosti venovali osobitnú pozornosť psychometrickým charakteristikám dotazníkov vytvorených v rámci jednotlivých koncepcií. Upozornili pritom na viaceré slabšie stránky charakterizujúce väčšinu existujúcich copingových škál. Patrí k nim nedostatok empirickej podpory pre východiskové teoretické konštrukcie a tiež slabšie psychometrické ukazovatele, najmä nízka reliabilita subškál jednotlivých metódik.

Prezentovaný príspevok referuje o koncipovaní pôvodného dotazníka určeného na zisťovanie stratégií správania človeka v náročných životných situáciách (Dotazník Stratégie postupu v náročných situáciách - SPNS). Zvolili sme empirickú cestu založenú na zisťovaní okruhu relevantných situácií (z hľadiska náročnosti pre jednotlivca), ako aj relevantných postupov riešenia týchto situácií. Celý postup je v stručnosti ošetrený ďalej, zároveň v príspevku uvádzame najdôležitejšie výsledky získané pri overovaní dotazníka.

Vývin dotazníka SPNS

Konštruovanie dotazníka sa realizovalo v troch etapách. V prvej etape sme sa zamerali na klasifikáciu náročných životných situácií. Vychádzalo sa z voľných popisov reálne prežitých udalostí. Respondenti charakterizovali niekoľko životných situácií, ktoré považovali za náročné. Získaný písomný materiál bol analyzovaný viacerými posudzovateľmi, pričom výsledkom jeho hodnotenia bolo stanovenie najdôležitejších zoskupení, obsahových kontextov umožňujúcich triedenie situácií. Okrem obsahu situácií sa zaznamenávalo, aké osoby vystupovali ako aktéri týchto situácií. Na tomto základe bol zostavený dotazník, ktorý obsahoval popisy 64 reprezentatívnych situácií. Participanti nasledujúceho výskumu posudzovali podobnosť a náročnosť uvedených situácií. Získané výsledky spracované multiimenzionálnymi štatistickými postupmi umožnili vymedziť štyri základné skupiny náročných životných situácií, a to: 1. náročné životné situácie z oblasti najbližších interpersoálnych vzťahov jedinca, 2. náročné životné situácie z oblasti širších interpersonálnych vzťahov jedinca, 3. náročné životné situácie spojené s bezprostredným ohrozením života, resp. zdravia, 4. náročné životné situácie reprezentujúce existenciálne a morálne problémy (Výrost a kol., 1995).

V druhej etape vývinu dotazníka (podrobnejšie napr. Lovaš, 1997) sa záujem sústredil na identifikovanie určujúcich postupov správania v náročných situáciách. Úlohou respondentov bolo popísať po jednej konkrétnej situácii (osobne prežitej) pre každý zo štyroch základných typov náročných životných situácií a následne vlastnými slovami charakterizovať spôsoby ich riešenia. Pomocou obsahovej analýzy získaných popisov riešenia náročných situácií bol zostavený zoznam 16 spôsobov správania. Opierajúc sa o tento zoznam bol skoncipovaný dotazník, ktorý obsahoval popis štyroch typov náročných životných situácií (podľa vyššie uvedenej klasifikácie) a jednu všeobecne formulovanú náročnú situáciu. Ku každej z uvedených situácií bol priradený zoznam šiestnásich spôsobov možného riešenia. Respondenti sa vyjadrovali ku každému spôsobu správania v jednotlivých situáciách a poudzovali podobnosť predložených postupov riešenia.

Syntetický pohľad založený na výsledkoch faktorovej analýzy a multidimenzionálneho škálovania umožnil zo získaných dát identifikovať tri všeobecnejšie stratégie správania v náročných životných situáciách. Prvú stratégiu môžeme charakterizovať ako orientáciu na samotné riešenie situácie, druhú ako hľadanie sociálnej podpory a tretiu ako pasivitu a únikové tendencie.

Zistenia týkajúce sa klasifikácie náročných životných situácií a určenia základných stratégií riešenia zvládania týchto situácií sa uplatnili pri samotnom koncipovaní dotazníka SPNS, čo bolo obsahom tretej etapy prác. Vo svojej prvej verzii pozostával z popisov 16. situácií (po 4 pre každú vyčlenenú oblasť), za ktorými nasledovali tri možnosti správania viažúce sa k trom základným stratégiám. Analýza výskumných výsledkov dosiahnutých touto verziou metodiky viedla k potrebe určitej revízie dotazníka. Modifikovaná podoba je ďalej charakterizovaná.

SPNS(r) - Stratégie postupu v náročných situáciách

Dotazník obsahuje popisy dvadsiatichštyroch situácií, ktoré zastupujú štyri kontexty (oblasti života):

1. ohrozenie zdravia,
2. existenciálne a morálne problémy,
3. práca, zamestnanie a financie,
4. blízke interpersonálne vzťahy.

Ku každej zo štyroch vymenovaných oblastí sa viaže 6 popisov situácií. Pre názornosť ako príklad uvedieme situáciu 7., ktorá reprezentuje oblasť zamestnania:

„Predstavte si, že Vám hrozí strata zamestnania. Nadriadený Vás zavolať a oznámil Vám, že sa bude musieť prepúšťať a je možné, že to postihne aj Vás. Čo urobíte?“

Za popismi situácií sú uvedené tri postupy ich riešenia, a to:

1. *vyhľadám nejaké rozptýlenie, aby som sa tým nemusel zaoberať;*
2. *poradím sa s inými o tom, čo podniknúť a požiadam ich o pomoc a podporu;*
3. *premyslím si vhodný postup a pokúsím sa vlastnými silami problém zložiť.*

Úloha respondentov spočíva vo vyjadrení, či by daný postup riešenia použili alebo nie, a to s použitím šesť- bodovej škály (od 1 - určite nie až po 6 - určite áno). Dotazník umožňuje identifikovať tri kľúčové skóre pre zovšeobecnené stratégie zvládania. Sú to: a) samostatné a aktívne riešenie problémovej situácie, b) vyhľadávanie sociálnej podpory a pomoci a c) vyhýbanie sa riešeniu, únik. Okrem toho je možné odvodiť subskóre jednotlivých stratégií pre všetky štyri sledované oblasti (kontexty).

Výsledky

Údaje získané na vzorke 727 respondentov, z ktorých bolo 302 mužov a 425 žien v priemernom veku 22,8 roka (vekové rozpätie respondentov bolo 18 - 50 rokov), umožňujú prezentovať základné psychometrické charakteristiky vyvíjanej metodiky.

Subskóre pre jednotlivé stratégie a skóre všeobecných stratégií boli analyzované na základe výpočtu dvoch ukazovateľov:

2. koeficientu reliability (spoľahlivosti), ktorý bol určený ukazovateľom Cronbachovým alpha,
3. interkoreláciami medzi položkami a subskóre a medzi subskóre a výsledným skóre boli zistené ukazovateľom Pearsonovým koeficientom súčinovej korelácie,

Koeficienty Cronbachového alpha pre subskóre jednotlivých stratégií správania a pre výsledné skóre všeobecných stratégií správania uvádzame v tab. 1.

Tab. 1. Koeficienty Cronbachového alpha pre subskóre a pre výsledné skóre stratégií správania

Stratégie správania	vyhýbanie a únik	hľadanie pomoci	samostatné riešenie
oblasť práce	0.69	0.69	0.74
oblasť zdravia	0.66	0.68	0.74
oblasť morálnych problémov	0.72	0.74	0.71
oblasť interpersonálnych vzťahov	0.69	0.81	0.73
Všeobecné stratégie	0.89	0.88	0.89

Hodnoty koeficientov reliability svedčia o tom, že interná konzistencia položiek pre subskóre jednotlivých stratégií správania vo vymedzených oblastiach je uspokojivá (koeficienty dosahujú približne hodnotu 0.70) a interná konzistencia položiek vzhľadom k všeobecným stratégiám správania je veľmi dobrá (koeficienty dosahujú približne hodnotu 0.90). Z hľadiska uvedeného kritéria spĺňa metodika psychometrické požiadavky, ktoré sú na psychologické testy kladené.

Interkorelácie medzi položkami a subskóre, medzi subskóre a výsledným skóre, medzi subskóre navzájom a medzi všeobecnými stratégiami správania uvádzame v tab.2 - tab. 9. Všetky uvedené koeficienty korelácie sú štatisticky významné na 0.001 (a viac) hladine významnosti. Potvrdzujú skutočnosť, že tak medzi položkami a subskóre jednotlivých stratégií správania ako aj medzi subskóre a všeobecnými stratégiami sú významné súvislosti.

Tab. 2. Korelačné koeficienty medzi položkami a subskóre jednotlivých stratégií správania v oblasti práca

Položky	1	2	3	4	5	6
Vyhýbanie	0.55 ***	0.65 ***	0.65 ***	0.55 ***	0.63 ***	0.62 ***
Hľadanie pomoci	0.32 ***	0.50 ***	0.41 ***	0.51 ***	0.50 ***	0.48 ***
Samostatné riešenie	0.48 ***	0.59 ***	0.61 ***	0.62 ***	0.53 ***	0.61 ***

Tab. 3. Korelačné koeficienty medzi položkami a subskóre jednotlivých stratégií správania v oblasti zdravia

Položky	1	2	3	4	5	6
Vyhýbanie	0.62 ***	0.62 ***	0.60 ***	0.51 ***	0.61 ***	0.67 ***
Hľadanie pomoci	0.60 ***	0.63 ***	0.63 ***	0.59 ***	0.68 ***	0.68 ***
Samostatné riešenie	0.64 ***	0.69 ***	0.64 ***	0.66 ***	0.66 ***	0.64 ***

Tab. 4. Korelačné koeficienty medzi položkami a subskóre jednotlivých stratégií správania v oblasti morálnych a existenciálnych problémov

Položky	1	2	3	4	5	6
vyhýbanie	0.64 ***	0.63 ***	0.70 ***	0.66 ***	0.58 ***	0.60 ***
hľadanie pomoci	0.61 ***	0.61 ***	0.64 ***	0.56 ***	0.60 ***	0.50 ***
samostatné riešenie	0.55 ***	0.51 ***	0.66 ***	0.62 ***	0.66 ***	0.53 ***

Tab. 5. Korelačné koeficienty medzi položkami a subskóre jednotlivých stratégií správania v oblasti blízke interpersonálne vzťahy

Položky	1	2	3	4	5	6
vyhýbanie	0.48 ***	0.63 ***	0.66 ***	0.67 ***	0.66 ***	0.70 ***
hľadanie pomoci	0.67 ***	0.72 ***	0.77 ***	0.72 ***	0.70 ***	0.75 ***
samostatné riešenie	0.62 ***	0.62 ***	0.67 ***	0.66 ***	0.57 ***	0.64 ***

Tab. 6. Korelačné koeficienty medzi subskóre jednotlivých stratégií správania vo vymedzených oblastiach a všeobecnými stratégiami správania

Stratégie správania v oblastiach	práca	zdravie	morálne problémy	interpersonálne vzťahy
vyhýbanie	0.83 ***	0.80 ***	0.84 ***	0.87 ***
hľadanie pomoci	0.78 ***	0.66 ***	0.77 ***	0.80 ***
samostatné riešenie	0.78 ***	0.80 ***	0.79 ***	0.74 ***

Tab. 7. Korelačné koeficienty medzi subskóre jednotlivých stratégií správania vo vymedzených oblastiach navzájom pre stratégiu vyhýbanie (pravá časť) a pre stratégiu hľadanie podpory a pomoci (ľavá časť)

Stratégie správania v oblastiach	práca	zdravie	morálne problémy	interpersonálne vzťahy
práca	x	0.59 ***	0.57 ***	0.65 ***
zdravie	0.41 ***	x	0.55 ***	0.59 ***
morálne problémy	0.38 ***	0.36 ***	x	0.68 ***
interpersonálne vzťahy	0.46 ***	0.34 ***	0.58 ***	x

Tab. 8. Korelačné koeficienty medzi subskóre jednotlivých stratégií správania vo vymedzených oblastiach navzájom pre stratégiu samostatné riešenie

Stratégie správania v oblastiach	práca	zdravie	morálne problémy	interpersonálne vzťahy
práca	x	0.55 ***	0.44 ***	0.39 ***
zdravie		x	0.47 ***	0.42 ***
morálne problémy			x	0.55 ***

Tab. 9. Korelačné koeficienty medzi všeobecnými stratégiami správania navzájom

Stratégie správania v oblastiach	vyhýbanie	hľadanie pomoci	samostatné riešenie
vyhýbanie	x	- 0.03	- 0.18 *
hľadanie pomoci		X	0.17 *

V prospech konzistentnosti metodiky svedčia aj štatisticky významné korelácie medzi jednotlivými subskóre vo vymedzených oblastiach navzájom, ktoré sme zistili vo všetkých troch prezentovaných stratégiách.

Vnútroň obsah generalizovaných stratégií správania potvrdili ich vzájomné korelácie. Stratégia samostatné riešenie záporne koreluje so stratégiou vyhýbanie, ale pozitívne so stratégiou hľadanie pomoci. O vhodnom vymedzení uvedených stratégií svedčia aj ich relatívne nízke vzájomné korelácie. Znamená to, že stratégie sa obsahovo neprekrývajú, ale naopak popisujú relatívne samostatné oblasti.

Prezentované výsledky, ako aj poznatky získané z validizačných štúdií, ktoré sme už publikovali (Baumgartner, 1997, Frankovský, 1997, Lovaš, 1997, Výrost, 1998) dokumentujú skutočnosť, že vývoj metodiky pre diagnostiku stratégií správania v náročných situáciách vstúpil do záverečnej etapy. V tejto etape bude potrebné ešte s využitím matematicko-štatistických metód spracovať normy pre jednotlivé stratégie.

Naše zistenia nás oprávňujú vysloviť predpoklad, že vyvíjaná metodika bude prínosom pre výskumnú, ale aj praktickú psychodiagnostickú činnosť.

Literatúra:

Amirkhan, J. H. (1990): A factor analytically derived measure of coping: The coping strategy indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 5, 1066-1074.

Baumgartner, F. (1997): Vzťah depresie a stratégie riešenia náročných situácií. In. Lovaš, L., Výrost, J., *Stratégie správania v náročných životných situáciách*. Spoločenskovedný ústav SAV, Košice, 94-100.

Enler, N. S., Parker, J. D. (1990): Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 844-854.

Frankovský, M. (1997): Argumentatívnosť vo vzťahu k stratégiám správania v náročných situáciách. In. Lovaš, L., Výrost, J., *Stratégie správania v náročných životných situáciách*. Spoločenskovedný ústav SAV, Košice, 101-106.

Lazarus, R. S., Folkman, S. (1985): *Stress, appraisal, and coping*. New York, Springer.

Lovaš, L. (1997): Typológia stratégií sociálneho správania v náročných životných situáciách. In. Lovaš, L., Výrost, J., *Stratégie správania v náročných životných situáciách*. Spoločenskovedný ústav SAV, Košice, 47-60.

Lovaš, L. (1997): Agresivita a stratégie správania v náročných situáciách. In. Lovaš, L., Výrost, J., *Stratégie správania v náročných životných situáciách*. Spoločenskovedný ústav SAV, Košice, 89-93.

Výrost, J., Lovaš, L., Baumgartner, F., Bolfíková, E., Frankovský, M., Hadušovská, S. (1995): Possibilities of empirical classifications of demanding life situations. *Studia psychologica*, 37, 93-106.

Výrost, J. (1998): Multidimenzionálna analýza súvislostí medzi stratégiami správania v náročných životných situáciách a črtami interpersonálneho správania. *Československá psychologie*, 1, 21-31.

Psychodiagnostika v manažérskom a personálnom audite

Matej Glos

“Žiaden test nie je lepší ako psychológ, ktorý ho používa”

R. M. Allen

Podobne ako v iných oblastiach riadenia, aj v riadení ľudských zdrojov platí – “čo nemeriam, to neriadim”. To je pravdepodobne jedna z príčin, prečo sa v súčasnosti rozšírili expertízy majúce za cieľ popísať kvalitu ľudských zdrojov. Takéto expertízy si objednávajú, alebo sami vykonávajú organizácie, ktoré vyznávajú filozofiu efektívnosti prostredníctvom ľudí, alebo také, ktoré sa pripravujú na fúziu alebo vytvorenie joint venture. Týmto činnostiam sa dávajú módne názvy – najčastejšie: manažérsky audit, personálny audit, organizačno-personálny audit, personálny controlling apod. Keďže sa tu okrem demografických charakteristík väčšinou operuje s tzv. mäkkými dátami, veľkým problémom býva nájdenie vhodných poznávacích nástrojov a ukazovateľov. Niet sa čo diviť, že sa siahajú aj po psychodiagnostike. Pre psychológov je to veľmi lukratívna objednávka, ale nesie so sebou niekoľko serióznych rizík, na ktoré by som rád poukázal. V úsilí o poznanie kvality ľudských zdrojov môže psychologické testovanie pracovníkov priniesť veľa užitočných informácií, avšak ich využitie si vyžaduje rešpektovať niekoľko psychometrických, etických a pracovno-právnych aspektov.

Psychometrické aspekty

Psychodiagnostické vyšetrenie sa obyčajne začleňuje do širšej metodiky manažérskeho alebo personálneho auditu (ďalej len auditu) v podobe skupinového vyšetrenia viac-menej univerzálnou testovou batériou. Je totiž veľmi pracné vyvíjať a používať pre každú skupinu pracovných pozícií špecifický test alebo testovú batériu. Okrem toho, v širšie koncipovanom audite ani nie je časový priestor na nejaké validizačné štúdie. Tým sa obchádza veľmi dôležitá podmienka predikčnej alebo súbežnej validizácie. Jej vynechanie má však závažné dôsledky pre interpretáciu výsledkov. To, čo sa zistí univerzálnou testovou batériou, nie sú predpoklady pre úspešnosť vykonávanej práce, ale len aktuálna psychologická diagnóza úrovne schopností a osobnostných čŕt testovaných jedincov vo vzťahu k ich všeobecnej adaptácii, prípadne štatisticky chápanej normality. Avšak zadávateľ auditu potrebuje niečo iné – chce napr. vedieť, čím môže ten -ktorý človek prispieť k rastu produktivity, čím môže byť prospešný pre tímovú prácu apod. Personálnemu manažérovi je málo platné, ak sa napr. o niekom dozvie, že má zvýšenú mieru sociability, ak táto črta nemá preukázateľný vzťah k jeho výkonnosti.

Ak sa psychológ rozhodne vyjadrovať k psychickej pracovnej spôsobilosti bez predikčnej alebo aspoň súbežnej validizácie, môže sa spoľahnúť len na svoju pracovno-psychologickú intuíciu (nie klinický úsudok). Nie som proti takémuto postupu, veď ho aj sám používam, ale chcem pripomenúť, že je to postup spojený s viacerými obmedzeniami. Ak ponecháme bokom známe psychometrické otázky nad validitou testov papier-tužka a rôznych neštandardizovaných psychomotorických a výkonových skúšok, môžeme sa stretnúť s nasledujúcimi otázkami.

Veľmi záľudným miestom je napr. **problém kompenzácie jednotlivých čŕt**. Môžeme pre úspešnosť na pozícii hlavného účtovníka pripustiť, že priemernú inteligenciu možno nahradiť pracovitosťou a dôslednosťou, alebo budeme trvať na tom, že jeho IQ musí byť aspoň v pásme nadpriemeru? A môže tento predpoklad platiť aj pre výkonných účtovníkov?

Z iného súdku je **otázka diferenciálnej diagnostiky**. Ak máme dvoch konštruktérov s odlišným skóre v škále AN v Amthureovom teste, ktorá indikuje pružnosť myslenia, znamená to, že ten s vyšším skóre bude väčším prínosom pre tvorivú činnosť riešiteľského alebo projektového tímu?

A ešte iná situácia z praxe – **konflikt medzi tým “čo vidím a tým čo ukazujú testy”**. Našťastie, týchto prípadov nebýva veľa. Ale predsa – čomu dať prednosť napr. v prípade keď pracovné hodnotenie a pracovné výsledky, ako aj to, čo sme pozorovali pri rozhovore ukazujú, že ide o svedomitého a zodpovedného človeka, ale faktory G a Q3 Cattellovom 16PF dotazníku ukazujú na opak?

To sú otázky, pri ktorých sa intuícia alebo nebodaj klinický úsudok (robené pre rôznorodé pracovné miesta bez predchádzajúcej pracovno-psychologickej validizačnej štúdie) nemajú o čo oprieť. **Conditio sine qua non takýchto záverov je veľmi dobrá znalosť požiadaviek pracovných miest a poznanie ľudí a ich osudov na týchto pozíciách**. Bohužiaľ, neraz sa tieto podmienky z komerčných alebo utilitárnych dôvodov prehliadajú.

Avšak aj v prípade, že sú známe požiadavky pracovných miest, je treba postupovať obozretne. Ako uvediem ešte neskôr, praktické je formulovať závery stručne a jednoducho podľa hesla radšej menej ako viac. Napr. v podobe výroku - spĺňa - nespĺňa požiadavky pracovného miesta, prípadne mieru psychickej pracovnej spôsobilosti odstupňovať nejakou škálou. Je to aj v súlade so všeobecnou terminológiou auditov kvality, ktorá vyžaduje vyjadrovať sa v pojmoch zhody alebo nezahody so štandardami auditu. V každom prípade treba odolať pokušeniu poskytnúť pre tieto účely testové skóre (napr. IQ, alebo RČ).

V prípade konfliktu medzi výsledkom psychologického vyšetrenia a realitou je rozumnejšie dať prednosť “videnému a počutému” v duchu motta, ktoré som si vybral pre toto pojednanie – “žaden test nie je lepší ako psychológ, ktorý ho používa”. Dobré dôvody k tomu nie sú len psychometrické, ale vychádzajú aj z pracovnoprávnej legislatívy a etiky.

Pracovno-právne aspekty

Keď nejaká organizácia v rámci manažérskeho alebo personálneho auditu pristúpi na ohodnotenie svojich ľudských zdrojov aj s použitím psychodiagnostiky, je to kvalitatívne iná situácia ako výber nových záujemcov o zamestnanie. Psychologickému vyšetreniu sa podrobujú ľudia, ktorí už svoju prácu vykonávajú pod vplyvom určitého personálneho manažmentu, t.j. boli boli už vybraní a zaradení na svoje pracovné miesta podľa nejakých kritérií, absolvovali určitú prípravu, a sú nejakým spôsobom hodnotení a motivovaní. Majú uzavreté pracovné zmluvy na konkrétne činnosti. To má pracovno-právne dôsledky, ktoré nemožno prehliadnuť. Najmä v situácii, keď pri audite narazíme na pracovníkov, ktorí podľa psychologického posudku nespĺňajú požiadavky pracovného miesta (alebo v auditorskej terminológii sú v nezhode). Manažéri, ktorí si objednali audit s cieľom zvýšiť výkonnosť a kvalitu, začnú hľadať cesty ako takýchto pracovníkov preradiť alebo vymeniť. V takomto prípade je potrebné upozorniť manažérov i auditorský tím, že to možno urobiť iba vtedy, **keď sú požiadavky na psychické charakteristiky oficiálne definované medzi požiadavkami pracovných miest vo vnitropodnikových predpisoch a riadiacich normách (napr. v pracovnom poriadku, TTK alebo inej príbuznej norme), s ktorými boli pracovníci aj oboznámení. Navyiac musí sa preukázať súvislosť medzi neplnením požiadavky a neuspokojivým pracovným výkonom**. Napr. ak sa v podniku zavedie v záujme zvyšovania efektívnosti tímové riadenie, táto zmena zvýši požiadavky na sociálnu kompetenciu majstrov. Ak sa potom u niektorého z majstrov psychodiagnostickým vyšetrením zistí neschopnosť efektívne komunikovať so spolupracovníkmi, samo o sebe to nestačí na personálne opatrenie. Musí sa ešte preukázať, že tento nedostatok spôsobuje komplikácie v moderovaní tvorivých porád. Avšak aj v tomto prípade sa pracovník musí najprv upozorniť na nezhodu, musí sa mu dať čas na odstránenie nezahody a prípadne preradenie sa môže urobiť len na základe dohody. Až keď nezhodu neodstráni alebo odmietne dohodu o preradení, možno pristúpiť k výpovedi. Preto je veľmi dôležité sa presvedčiť ešte predtým, než sa rozhodne o zaradení psychodiagnostiky do personálneho alebo manažérskeho auditu, či sú vytvorené tieto pracovnoprávne predpoklady.

Etický aspekt

Psychodiagnostika je výsostne psychologickou činnosťou nielen podľa zákona č. 199/1994 Z.z., ale aj podľa Etického kódexu. Zákon ukladá v § 3 zachovávať mlčanlivosť a chrániť záujem klienta. Nehovorí však o situácii, keď sú klienti dvaja. Tá nastane, keď sa psychológ zúčastňuje svojou psychodiagnostickou činnosťou na manažérskom alebo personálnom audite vo forme poradenskej služby. Jedným klientom je zamestnávateľ (objednávateľ) a druhým sú jednotlivci (zamestnanci), ktorých testuje. Ak bude bigotne chrániť záujem testovaných osôb, nemôže zmysluplne splniť svoje poslanie personálneho poradcu.

V tomto prípade si možno zobrať na pomoc náš Etický kódex psychologickej činnosti v časti 4. o ochrane záujmov klienta, kde sa v odst. 4.3 píše – “ vo výnimočných prípadoch, keď je odôvodnený predpoklad narušenia záujmov alebo bezpečnosti účastníkov služieb alebo tretích osôb, ktoré môžu byť poškodené účastníkovým správaním – urobí také kroky, ktoré považuje za nevyhnutné, vrátane informovania oprávnených tretích osôb bez predchádzajúceho súhlasu účastníkov”.

Pri rozhodovaní o tom, koľko akých informácií z psychodiagnostického vyšetrenia možno poskytnúť podľa tohoto ustanovenia, je výhodné dôsledne sa pridržiavať zmyslu posudzovania psychickej pracovnej spôsobilosti. Pri takomto zornom uhle nemôžu byť výroky typu - spĺňa alebo nespĺňa požiadavky pracovného miesta - považované za poškodenie záujmov testovanej osoby. Táto informácia neodhaľuje ani jej súkromné tajomstvá ani nehovorí o jej prípadných defektoch. Naopak, upozorňuje na ekonomický a pracovno-právny problém, ktorý môže vzniknúť, ak sa nebude tento záver rešpektovať, pre obidve strany (klientov).

Psychologická diagnostika a výber pracovníkov

Vlasta Ábelová, Viola Gališinová, Magdaléna Petáková

Vývojové štádiá v psychológii práce v minulosti si všímali predovšetkým pracovníka a jeho pracovnú činnosť, čiže pracovník bol skúmaný prevažne iba vo vnútri organizácie. Postupne sa do tohto procesu začleňovali ďalšie javy, ako napr. systém riadenia, štýl riadiacej práce, vzťah pracovníka k prostrediu, k bezpečnosti práce a pod.

Súčasnosť si vyžaduje úplne iný pohľad na ľudský potenciál. Možno ho charakterizovať ako súbor dispozícií a tendencií človeka k činnostiam, ktoré sa rozvíjajú ako v ľudských vzťahoch, tak aj vplyvom spoločnosti. Ak sa dívame na človeka v širšom kontexte, ako na ľudský potenciál nadaný, tvorivý a iniciatívny, musíme mať na zreteli aj určitý operačný priestor, v ktorom tvorivosť a iniciatíva vzniká a uplatňuje sa. Ide o komplex sociálnych komponentov ako napr. povaha a nároky práce, pracovné prostredie, podmienky na obnovu a rozvoj fyzických a psychických síl, rodina, miestne spoločenstvo, profesionálna a kvalifikačná štruktúra pracovných skupín, tvorivá sociálna klíma, účinnosť vedenia pracovných skupín a jeho vplyv na autoregulačnú schopnosť, povaha psychosociálnych vzťahov a ich vplyv na kooperatívnosť a komunikatívnosť, štruktúra postojov, názorov, prevládajúcej skupinovej filozofie a d.

Aplikácia psychologického výberu a posudzovania pracovnej spôsobilosti v podmienkach podniku zohráva dôležitú úlohu, predovšetkým u exponovaných a náročných profesií a funkcií, či už z hľadiska požiadaviek psychickej náročnosti na výkon, bezpečnosť práce alebo z hľadiska potrieb špecifických schopností zamestnanca. Psychologické posudzovanie je zamerané na postihnutie úrovne mentálnych a senzomotorických schopností, základných vlastností a rysov osobnosti, kvalitatívny rozbor profilu osobnosti zamestnanca vo vzťahu k jeho pracovným a iným činnostiam, poznanie štruktúry schopností, charakterových a morálnych vlastností osobnosti.

V našich podmienkach v priebehu rokov 1996 až 1999 sme psychologicky diagnostikovali cca 7.000 jedincov - išlo o novonastupujúcich pracovníkov, prechodky (premiestnenky) zo spoločnosti na spoločnosť, konkurzné konania stredoškôľakov, vysokoškôľakov, štipendistov a ďalších jedincov v rámci výskumu sociálnej makroklimy a mikroklimy, ako aj v rámci výskumov komplexnej sociálno-psychologickej diagnostiky na základe aktuálnych požiadaviek vedenia VSŽ a externých zadávateľov.

K najčastejšie psychologicky diagnostikovaným robotníckym profesiám patrí skupina žeriavníkov, obsluha tlakových nádob, obsluha vysokozdvížných vozíkov a multikár, zámočníci, strojníci, obsluha zdvíhacích zariadení, vodiči vnútro podnikovej dopravy, elektrikári, operátori, železničné profesie, viazači, vnútro podniková ochranná služba a pod. V skupine technicko-hospodárskych zamestnancov do popredia vystupujú absolventi stredných a vysokých škôľ, štipendisti, ekonómovia, programátori, manažment, projektanti a programátori.

Pracujeme s metodikami vydávanými Psychodiagnostikou, a.s. Bratislava, Horkelovou testovou batériou - počítačová forma a prístrojovými metodikami pracoviska.

Z uvedených požiadaviek psychologické posudzovanie je členené na :

- orientačné psychologické posudzovanie (nešpecifikované na určitú profesiu, resp. funkciu)
- výberové psychologické posudzovanie (špecifikované na určitú profesiu, resp. funkciu)
- komplexné psychologické posudzovanie (posudzovanie štruktúry a profilu osobnosti ako celku)
- špecializované psychologické posudzovanie (zamerané na posudzovanie zvláštnych kategórií zamestnancov)
- poradensko-konzultačné posudzovanie (zamerané na špecifické subjektívne problémy pre poradenské a psychoterapeutické pôsobenie, usmerňovanie adaptácie, životnej a spoločenskej orientácie).

Uvedené skupiny psychologického posudzovania sa realizujú predovšetkým v oblastiach :

- psychologické posudzovanie pracovnej spôsobilosti pre vybrané rizikové a náročné robotnícke profesie kladúce zvýšené požiadavky na psychické vlastnosti zamestnancov (napr. žeriavnik, strojník veľkostatkov, VZV, MK a pod.), ako aj na profesie vyžadujúce špecifické nároky na schopnosti a osobnostné predpoklady (napr. majstri, špecialisti, manažment, operátori a pod.)
- psychologické poradenstvo pri rozmiestňovaní zamestnancov zamerané na orientáciu zamestnancov do najvhodnejších profesií, a to z hľadiska psychických, osobnostných a motivačných predpokladov, ako aj z hľadiska potrieb podniku, závodov a prevádzok
- psychologické posudzovanie tzv. problémových zamestnancov - osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou, spoločensky neprispôsobiví jedinci, vekovo staršie osoby
- poradensko-psychologické posudzovanie zamerané na poznanie stavu a úrovne narušenia emocionálnej rovnováhy a na identifikáciu príčin narušujúcich osobnostnú a emocionálnu stabilitu.
- posudzovanie neuropsychickej záťaže (analýza záťažových faktorov práce a pracovného prostredia) a následné opatrenia a návrhy na jej zníženie

Jednotlivé psychologické posudzovanie psychickej spôsobilosti sa uskutočňuje na základe požiadaviek :

- zamestnaneckého odboru u novonastupujúcich zamestnancov
- vedúcich závodov, prevádzok a majstrov
- odboru RLZ
- technikov ZZ
- závodných lekárov
- samotných zamestnancov v prípade poskytovania poradenskej a konzultačnej činnosti.

V rámci systému posudzovania pracovnej spôsobilosti sa postupuje v zmysle vytvorených psychodiagnostických metodík (batérií) a noriem pre jednotlivé profesie, ktoré boli štandardizované na základe :

- analýzy pracovného miesta, pracovných postupov, pracovných podmienok u tej-ktorej profesie, resp. funkcie
- profesiografickej štúdie zameranej na analýzu požiadaviek práce a pracovných postupov na psychické a fyzické vlastnosti a schopnosti zamestnancov
- vytvorenia adekvátnych psychodiagnostických a prístrojových metodík zisťujúcich a merajúcich požadované vlastnosti, predpoklady a schopnosti.

O výsledkoch psychologického posudzovania sú žiadatelia posúdenia, ako aj ďalšie zainteresované zložky, informovaní formou „Psychologického záveru,“, v prípade individuálnej poradenskej činnosti sám zamestnanec.

Jednotlivé formy psychologického výberu a posudzovania zamestnancov a informácie súvisiace bezprostredne s psychologickým posudzovaním poskytujú cenný zdroj informácií dotýkajúci sa najmä :

- osobnostnej štruktúry zamestnancov jednotlivých profesií, resp. funkcií
- motivačných faktorov profesionálnej orientácie
- stabilizačných faktorov a faktorov podmieňujúcich spokojnosť zamestnancov
- identifikácie faktorov kladne, resp. záporne pôsobiacich na pracovný a osobnostný rozvoj, pracovnú úspešnosť, výkonnosť a kvalitu práce.

Súčasná prax si vyžaduje zvýšiť dôraz na kvalitatívny spôsob riadenia. To predpokladá vytváranie a prehlbovanie informačnej sústavy, ktorá by postihovala jednotlivé oblasti, štruktúry a procesy v ich dynamike a neorientovala by sa len na objemové charakteristiky.

Do popredia záujmu sa stále viac dostáva problematika riešenia efektívnejšieho využívania ľudského činiteľa v praxi. Význam zberu, vyhodnocovania a triedenia informácií získaných psychologickým posudzovaním spočíva predovšetkým v analytickej činnosti, výsledky ktorej sú základom pre tvorbu, upresňovanie a skvalitňovanie riadiacej práce. Ide predovšetkým o komplex informácií dotýkajúcich sa činností a správania sa ľudí.

Z hľadiska týchto požiadaviek, efektívnejšieho a operatívnejšieho využívania získaných informácií z psychologického posudzovania zamestnancov v praxi, v systéme zberu, vyhodnocovania a triedenia informácií, **je žiadúce sa zamerať na :**

• zber informácií, kde je potrebné zhrnúť tieto zdroje : bezprostredné psychologické posudzovanie poskytujúce informácie o psychických osobnostných predpokladoch zamestnancov, t.j súhrn prvkov charakterizujúcich psychologické a fyziologické predpoklady, vznik, stav a priebeh doterajšej profesnej a životnej dráhy, informácie získané anamnestickými údajmi dotýkajúce sa rodiny, osobného

rozvoja, vzdelanostného a profesného vývoja, motivačných faktorov, informácie získané posudzovaním nadriadeným pracovníkom o pracovnom a sociálnom správaní jedinca, jeho identifikácie s prácou, povoláním, pracovnou skupinou, informácie ďalších zainteresovaných zložiek a údaje získané spätným hodnotením úspešnosti u psychologicky posudzovaných zamestnancov, procesu ich pracovnej a sociálnej adaptácie, rozvoja osobnosti a pod.,

• informácie z meraní neuropsychickej a fyzickej záťaže ako faktory relatívne determinujúce správanie sa jedincov a ich pracovnú úspešnosť (faktory pracovného prostredia)

- informácie z psychologicko-fyziologických profesiografických analýz jednotlivých profesií, pracovných miest a pod., poskytujúce informácie o požiadavkách a nárokoch práce na psychické predpoklady zamestnancov
- vyhodnocovanie a triedenie informácií, v súčasnej etape tvorby štandardizovaného informačného systému, sa realizuje formou priebežného zakódovania jednotlivých informačných dát, ich kvalitatívne a kvantitatívne vyhodnocovanie za pomoci výpočtovej techniky.

Vyhodnocovanie a triedenie jednotlivých dát je potrebné realizovať vo vzájomnej väzbe a podmienenosti a uskutočňovať ich podľa :

- druhu informácii na **adresné** (dotýkajúce sa operatívnej činnosti v rámci psychologického výberu), **špeciálne** (určené pre plánovaciú, rozborovú, prognostickú a riadiacu činnosť),
- špecifických znakov posudzovaného súboru,
- profesnej štruktúry psychologicky posudzovaných zamestnancov podniku.

Vyhodnocovanie a triedenie informácií je potrebné zamerať na:

- prehlbovanie účinnosti riadiacej práce, personálnej práce a sociálnej starostlivosti
- objektivizáciu práce riadiacich pracovníkov
- zdokonaľovanie psychologického výberového procesu
- vytváranie pracovných kolektívov vo vzťahu k výkonnosti, efektívite a kvalite práce
- na plánovanie a torbu ucelených pracovných kolektívov v návaznosti na inováciu jednotlivých technologických procesov
- optimalizáciu psychologického výberu a rozmiestňovania zamestnancov

Pre potreby operacionalizovania a komplexného využívania informácií z psychologického posudzovania zamestnancov, psychologických analýz a expertíz dotýkajúcich sa ľudského činiteľa vo výrobe je potrebné v budúcnosti komplexne spracovávať tieto informácie pomocou vytvorenia kapacity pre úplnú automatizáciu zberu a spracovávanie informácií z psychologického posudzovania, analýz, prieskumov a expertíz.

Aplikácia psychologických poznatkov v praxi by mala byť využívaná predovšetkým v :

- sústavnom zvyšovaní efektívnosti riadenia výroby, jednotlivých sociálnych procesov a uplatňovania optimálnych prístupov v skvalitňovaní podielu ľudského činiteľa vo výrobe
- zvyšovaní produktivity a kvality práce vytváraním vhodných podmienok pre prácu a tým nielen v odhaľovaní ľudských rezerv vo výrobe, ale aj v prispievaní k želanému rozvoju osobnosti zamestnancov
- poznávaní regulačnej funkcie subjektu vo vzťahu k práci, a to z hľadiska zmien v pracovnej činnosti, úspešnosti a kvality práce
- objektivizácii tých aktuálnych javov a procesov, ktoré rozhodujúcou mierou ovplyvňujú podiel ľudského činiteľa vo výrobnom procese
- identifikovaní tých subjektívnych činiteľov, ktoré bezprostredne vplyvajú na kvalitu práce
- prispievaní k zdokonaľovaniu účinnosti úrovne organizácie a riadenia výroby
- zefektívňovní analyticko-rozborovej, metodologickej a prognostickej činnosti zameranej na poskytovanie potrebných podkladov k objektivizácii rozhodovania personálneho a sociálneho programovania.

Realizácia inžiniersko-psychologických a ergonomických expertíz a **posudzovanie neuropsychického zaťaženia** spolu s návrhmi a doporučeniami má v podmienkach VSŽ, a.s. už dlhodobjšiu tradíciu.

K najčastejšie využívaným metódam posudzovania neuropsychického zaťaženia v našich podmienkach patrí **screeningová metóda** zameraná na posúdenie dlhodobých účinkov záťažových faktorov, analyzovanie záťažových tendencií z preťaženia (kde išlo o vysoké požiadavky na stabilný a bezchybný výkon), analyzovanie záťažových tendencií pri nedostatočnom vyťažení resp. tendencií jednostrannosti práce. Všetky záťažové faktory zoskupujeme do hodnotiacich škál, ktoré zahŕňujú kritické pásmo, pásmo závažnosti a pásmo normálu. Špecifikujeme úrovne kritického neuropsychického zaťaženia podľa miery a počtu záťažových faktorov a navrhujeme príslušné opatrenia.

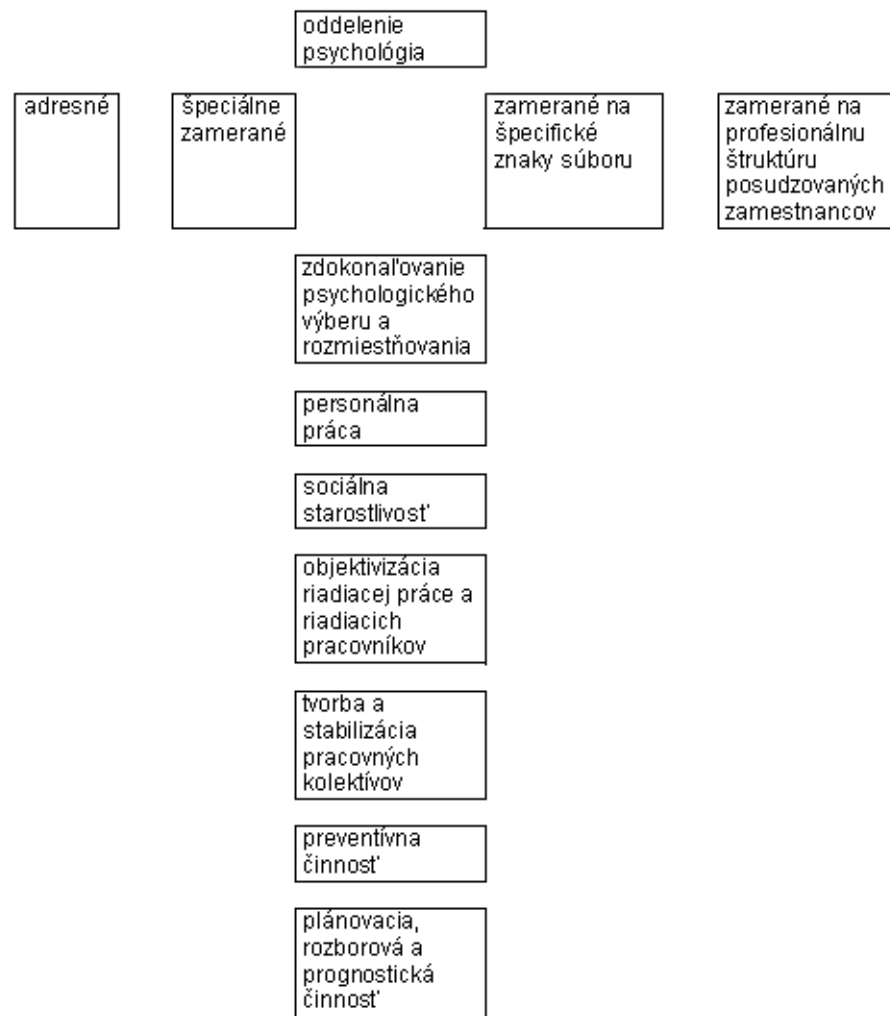
Posudzovanie neuropsychického zaťaženia vychádza z profesiografickej analýzy, z analýzy požiadaviek na zmyslové a psychické funkcie, z požiadaviek kladených na zamestnanca, podmienok pracovného prostredia a z vlastnej pracovnej činnosti zamestnanca.

Záverom je možné konštatovať, že v našich podmienkach činnosť nášho oddelenia má veľmi rozsiahly záber, ale výrazne ju obmedzuje skutočnosť, že zákonom boli vyhradené pracoviská, resp. odborní pracovníci, ktorí majú oprávnenie posudzovať jednotlivé profesie, vlastnia metodiky, ktoré nie je možné získať a pracovať s nimi. Chýba nám kontakt s týmito pracoviskami, čím sa výrazne znižuje možnosť v plnej miere využívať psychologickú diagnostiku, túto skutočnosť nenahradí ani certifikácia jednotlivcov, najmä ak sa jedná o pracovné kolektívu a tímovú prácu.

Informačný systém zberu dát a komunikačných kanálov

Informačné zdroje	Komunikačné zdroje
Analyza pracovného miesta	Zamestnanecký odbor
Psychologická profesiografia	Odbor Riadenia ľudských zdrojov
Psychologické posudzovanie	Vedúci závodov, prevádzok, majstri
Anamnestické údaje o zamestnancovi	Personálne oddelenia
Posúdenie nadriadeným	Revízny technici ZZ
Výsledky merania neuropsychickej a fyzickej záťaže	Závodné a odborné ambulancie
Závodní a odborní lekári	Specializované odborné inštitúcie (zadávateľa)
	Samotní zamestnanci

System triedenia informácií z psychologického posudzovania a ich praktického využívania



Psychodiagnostický systém DIPSY

BAHNOVÁ Veronika

Cieľom referátu, je informovať o metodike, základnom programe, a skúsenostiach s využívaním psychodiagnostického systému DIPSY. Systém vznikol na základe požiadavky a v spolupráci s psychologickými pracoviskami jadrových elektrární. Bol vyvinutý spoločnosťami Diams s.r.o. a Teachware centrum.

Psychodiagnostický systém DIPSY, predstavuje komplexný systém na technickú podporu práce psychológa na báze PC. Jeho metodické, softwarové a hardwarové prostriedky vytvárajú predpoklad pre ucelené riešenie psychologickej diagnostiky psychologického pracoviska s jedným alebo s viacerými pracovnými miestami prepojenými v sieti.

I. Metodika systému DIPSY

1. Rozsah použitia systému DIPSY

• Systém DIPSY umožňuje **štrukturovať respondentov** spadajúcich do okruhu pracovníkov, u ktorých sa vyžaduje preverovanie psychickej pracovnej spôsobilosti podľa organizácie, skupiny funkcií (útvarov organizácie) a typov funkcií

- Systém DIPSY umožňuje vymedziť parametre pre **typy psychologických vyšetrení**, a ich periodicitu napr.:
- Vstupné psychologické vyšetrenie
- Periodické vyšetrenie
- Mimoriadne psychologické vyšetrenie
- Doplnkové vyšetrenie
- Systém DIPSY umožňuje vymedziť parametre pre **typy hodnotení** napr.:
- Spôsobilý
- Spôsobilý s výhradami
- Aktuálne nespôsobilý
- doporučujem
- a pod.

2. Psychodiagnostické metódy pre systém DIPSY

DIPSY je riešený pre metodiku, normy a kritéria psychologického hodnotenia štandardných psychodiagnostických metód vlastných, autormi vyvinutými, resp. vydávanými Psychodiagnostikou a fy ZAK. Keďže zameranie týchto metód nevyžaduje bezprostredný osobný kontakt psychológa s respondentom počas testovania, sú vhodné pre priamu komunikáciu respondenta s DIPSY, s následným spracovaním výsledkov jeho práce a vyhodnotením psychológom.

Systém DIPSY môže využívať nasledujúce psychodiagnostické metódy:

• **Testy schopností** IST, IST70, Raven, APM, GMA, Pauli, KLT a i.. Tieto testy umožňujú zisťovať štruktúru schopností, ktoré úzko súvisia s úspešnosťou pracovať na jednotlivých pracovných funkciách.

• **Testy pozornosti** so statickou podnetovou situáciou ČO, BoPr a i. Tieto testy diagnostikujú jednotlivé parametre pozornosti, úroveň koncentrácie, selektivitu, distribúciu, vigilanciu. Svojim zameraním sú mnohé z nich schopné identifikovať priebeh a kvalitu pracovného výkonu pri dlhodobej záťaži a pri dlhodobej monotónnej činnosti, rýchlosť zácviku a odolnosť voči únave.

• **Determinačný test** je test pozornosti s dynamickou podnetovou situáciou a preto vyžadujú špeciálnu počítačovú prístrojovú techniku. Determinačný test zisťuje u respondentov pohotovosť ich reakcie v situáciách jednoduchých ale dynamicky meniacich parametre podnetov, prispôsobivosť respondentov, rýchlosť ich zácviku, dlhodobú koncentráciu na monotónne podnetové situácie, odolnosť voči únave a pružnosť zmeny nacvičeného stereotypu. Podnety majú zrakovú a sluchovú podobu, sú predkladané obrazovkou počítača a cez sluchátka. Spôsob predkladania podnetov a ich frekvenciu je možné nastaviť štandardne alebo podľa výberovo nastaviteľných parametrov testu. Jednotlivé druhy reakcie respondenta sú snímané cez špeciálnu klávesnicu, prípadne nožný spínač (pedál), zaznamenávané a po ukončení testu vyhodnotené DIPSY.

• **Test monitorovacej záťaže** s dynamickou podnetovou situáciou a preto vyžadujúci špeciálnu počítačovú prístrojovú techniku. Test zisťuje u respondenta rozličné funkcie pozornosti (koncentráciu, distribúciu, kapacitu, selektivitu), schopnosť orientovať sa a reakčnú schopnosť na podnety v priestore, rýchlosť rozhodovania, odolnosť voči dlhodobej záťaži a pracovnú výkonnosť. Podnety majú zrakovú podobu. Spôsob predkladania podnetov a ich frekvenciu je možné nastaviť štandardne alebo podľa výberovo nastaviteľných parametrov testu. Jednotlivé druhy reakcie respondenta sú snímané cez špeciálnu klávesnicu, zaznamenávané a po ukončení testu vyhodnotené DIPSY.

• **Dotazníky** sú určené na meranie vlastností, stavov a foriem prejavov osobnosti, jej postojov, hodnotových orientácií, motivačného zamerania, jednotlivo i v štruktúre. Patria medzi ne MMPI, SPIDO, 16PF, EVI, EPQR, DOPEN, Eysenck, SUPOS, Manažér 98, a i. Sú priamo administrované a vyhodnocované v systéme DIPSY.

Projektívne metódy sú určené na diagnostiku osobnosti, jej individuálnych kvalitatívnych a kvantitatívnych prejavov. Napr.: ROR, H-T, Lüscher, Lüscher párný. Zameranie týchto metód vyžaduje priamy osobný kontakt psychológa s respondentom počas vyšetrenia, a kvalitatívnu analýzu výsledkov. Nie sú preto vhodné pre priamu komunikáciu respondenta s počítačom. Výsledky je však možné zaradiť do štatistického spracovania v systéme DIPSY.

3. Testové batérie v systéme DIPSY

Systém DIPSY umožňuje generovať také testové batérie, ktoré najlepšie zodpovedajú danej skupine pracovníkov, typu jeho funkcie, typu psychologického vyšetrenia z hľadiska štruktúry nárokov na psychickú pracovnú spôsobilosť respondenta. Napr.: Životopis, IST, BoPr, SPIDO, Rozhovor.

II. Programové vybavenie psychodiagnostického systému

Programové vybavenie psychodiagnostického systému v rátane navrhutej metodiky psychologickej diagnostiky, dovoľuje pracovať v nasledovných režimoch práce:

1. Riadiaci režim práce umožňuje vykonávať nasledujúce činnosti:

- Činnosti súvisiace s „autorskými procesmi,“
- import dodaných programov testov
- prehľadávanie dodaných testov, subtestov, diagnostických skupín, otázok, noriem,
- inovácia noriem pre vlastné skupiny respondentov
- vytváranie testových batérií, vlastných testov, subtestov, diagnostických skupín, otázok, noriem,
- Činnosti súvisiace s „personalistikou,“
- vytváranie osobnej karty respondentov,
- vytváranie vlastných skupín respondentov
- vytváranie periodicity vyšetrenia s automatickou kontrolou
- vytváranie typov záverečných hodnotení
- Činnosti súvisiace s „monitorovaním,“
- grafické sledovanie priebehu práce jedného alebo viacerých respondentov
- zvukové hlásenie problémov testovaného respondenta
- Činnosti súvisiace so „správou systému,“
- správa siete
- definovanie prístupových práv
- konfigurácia systému
- konzistencia datových súborov
- vytváranie záložných súborov, a pod.

2. Testovací režim umožňuje plniť hlavné poslanie psychodiagnostického systému a to priame testovanie (administrácia) respondenta na pracovnej stanici. Testovací režim poskytuje:

- Priradenie testovej batérie respondentovi.
- Testovanie respondenta, t.j. spustenie a časové riadenie referenčnej testovej batérie.

3. Administratívno archivačný režim umožňuje plniť nasledujúce funkcie:

- Automatizované vyhodnotenie respondenta, t.j. spracovanie a kontrola výsledkov respondenta v jednotlivých testoch, subtestoch, v diagnostických skupinách, v otázkach a priame porovnanie s normou pre danú skupinu respondentov.
- Formulovanie celkového záveru psychológom s možnosťou spracovania podrobného psychologického posudku.
- Zadávanie nepriamych vstupov, t.j. zápis údajov pri administrácii testu bez PC („tuška papier,“)
- Uloženie všetkých výsledkov do archívu

- Prehľadávanie z archívu a tlač výstupných zostáv a to:
- osobnej karty respondenta
- protokolov výsledkov testovania respondenta podľa jednotlivých testov v textovej i grafickej forme
- celkového záveru alebo psychologického posudku

4.Štatistický režim umožňuje plniť nasledujúce funkcie:

- spracovanie základnej štatistiky výsledkov (počet použítí, priemer bodov, odchylka) pre skupiny respondentov s archivovanými výsledkami a to pre testy, subtesty, otázky.
- spracovanie doplnkovej štatistiky výsledkov (priemer časov, priemer opráv a ich odchýliek) pre skupiny respondentov s archivovanými výsledkami a to pre testy, subtesty, otázky.
- porovnávanie významnosť rozdielov skupín vo výsledkoch základnej štatistiky F-testom, T-testom
- spracovanie korelačnej analýzy subtestov daného testu pre zadanú skupinu respondentov
- spracovanie noriem (v stenoch) pre zadanú skupinu respondentov
- sledovanie vývoja, resp. konzistentnosti výsledkov respondenta v čase

III. Hardwarové vybavenie psychodiagnostického systému

Technické prostriedky systému DIPSY sú tvorené osobnými počítačmi prepojenými sieťou a špeciálnou prístrojovou technikou pre nasledovné pracoviská systému DIPSY:

- **Pracovné miesto respondenta pre vstupné, periodické a mimoriadne vyšetrenie**
- **Pracovné miesto respondenta pre psychologické vyšetrenie so špeciálnou prístrojovou technikou**
- **Pracovné miesto laboranta pre následné administratívne spracovanie a archivovanie údajov o respondentoch**
- **Pracovné miesto psychológa pre riadenie, monitorovanie a vyhodnotenie prác respondentov na jednotlivých pracovných miestach**
- **Spoločné pracovisko SERVER obsahujúce všetky programové moduly a podporné súbory potrebné na zabezpečenie funkčnosti systému DIPSY**

IV. Skúsenosti a závery

- Systém DIPSY je overovaný v praxi od roku 1997 na psychologických pracoviskách EBO, EMO a v súkromnej praxi Teachware centra.
- Počas tohto obdobia bolo vykonaných viac než 2000 vyšetrení.
- Boli overené testy, testové batérie a priebežne sa aktualizujú normy a kritéria hodnotenia.
- Je zaznamenaná pozitívnejšia motivácia diagnostikovaného personálu pri práci s DIPSY, vďaka jeho štandardizácií, objektívnosti a technicky prítiahlivejším postupom práce.
- Zavedením DIPSY sa rozšírili interpretačné možnosti výsledkov psychologického vyšetrenia zo strany psychológa, s bezprostrednou možnosťou poskytovania informácie respondentovi. Funkcia psychológa sa presula do polohy odborného poradcu.
- Rozšírením štatistického spracovania výsledkov, sa dajú očakávať kvalifikovanejšie odhady vývoja vybraných psychologických charakteristík personálu, s ich využitím predovšetkým v oblasti účinnej ochrany a prevencie ľudských zdrojov v organizáciách, kde sa dlhodobejšie aplikuje.

Vplyv subjektívnosti vnímania na ekonomické správanie

Marek Dobeš*

Abstrakt

Článok sa zaoberá vplyvom subjektívnych faktorov na ekonomické správanie sa jednotlivca. Podáva argumenty na podporu konsekvencialistického prístupu ku správaniu.

Pojem „ekonomické správanie„ môžeme chápať v dvoch rovinách. Oblasť ľudského správania je veľmi široká a jednou jeho podmnožinou je i správanie sa ľudí, ktoré vplýva na ekonomiku spoločnosti. Príkladom môže byť nákupné správanie, správanie sa na trhu práce a podobne. Štúdium ekonomiky je už tradične založené na čo najviac exaktných princípoch, a snáď i preto sa v súvislosti so správaním sa v ekonomike častejšie operuje pojmom racionalita ako v iných oblastiach.

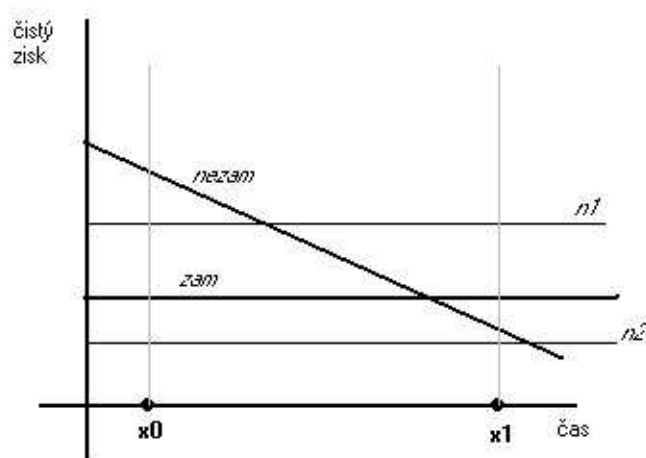
Pod ekonomickým správaním sa potom následne rozumie správanie, ktoré je riadené princípmi platnými v ekonomickej analýze. Podľa tejto koncepcie, ktorú spopularizoval najmä ekonóm a sociológ Gary Becker, sa ľudia správajú tak, aby maximalizovali psychické i materiálne zisky a minimalizovali náklady potrebné na ich dosiahnutie.

To, že sa v ekonomickom správaní zdôrazňuje úloha racionality, však neznamená, že je v analýze zanedbávaná subjektívna psychická stránka jednotlivcov. Naopak, ak má byť skúmaný obraz ekonomického správania realistický, je nevyhnutné brať do úvahy všetky faktory, ktoré na toto správanie vplyvajú. Práve v tejto oblasti existuje diskusia o racionalite, respektíve iracionalite ľudského správania medzi zástancami konsekvencializmu a nekonekvencializmu. Konsekvencializmus hovorí o tom, že ľudia sa správajú tak, aby im predpokladané dôsledky ich správania priniesli čo najväčší osoh. Zástancovia nekonekvencializmu však oponujú, že ľudia v praxi často konajú vedome tak, že výsledky ich činnosti im neprinesú väčší úžitok ako alternatívne správanie. Ako príklad uvádzajú prípady, keď ľudia preferujú status quo pred lepšou alternatívou, prípadne konajú spôsobom, o ktorom vedia, že môže priniesť stratu (Baron, 1994). Tieto príklady môžu zdanlivo vyvracať tézu o zvažovaní následkov ľudského správania. Neberú však do úvahy všetky faktory, ktoré vplyvajú na proces rozhodovania o správaní ako sú kognitívna náročnosť rozhodovania, množstvo dostupných informácií, schopnosť anticipácie budúcich následkov, vnímanie alternatív a podobne.

Pôsobenie týchto faktorov si môžeme demonštrovať na príklade správania sa na trhu práce. Po ukončení školy, pri rozhodovaní sa o tom, či človek začne pracovať alebo nie, berie do úvahy rozdiel v čistom zisku (zisk mínus strata) medzi dvoma alternatívami – zamestnanosťou a nezamestnanosťou (obrázok 1). Predpokladajme, že v prvom okamihu (bod x_0) je čistý zisk z nezamestnanosti vyšší ako zisk zo zamestnanosti, nakoľko kvôli vyššiemu príjmu zo zamestnania musí človek obetovať veľké množstvo svojho voľného času. V tomto bode človeka v podstate nič nenúti prijať prácu. Závisí od schopnosti jedinca anticipovať budúcnosť (Becker (1997) túto schopnosť nazýva predstavivostným kapitálom, jej nedostatok myopiou), do akej miery vie, respektíve chce predvídať, že s časom sa budú zisky z nezamestnanosti znižovať (dávky v nezamestnanosti budú klesať, zníži sa duševná pohoda a podobne). Človek takto v duchu diskontuje, projikuje budúce zisky a straty do súčasnosti. Postupne klesajúcu priamku nezam nahradí priamkou n_2 , podľa toho, ako ďaleko do budúcnosti anticipuje. V závislosti od miery svojho predstavivostného kapitálu sa preto môže v rovnakej situácii správať rôzne – prácu prijať či neprijať.

Množstvo predstavivostného kapitálu nie je univerzálna črta. Jediniec môže byť myopický pri fajčení a anticipovať budúcnosť pri triedení komunálneho odpadu.

Obrázok 1: Závislosť ziskov od časového diskontu a predstavivostného kapitálu.



Ďalším kognitívnym faktorom vplyvujúcim na správanie je množstvo atribútov, ktoré je človek schopný naraz hodnotiť pri výbere alternatívy správania. Ak sa napríklad človek rozhoduje medzi dvoma zamestnaniami, môže brať do úvahy napríklad iba platové podmienky, alebo aj to, či pracuje v odbore, čo môže dlhodobo zvýšiť jeho atraktivitu na trhu práce a tým i budúce zárobky. Čím viac faktorov berie jediniec do úvahy, tým je jeho predikcia presnejšia. Zároveň je však i kognitívne náročnejšia.

Vnímanie je kľúčovým faktorom, ktorý vstupuje do procesu rozhodovania o správaní. Každý jediniec v závislosti od svojich rozdielnych skúseností rozlične vníma príťažlivosť jednotlivých alternatív správania, ako i následky tohto správania. Pri rozhodovaní sa medzi dvoma zamestnaniami, môžu dvaja jedinci vnímať rovnako prezentované pracovné miesta rozdielne. Túto tézu podporujú i výsledky empirického výskumu (Dobeš, 1997).

Vplyv subjektívnych faktorov sa prejavuje vo viacerých oblastiach ekonomického správania. V oblasti marketingu sa ekonomický prístup využíva hlavne zo strany výrobcu, ktorý sa snaží ovplyvňovať vnímanie kupujúceho. No i jednotlivci sa môžu lepším pochopením zákonitostí, ktoré ovplyvňujú ich nákupné správanie, brániť pred vplyvom reklamy a marketingového pôsobenia a tak získať zo svojho nákupného správania vyššiu užitočnosť.

Schopnosť diskontovania budúcnosti a akumulácia predstavivostného kapitálu môžu hrať dôležitú úlohu pri motivácii pracovníkov najmä pri dlhodobých úlohách a úlohách, pri ktorých nie je zřejmý okamžitý efekt.

Pochopenie subjektívnych faktorov pomôže i pri analýze správania sa na trhoch práce, v lepšej zacielenosti programov zamestnanosti na cieľové skupiny a celkovej komunikácie inštitúcií trhu práce s občanmi.

Záver

Ľudské správanie je ovplyvňované mnohými faktormi. Ich mnohorakosť a obtiažna kvantifikovateľnosť spôsobujú, že sa správanie zdá byť často iracionálne a nepredikovateľné. Ako je však veda postupne schopná identifikovať a merať i subjektívne determinanty správania, je možné racionálne vysvetliť čoraz širšiu paletu ľudských prejavov.

Tento článok priniesol niektoré úvahy o subjektívnych vplyvoch na správanie sa človeka v ekonomike. Tiež prezentoval ukážku možností aplikácie ekonomickej analýzy, ekonomického prístupu v oblasti individuálneho ľudského správania.

Literatúra

Baron, J.: Nonconsequentialist decisions. Behavioral and Brain Sciences 17(1), 1994, s. 1-10.

Becker, G. S.: Teorie preferencií. Praha, Grada 1994.

Dobeš, M.: Ekonomické základy ľudského správania. (Diplomová práca.) Košice, EU PHF 1997.

* Tento článok vznikol za čiastočnej podpory grantu Vedeckej a grantovej agentúry MŠ SR a SAV číslo 1/6047/99 „Predikcia individuálneho správania a kvantifikácia jeho determinantov v manažmente a marketingu“.

Komunikácia vo virtuálnom prostredí

Vladimír Burčík

Abstrakt

Informačné technológie súčasnosti vytvárajú podmienky pre rozvíjanie sa systémov, ktorých funkciou už dávnejšie nie je len práca s informáciami. V rámci organizácie, podniku, firmy vytvárajú multifunkčný, integrovaný systém orientovaný na komunikáciu, podporu rozhodovania, formovanie stratégií ap. Zároveň je takýto systém aj súčasťou prostredia (v tomto prípade virtuálneho), v ktorom zamestnanci firmy na všetkých stupňoch trávajú čoraz viac pracovného času. Každá organizácia či firma si tak vytvára systém, ktorý ju do určitej miery charakterizuje a ktorým sa prezentuje voči svojim zamestnancom, partnerom, zákazníkom. V príspevku sa zaoberáme špecifickými charakteristikami prostredia, ktoré informačné technológie vytvárajú. Zároveň sa snažíme poukázať na tie aspekty virtuálneho prostredia, ktoré sa viažu k vyjadreniu identity účastníka sieťovej komunikácie a možnostiam jej formovania. Špeciálna pozornosť je venovaná komunikačným modelom organizácie vo virtuálnom prostredí.

Kľúčové slová: Digitálna ekonomika, Elementy identity, Identita, Komunikácia, Kyberpriestor, Komunikačný model organizácie, IdNetity

Úvod

Počítačové aplikácie rôzneho druhu čoraz viac prenikajú do všetkých činností organizácie. Vytvára sa tak nie len nový spôsob spôsob komunikácie ale výrazným spôsobom je ovplyvňovaný celkový štýl práce jednotlivca, jednotlivých útvarov i celej organizácie. Nový mediálny fenomén pôsobí na prostredie vykonávania práce, jej spôsob a celkovú kultúru. Zmeny zasahujú aj do celkovej identity organizácie. Prvé komerčné www stránky boli len akousi elektronickou vizitkou, vyjadrujúcou prítomnosť v sieťovom prostredí a základné informácie bližšie identifikujúce firmu. V súčasnosti tvoria mnohé z nich komplexné informačné a komunikačné prostredie, fungujúce v reálnom čase. Rôzne stupne technologického vývoja a jeho integrácie značne rozširujú možnosti pôsobenia organizácie. Pojem „digitálna ekonomika“ začína byť čoraz frekventovanejším nielen v slovníku prognostikov. Pre činnosť firiem a organizácií sa vytvára priestor, ktorý je veľkou príležitosťou, ale mnohokrát i veľkou neznámou. Uvedenie si vlastnej identity, miesta, ktoré zaujíma v takomto priestore, považujeme za základný predpoklad úspešného pôsobenia v ňom. Veľmi úzko nadväzuje na tvorbu stratégie a voľbu adekvátnych prostriedkov pre jej realizáciu. Náš príspevok vychádza z analytického rozboru doterajšieho vývoja globálnych počítačových sietí a definovania možností, ktoré vytvárajú. Na tomto základe sa snažíme odvodiť bazálne smery a prostriedky komunikácie firmy so špeciálnym zreteľom na marketingovú komunikáciu.

Demografia počítačových sietí

O tom, že bez dnešný internet stále viac zasahuje do všetkých oblastí nášho života dnes už nik nepochybuje. Napriek tomu je veľmi zaujímavé sledovať štatistiky jeho využívania, ktoré okrem toho, že odrážajú súčasné trendy naznačujú aj smer budúceho vývoja. Jeden z naobšiahlejších prieskumov robí spoločnosť **Graphic, Visualization, & Usability Center's (GVU)**, ktorá v dňoch 10. októbra až 15. decembra 1998 uskutočnila už v poradí 10. prieskum využívania internetu. Prieskum sa konal pod záštitou organizácie **World Wide Web Consortium (W3C)** a **INRIA**. Je sponzorovaný Corporate Council, kde sú také spoločnosti ako Andersen Consulting, Kyal Dialogue, Sun Microsystems, Yahoo a pod., ktoré podporujú predovšetkým skúmanie komerčného využitia internetu. Na prieskum boli odkazy zo stránok Yahoo, MindSpring a DoubleClick, čo garantovalo dostatočne široké pokrytie používateľmi internetu.

Zúčastnilo sa ho vyše 5 000 respondentov, ktorí odpovedali na otázky týkajúce sa všeobecnej **demografie, používaných technológií, online súkromia a bezpečnosti, používania internetu a webu, vplyvu internetu na každodenný život, nákupu na internete ale aj vyhľadávania informácií o produktoch, tvorby domovských stránok a pod.**

Všeobecná demografická charakteristika podľa veku

Na základe výsledkov prieskumu môžeme konštatovať, že hlavne v Európe prevláda skupina ľudí od 21 do 30 rokov. Na rozdiel od Európy je v USA rozloženie vekových skupín už viac homogénne, čo je dané predovšetkým plánovaným prasadzovaním aplikácie internetu do všetkých oblastí života vládou USA (Projekt Globálnej informačnej spoločnosti) a tiež cenovou dostupnosťou internetu pre všetky vrstvy obyvateľstva. Podobne v USA pribúdajú v porovnaní s predchádzajúcimi prieskumami nová skupina používateľov starších ako 50 rokov. Vo veku 51 až 55 rokov to bolo 361 respondentov, 56 až 60 rokov 195 respondentov, 61 až 65 rokov 101 respondentov, 66 až 70 rokov 78 respondentov. Jako vidieť, bariéry stráca aj tá skupina používateľov, ktorú fenomén internetu za stihol už v dôchodkovom veku.

Využívanie internetu podľa povolania

K mimoriadne zaujímavému zisteniu dospel prieskum týkajúci sa využívania webu podľa povolania. Respondenti sa mali zaradiť do jednej z nasledovných kategórií: vrcholový manažment, stredný manažment, nižší manažment, vyškolený odborník, administratíva, technický pracovník, študent, výskumník, samozamestnanec, dočasný zamestnanec, konzultant a iný.

Výsledky ukazujú, že internet už nie je viac doménou študentov v USA. Prakticky až 30% z respondentov predstavuje kategóriu vyškolených odborníkov a študenti predstavujú iba 10%. Na rozdiel od USA v Európe kategória študentov prevyšuje iba o niečo kategóriu vyškolených odborníkov. Je to dané predovšetkým dlhšou tradíciou využívania internetu v USA. V ďalších kategóriách je pomerne homogénne zastúpenie využívania internetu.

Aká je situácia na Slovensku?

Na Slovensku je situácia vo využívaní internetu **pomerne na dobrej úrovni**. Využíva ho až 9,5% populácie, pričom ide hlavne o vekovú skupinu 25 až 40 rokov so stredoškolským, respektíve vysokoškolským vzdelaním, s vyšším príjmom a žijúcim vo väčších mestách. Podobne narastá aj počet webovských stránok. Najväčší adresár webovských stránok Zoznam slovenského Internetu (<http://www.zoznam.sk>) obsahoval 17. marca 1999 adresy 6 500 webovských sídiel pri dennom náraste približne 60 sídiel. Potešiteľný je nárast komerčných sídiel firiem, aj keď v porovnaní so zahraničím, predovšetkým USA je zrejmé, že firmy ešte stále nedoceňujú výhody prezentácie firmy v internete. Patria k nim predovšetkým možnosti globálneho dosahu v neobmedzenom čase, možnosť okamžitej aktualizácie informácií, prezentácia informácií v multimediálnej forme (zvuk, text, video, animácia), nízka cena v porovnaní s tradičnou reklamou a marketingom a pod.

Už z naznačených demografických charakteristík je zrejmé, že internet je právom považovaný za nový komunikačný nástroj posledných rokov tretieho tisícročia. Na jeho plné uplatnenie v komerčnej sfére treba ale ešte doriešiť veľa problémov týkajúcich sa bezpečnosti finančných transakcií, ochrany súkromia, duševného vlastníctva a pod. Na riešení týchto problémov sa intenzívne pracuje, aby mohol byť internet plne nasadený vo všetkých sférach nášho života.

Údaje o súčasnom internete

Nárast informácií v internete súvisí aj s nárastom hosťiteľských počítačov. Firma Network Wizards sponzorovaná Internet Software Consortium pravidelne dva razy do roka uskutočňuje prieskum nárastu hosťiteľských počítačov. Výsledky posledného prieskumu sú prístupné na adrese (<http://www.isc.org/dsview.cgi?domainsurvey/WWW-9907/report.html>).

Ako vidíme v nasledujúcej tabuľke, v júli 1999 bolo v internete 56 218 000 hosťiteľských počítačov.

Júl 1999	56 218 000
Január 1999	43 230 000
Január 1998	29 670 000
Január 1997	16 146 000
Január 1996	9 472 000
Január 1995	4 852 000
Január 1994	2 217 000
Január 1993	1 313 000
Január 1992	727 000
Január 1991	376 000

Tabuľka. 1 Nárast počtu hosťiteľských počítačov v internete

Už z horeuvedenej tabuľky vyplýva, že nárast hosťiteľských počítačov v internete sa **častočne spomalil**. Od roku 1991, kedy došlo ku komercionalizácii internetu, bol predstavený WWW a projekt Globálnej informačnej spoločnosti, môžeme až prakticky do januára roku 1998 hovoriť o 100% ročnom náraste počtu hosťiteľských počítačov. Od januára 1998 sa počet hosťiteľských počítačov zdvojnásobil za 1,5 roka.

Dr. Steve Lawrence a Dr. C. Lee Giles z NEC Research Institute of Princeton, N.J. vykonali vo februári 1999 prieskum týkajúci **sa informácií na webe**. Ide už o tretí z veľkých výskumov vykonaný obidvoma výskumníkmi. Na základe výskumu ako aj série prieskumov ktoré vykonáva spoločnosť Graphic Visualisation and Usability Center dva razy do roka môžeme konštatovať nasledovné skutočnosti:

- WWW obsahoval vo februári 1999 približne **800 miliónov stránok** oproti 320 miliónom v decembri 1997, čo predstavuje približne 6 terabytov údajov na 2,8 miliónoch serveroch,
- na webe je približne 180 miliónov obrázkov,
- pornografické materiály obsahujú približne 1,5% obsahu webovských materiálov, čo je menej ako sa predpokladalo,
- najviac využívaných 11 prieskumových strojov pokrýva približne iba 42% webovského priestoru a 335 miliónov stránok, čo je iba 42% z celého webu oproti 60% v roku 1997,
- prieskumové stroje nemôžu identifikovať viac ako polovicu webu,
- nárast dokumentov sa minimálne zdvojnásobuje každý rok,
- až 85% používateľov internetu využíva na vyhľadávanie informácií prieskumové stroje,
- väčšina používateľov internetu je frustrovaná ich neschopnosťou nájsť hľadanú informáciu.

Z horeuvedených čísiel je zrejmé, že nárast webu predčí všetky očakávania a je viac ako jasné, že web narastá podstatne rýchlejšie ako ho dokážu jednotlivé nástroje vyhľadania monitorovať.

Firma **Relevant Knowledge** (<http://www.relevantknowledge.com/> mesačne zostavuje tabuľku najnavštevovanejších serverov. Podľa výsledkov z júla 1999 k najviac navštevovaným patrila sieť **American Online** s 53 miliónmi návštevníkov, potom **Yahoo** s 39 miliónmi návštevníkov, **Microsoft Sites** (35 miliónov), **Lycos** (30 miliónov) a Go Network (21 miliónov). K najviac navštevovaným obchodným domom na internete patrila predajňa kníh **Amazon** s 12 miliónmi návštevníkov. Na základe analýzy najviac navštevovaných serverov môžeme konštatovať, že najvyššiu návštevnosť majú vyhľadávacie servery, ktoré postupnou transformáciou do webovských portálov ponúkajú množstvo prídavných funkcií (správy, predpoveď počasia, bezplatné sprístupňovanie stránok, bezplatný e-mail a pod.)

Prevádzka uvedených systémov je hradená z reklamy a ich cena je zase priamo úmerná frekvencii návštev. Znamená to, že investície vynaložené na prípravu domovskej stránky sa niekoľkonásobne vrátia.

Už z hore uvedených štatistík je zrejmé, že Internet sa stále viac presadzuje v komerčnej sfére, čo platí predovšetkým od roku 1991, kedy ho bolo oficiálne povolené využívať aj na komerčné účely. Zo štatistík je ďalej zrejmá jasná prevaha USA, ale aj prudké nasadenie Japonska, škandinávskych štátov, ale aj Ruska. Internet vďaka súčasnému nárastu predovšetkým:

- podpore projektu **Globálnej informačnej spoločnosti**,
- zjednodušovaním prístupu zdokonaľovaním nástrojov na získavanie informácií z Internetu prostredníctvom **World Wide Webu**,
- pripustením **komerčnej sféry**.

Reálne a virtuálne podnikateľské prostredie

Pre doterajší ekonomický vývoj je charakteristické reálne podnikateľské prostredie. Má charakteristickú organizáciu tovarových tokov, geografickú lokalizáciu. Vyznačuje sa fyzikálnou resp. objektovou podstatou zdrojov a výstupov.

Na druhej strane rozsah aplikácie informačných technológií umožnil vytvorenie priestoru, v ktorom geografické, fyzikálne atribúty vystupujú v iných dimenziách, na aké sme boli doteraz zvyknutí. **Cyberspace** (kyberpriestor), ktorý sa objavil v románe **W. Gibsona Neuromancer v roku 1984** o niekoľko rokov neskôr nadobúda čoraz výraznejšie kontúry. Po umeleckej vízii sa objavujú vedecké definície charakterizujúce nový fenomén.

Cyberspace je komplexná priestorová vizualizácia všetkých informácií v globálnych systémoch na spracovanie informácií v súčasných a budúcich komunikačných sieťach, ktoré umožnia interakciu viacerých používateľov, umožnia vstup a výstup od všetkých a ku všetkým ľudským zmyslom, umožnia simuláciu reálnej a virtuálnej reality, vzdialený zber údajov a ich riadenie prostredníctvom teleprezencie, úplnu integráciu a interkomunikáciu s celým rozsahom inteligentných produktov v reálnom priestore. (Novak, Marcos 1991, s. 235)

Citovaná definícia je len jednou z mnohých, ktoré nasledovali spolu s vývojom aplikácií a skúmaním ich vplyvu. Treba však pripomenúť, že tento vývoj nie je rovnomerný a determinujú ho rôzne aspekty.

Preto bude lepšie ak budeme hovoriť o určitých **úrovniah kybernetického priestoru** respektíve o fázach. Definície majú spoločné to, že cyberspace je miesto, v ktorom sa nachádzame počas počítačom sprostredkovanej komunikácie.

Úroveň 1

Predstavuje jednoducho mentálnu mapu informačného terénu, ktorú využívame pri hľadaní informácií. Každý s osobným počítačom a modemom je jej účastníkom.

Úroveň 2

O tejto úrovni môžeme hovoriť v prípade, ak aktívne komunikujeme s počítačom alebo inou ľudskou bytosťou prostredníctvom počítača. K typickým príkladom patrí elektronická pošta, diskusné skupiny v prostredí internetu. Internet predstavuje základ takéhoto globálneho priestoru, aj keď ešte stále nie je multisenzorický a trojdimenzionálny.

Úroveň 3

O úrovni 3 môžeme hovoriť v prípade multisenzorického a trojdimenzionálneho prostredia. V tom prípade bude existovať paralelný svet vedľa skutočného fyzického sveta, ktorý aktívne zapojí všetky naše zmysly (Bauwens, 1997).

Rozlíšenie jednotlivých úrovní cyberpriestoru je vlastne upresnením modalít, dominujúcich atribútov, vyskytujúcich sa v závislosti od použitých technológií a vytváraných vzťahov. Možno povedať, že na všetkých troch úrovniach sa vyskytujú komunikačné vzťahy. Ich kvalita a priebeh môže byť práve v závislosti od použitých technológií rôzna. Ako sa tieto vzťahy utvárajú a ako možno charakterizovať jednotlivé články komunikačného reťazca? Zjednodušene by sme sa mohli na tento problém spýtať otázkou: **"Kto je kto v kyberpriestore?"** Svojou podstatou táto otázka smeruje k samotnej identite používateľov, alebo dokonca obyvateľov kyberpriestoru.

Anonymita versus identita

Problém anonymity používateľa v súvislosti s používaním počítačových sietí sa vyskytuje už pomerne dávno. Objavuje sa v argumentoch odporcov technologických inovácií, ale i pri bežnom hodnotení pozitív a negatív sieťovej komunikácie. Poukazuje sa na prípady, kde práve anonymita bola zdrojom rôznych nekalých postupov, ktorým zároveň zaručovala beztretnosť. Nie vždy muselo ísť o činy, ktoré by sme mohli nazývať kriminálne. Ale aj rôzne priestupky voči "dobrým mravom" vznikajú častejšie vtedy "keď nás nikto nevidí". A je pravdou, že sieťové prostredie nám v tomto prípade poskytuje dostatok príležitostí. Môžeme si však položiť otázku: Je anonymita niečo, z čoho by mohla firma resp. organizácia ťažiť?

Dnes si zákazník vyberá nielen podľa kvality a ceny, ale aj reputácie firmy. Ak zväzíme aj ďalšie marketingové faktory, anonymita bude vystupovať pre firmu skôr ako veľmi výrazná bariéra úspechu. (Vychádzame z predpokladu, že firma chce byť serióznym účastníkom trhu.) Nasvedčujú tomu i poznatky zo skúmania virtuálnych komunit. **"Identita hrá kľúčovú úlohu vo virtuálnych komunitách.** V komunikácii, ktorá je primárnou aktivitou, poznanie identity tých s ktorými komunikujeme je podstatné pre porozumenie, zhodnotenie a interakciu (J. S. Donath, 1998)." Celkove by sme teda mohli povedať, že vstup firmy či organizácie do kyberpriestoru kontinuálne s riešením technicko-technologických aspektov by mal riešiť aj celkovú stratégiu a vyjadrenie identity v tomto prostredí.

Vyjadrenie identity organizácie resp. firmy v reálnom prostredí sa viaže k pojmu **korporatívna identita (Corporate Identity)**. Definujeme ju ako vyjadrenie spoločných prvkov reprezentujúcich určitú skupinu ľudí, firmu, alebo organizáciu. Názory na jej definovanie nie sú v súčasnosti celkom vyhranené.

Určitá časť názorov narába s princípom vizuálneho štýlu resp. konzistencie v zmysle celkového vizuálneho vnemu. Zameriava sa na dosiahnutie celkového koherentného obrazu zosúladením všetkých používaných vizuálnych prostriedkov. Pomerne značná a stále viac sa rozrastajúca skupina pracuje s princípom integrity, ktorý vo svojich vnútorných i vonkajších prejavoch vytvára charakteristickú a jedinečnú identitu. V analógii s takouto identitou možno uviesť osobnosť človeka. Metafora osobnosti v oblasti Corporate Identity nie je ničím neznámym. „**Všetky problémy identity človeka sa dajú previesť do roviny podniku,**„ hovorí Roman Antonoff, jeden z najvýznamnejších C. I. odborníkov v Európe.

Komplexnejší pohľad nám umožňuje špecifikovať ďalšie charakteristiky C.I.:

- je špecifickou objektívnou realitou
- je výsledkom procesu, ktorý prebieha neustále
- zahrňuje nielen prítomnosť, ale i minulosť a budúcnosť firmy
- zahrňuje v sebe všetky druhy komunikácie
- nemožno si ju kúpiť, je možné ju len vytvoriť
- jej riešenie nie je záležitosťou jednej profesie, alebo vednej disciplíny, vyžaduje komplexný prístup

Identita jednotlivca, ale i firmy, v reálnom prostredí je vyjadrením fyzickej existencie, ale zároveň aj jej výrazom. Elementy, ktorými je vyjadrovaná, môžu byť postrehnuteľné bezprostredným vizuálnym vnemom. Ide najmä o aspekty celkového vzhľadu, neverbálny spôsob komunikácie ap. Ako príklad tu možno uviesť:

meno
doplnkové mená
symboly
písmo
doplnkové fonty
farby (Ollins 1995)

Možno ich považovať za vizuálne kľúče umožňujúce identifikáciu organizácie. Zároveň sú však nositeľom ďalších významových atribútov a plnia významnú úlohu v neverbálnej komunikácii. Nemenej dôležité sú ale aj vnútorné, menej transparentné charakteristiky. Tvorí ich systém hodnôt, spôsob myslenia a rozhodovania, verbálne prostriedky vyjadrovania, celková kultúra správania. Dokumentácia účinnosti a možností ich pôsobenia môže čerpať z množstva úspešných príkladov, realizovaných „klasickými“, prostriedkami. Aké možnosti, výhody či obmedzenia nám tu poskytuje sieťové prostredie?

Obsahové a technologické aspekty komunikácie organizácie

V bežnom živote sa s identitou členov určitej komunity oboznamujeme prostredníctvom komunikácie. Komunikácia je tým procesom, ktorý nám umožňuje zachytiť podstatné prvky identity a na ich základe si vytvoriť celkový obraz - image. Aj z tohto dôvodu považujeme proces komunikácie za jeden z kľúčových a to ako z hľadiska jej

poznávaní, tak aj z hľadiska jej formovania. V organizácii či firme je tento proces viacozmerný. Zahrňuje komunikáciu smerom dovnútra - k vlastným zamestnancom i komunikáciu k externým cieľovým skupinám (zákazníkom, investorom, partnerom..). Teória komunikácie nám poskytuje viacero modelov vysvetľujúcich podstatu a priebeh komunikačného procesu. Väčšina z nich vznikala v období, kedy počítačom sprostredkovaná komunikácia nezohrávala takú úlohu ako dnes. Jeden z nových prístupov sa objavuje v komunikačných modeloch, ktoré uvádza **J. S. Gonzales** (Gonzales 1998). Ide o adresné vyjadrenie vzťahu technologických prostriedkov a typu podporujúcej komunikácie. Pôvodne boli rozpracované pre oblasť www aplikácií, špeciálne Intranet. Podľa nášho názoru poskytujú však výstižný rámec aj pre charakterizovanie ďalších technológií. Z toho dôvodu sme pôvodné modely aplikovali aj na ďalšie online a offline aplikácie a predkladáme ich v modifikovanej podobe.

Publikačný model		
Typ komunikácie	Podporujúce technológie	Typické aplikácie
Jednosmerná statická komunikácia „Ja publikujem, ty čítaš.“	Web štandardy a protokoly (URL, HTTP, HTML) Web server software HTML editor software CD ROM aplikácie Software pre elektronické publikovanie	Katalógy produktov Plánovacie manuály Zoznam pracovných príležitostí Tréningové materiály Profily konkurentov
Asymetrický interaktívny model		
Typ komunikácie	Podporujúce technológie	Typické aplikácie
Dvojsmerná, didaktická komunikácia s časovým oneskorením „Ja sa pýtam, ty odpovedáš“ alebo „Ty sa pýtaš, ja odpovedám.“	Všetky už uvedené plus Tabuľky Formuláre Skripty Software pre online vzdelávanie	Automatická registrácia kurzov Žiadosti o dodávku Vnútročné prieskumy Diagnostické nástroje Dištančné vzdelávanie
Symetrický interaktívny model		
Typ komunikácie	Podporujúce technológie	Typické aplikácie
Viacsmerná komunikácia Množstvo spätnoväzobných slučiek „Všetci máme šancu rozprávať a počúvať, pýtať sa a odpovedať.“	Všetky už uvedené plus Stupňovité alebo roletové diskusné plochy, ktoré umožňujú ľuďom posielat a odpovedať. Expertné systémy	On – line diskusie za účelom: získavania znalostí, informácií a skúseností. Vytváranie záujmových, alebo profesných komunit Vývoj produktov prostredníctvom virtuálnych tímov
Model Synchronného virtuálneho prostredia		
Typ komunikácie	Podporujúce technológie	Typické aplikácie
Dynamická viacsmerná komunikácia v reálnom čase podporujúca kľúčové obchodné procesy. „Takýmto spôsobom pracujeme.“	Všetky už uvedené plus Relačné databázy Transakčné systémy Systémy správy dokumentov Multimediálne komunikačné systémy	Plne integrované komunikačné aplikácie a príležitosti s hypertextovými linkami uľahčujúcimi pohyb z jednej aplikácie do druhej. Net konferencie

Technológie a príklady aplikácií v uvedených modeloch nevyčerpávajú všetky možnosti a môžeme ich považovať za ilustratívne. Uvedené modely považujeme predovšetkým za veľmi výstižný príklad ako sa podieľajú jednotlivé technologické úrovne na štruktúre a obsahu kyberpriestoru. Môžeme z toho ďalej usudzovať, že funkčné zameranie aplikácií bude určovať spôsob interakcie používateľa a tým zároveň aj ovplyvňovať spôsob utvárania resp. prezentácie identity. Od toho bude závisieť či www stránka bude len určitá sebareprezentácia (vyjadrenie identity ako sebareprezentácie), alebo bude j synchronným komunikačným prostredím umožňujúcim vyjadrenie identity resp. kultúry organizácie v rámci sociálnej interakcie (napr. Online komunikácia so zákazníkom)

Marketingová komunikácia v oblasti počítačových sietí

Na to, že v Internete je stále viac firiem, si už verejnosť zvykla a dnes keď na internete denne pribúda obrovské množstvo stránok, nároky na webovské stránky rastú. Ako vyplýva z výskumov, za najdôležitejšie kritérium sa informačná hodnota, grafický dizajn a jednoduchosť navigovania a vyhľadávania. Spoločnosti s vysokou návštevnosťou stránok môžu využiť reklamné možnosti internetu, čím sa investície do tvorby stránky mnohonásobne vrátia. Základným cieľom marketingovej komunikácie je **informovať, presvedčovať a ovplyvňovať rozhodovacie procesy zákazníka**. Internet je ideálnym médiom, pretože na marketingovú komunikáciu ponúka celý rad služieb. Každá firma očakáva od internetu niečo iného a podľa toho si aj stanovuje konkrétne ciele. Väčšina firiem očakáva od internetu splnenie nasledovných cieľov:

- zlepšiť imidž firmy,
- zlepšiť služby zákazníkom,
- nájsť nové trhy,
- ušetriť výdavky,
- zviditeľniť sa,
- predávať výrobky a služby,
- držať krok s dobou.

Na dosiahnutie stanovených cieľov využívame tzv. **marketingové programy** na internete.

Marketingové programy na internete

Public relations

Informačný servis WWW serveru by mal byť jedným z hlavných kanálov zabezpečenia vzťahov firmy s verejnosťou. Za nízku cenu môžete poskytovať každý deň najnovšie informácie najrôznejším cieľovým skupinám. Patria sem predovšetkým:

1. Informácie určené najširšej verejnosti.
2. Informácie určené novinárom a oznamovacím prostriedkom.
3. Detailné informácie finančného charakteru určené pre akcionárov a investorov.

Informačný servis pre zákazníkov

Cieľom stránky nie je len sprístupňovať najaktuálnejšie informácie, ale aj pomôcť svojim klientom orientovať sa v zložitom svete informačných technológií. Informačný servis pre zákazníkov by mal byť ťažiskovou časťou každého komerčného WWW servera

Katalóg produktov

Webovské stránky ponúkajú celý rad možností na sprístupňovanie elektronickej obdoby firemných propagačných materiálov, ktoré sa vzťahujú k jednotlivým produktom. Treba využiť všetky možnosti, ktoré web ponúka, to znamená sprístupniť informácie v najrozmanitejšej podobe (text, zvuk, obrázky, animácia, video). Ak sa hovorí, že **obrázok je hodný tisíc slov** tak potom **multimédiom má výpovednú hodnotu tisíc obrázkov** a pomôže bližšie objasniť parametre a funkčnú hodnotu produktov.

Výhoda elektronických katalógov je vo výraznej **redukcii nákladov, globálny dosah 24 hodín denne**, možnosť **okamžitej aktualizácie informácií**.

Predaj produktov

S katalógom produktov úzko súvisí aj ich predaj. Elektronický obchod predstavuje technológiu budúcnosti. V súčasnosti môžeme hovoriť o **troch rovinách elektronického predaja**:

2. **Ponukový systém** (sales promotion), ktorý patrí do kategórie podpory predaja, pričom katalóg produktov môže predstavovať stimul na kúpu výrobku.

3. **Objednávkový systém** (extranet) predstavuje možnosť elektronickej objednávky tovaru a dodanie tovaru elektronicou cestou, najčastejšie formou dobierky. Databáza objednávok predstavuje vynikajúci zdroj štatistických informácií pre ďalšie marketingové výskumy, ktoré môžu predstavovať východiská pre marketingové aktivity v prostredí internetu.

4. **Obchod v digitálnej podobe**. Veľké organizácie už dávnejšie vykonávali elektronické transakcie. Elektronická výmena dát (Electronic Data Interchange – EDI) sa v súkromných sieťach datuje už od šesťdesiatych rokov. Nástup internetu postupne **rozšíril možnosti elektronického obchodu**. Pre veľa ľudí znamená elektronický obchod nákup a predaj tovaru a služieb prostredníctvom internetu. Elektronický obchod má však viacej aspektov. Zahrňuje aj riadenie nákupných a predajných transakcií a následného prenosu peňazí v prostredí počítačovej siete. Je založený na elektronickom spracovaní a prenose dát, ktoré zahŕňajú text, zvuk a video. Predstavuje veľa rôznych aktivít, ako napríklad elektronický nákup tovaru a služieb, on-line dodávanie digitálneho obsahu, prenos elektronických dát, elektronické účtovníctvo, komerčné aukcie, direct marketing a pod. Zahŕňa výroby, služby, tradičné aktivity (výchova, zdravotníctvo) a taktiež nové aktivity (virtuálne obchodné domy). Elektronický obchod môžeme deliť na na typ **business to business** (komunikácia medzi firmami) a business to consumer (komunikácia s konečným spotrebiteľom).

Elektronický obchod nie je nový fenomén. Využíva sa už viac rokov v prostredí komerčných sietí. Ale práve v poslednom období vďaka internetu a predovšetkým World Wide Webu naberá úplne **nové dimenzie**. Jeho partneri už nie sú iba veľké korporácie, banky a finančné inštitúcie, ale postupne sa do článku vďaka internetu dostáva aj **individuálny spotrebiteľ**.

Znamená nové možnosti pre malé firmy, ktoré môžu vykonávať on line obchody práve tak ako ich veľkí konkurenti. Padajú geografické bariéry a môžeme hovoriť o globálnom elektronickom trhu. Je postavený na výhodách a štruktúre tradičného obchodu ale s pridaním flexibility počítačových sietí (internetu). Prostredníctvom internetu sa môže poskytovať podpora zákazníkom 24 hodín denne 7 dní v týždni. Predpokladá sa, že v budúcom tisícročí sa bude väčšina nákupov uskutočňovať cez internet.

Účinnosť marketingovej komunikácie

Prečo sú niektoré firmy v prostredí internetu úspešné a ich obrat, odkedy sú v internete, niekoľkonásobne vzrástol? Internet je **nové médium** a vyžaduje **nový štýl práce a nové myslenie**. Prezentácia firmy v prostredí je komplexná záležitosť a vyžaduje súčinnosť psychológa, grafika, informačného špecialistu, marketingového pracovníka, odborníkov z viacerých disciplín.

Návštevnosť www sídla

O navštevovanosti jednotlivých stránok sú presné štatistiky, kde môžeme zistiť frekvenciu a čas navštevovania jednotlivých súborov, informácie, z ktorých domén je navštevovaná stránka a pod. Mimoriadne dôležitú úlohu tu hrá promotion domovskej stránky, registrácia v svetových informačných systémoch pri rešpektovaní indexovania stránky jednotlivými robotmi, ako aj cieľená kampaň.

Na zvýšenie návštevnosti stránok sa používajú reklamné upútavky.

Systém monitorovania návštevnosti slovenských stránok NAJ.sk

Podľa prognóz okrem nárastu elektronického obchodu veľký rozmach čaká aj reklama na internete. Cena reklamy na internete je priamo úmerná frekvencii návštevnosti stránky a umožňuje bezplatné sprístupňovanie informácií. To je tiež jeden z dôvodov, prečo mnohé firmy **nadsadzujú návštevnosť** svojho servera, prípadne nepoužívajú rovnakú metodiku merania návštevnosti stránky, čím dochádza ku značne skresleným výsledkom. V snahe zaviesť objektívne monitorovanie návštevnosti slovenských stránok predstavila spoločnosť **Easy Learning & Teaching** so spoločnosťami **EuroTel Bratislava, a.s.**, a **4Web** (prevádzkujúca server NAVRCHOLU.cz) novú bezplatnú službu monitorovania návštevnosti stránok slovenského internetu pod názvom **NAJ.sk**. Spomínaná služba je dostupná na adrese <http://www.naj.sk>.

Ide o jedinečný systém umožňujúci monitorovanie **skutočnej návštevnosti** stránok. K dispozícii je množstvo štatistík, prehľadov a grafov, ktoré sú generované každú štvrtú hodinu. Návštevníci si môžu zvoliť zobrazenie prehľadu podľa časového obdobia, tematického zamerania a podobne. Vybrať si možno spomedzi 36 tém sledovaných stránok, medzi ktoré patria auto-moto, cestovanie, hudba, internet, médiá, šport, zdravie či zábava a humor. Na nasledujúcich dvoch obrázkoch vidíte ukážku z niektorých výstupov, ktoré sú generované systémom. Predstavujú veľmi dobrý podklad pre marketing.

Systém ponúka **prehľad o návštevnosti jednotlivých stránok** a to za deň, mesiac, rok a celkove, ďalej počet unikátnych hosťovských počítačov, informáciu o tom, ktorý deň, mesiac a rok bol pre stránky najúspešnejší, aká je priemerná návštevnosť stránok, koľko ľudí navštevuje stránky, v ktorom dni v týždni a koľko v tú, ktorú hodinu. K dispozícii je graf návštevnosti za posledných 100 dní, graf návštevnosti v priebehu dňa a graf podľa typov prehliadačov a operačných systémov, ktoré používajú návštevníci. Zaujímavým je výpis **IP adres návštevníkov** triedený podľa želania klienta, naviac kliknutím na adresu je možné získať presné údaje o majiteľovi adresy.

Záver

Od roku 1991, kedy vláda USA povolila využívanie Internetu na komerčné účely, sa možnosti aplikácie v oblasti obchodnej komunikácie a marketingu veľmi rýchlym tempom rozširujú. Internet je demokratické médium a ponúka rovnaké možnosti každému – malým i veľkým firmám. Rozhoduje predovšetkým potenciál a schopnosti ich využiť. Zároveň sa tu odкрýva veľmi široký priestor pre využitie psychológie a pôsobenie psychológov. Na primárnej úrovni ide o problémy súvisiace s interakciou človeka s počítačom. Na ne nadväzuje rad ďalších, súvisiacich s tvorbou virtuálneho pracovného priestoru. Zároveň sem možno zahrnúť rad okruhov typických pre organizačnú psychológiu. Správanie sa v počítačových sieťach je zároveň aj výrazným aspektom kultúry firmy. Takto môžeme pokračovať aj smerom k marketingovým aktivitám ako na úrovni predaja tak i marketingovej komunikácie.

Celý spomínaný široký komplex problémov má spoločného menovateľa v IdNetity firmy resp. organizácie. Znamená vytvorenie a konzistentnú prezentáciu firmy v prostredí lokálnych a globálnych počítačových sietí. Skúsenosti ukazujú, že v začínajúcom treťom tisícročí to bude jeden z ťažiskových problémov, s ktorým sa budeme stretávať nielen vo virtuálnom prostredí. Možno ho považovať za jeden z kľúčových determinantov úspešného pôsobenia.

Literatúra:

Bauwens, Michel. What is Cyberspace? The Cybrarian's Manual. Chicago, ALA 1997, s. 395 – 403.

Burčík, Vladimír. Identita a informačné technológie, Zborník zo seminára INFOS 99, Stará Lesná, 1999

Burčík, Vladimír. Prostriedky formovania identity organizácie vo virtuálnom prostredí, Zborník zo seminára CSONLINE 99, Stará Lesná, 1999

Donath , Judith S. Inhabiting the virtual city: The design of social environments for electronic communities, Massachusetts Institute of Technology, (1996)

Gonzales, Jennifer Stone: The 21st century Intranet, Prentice Hall 1997

Lawrence, Steve, Giles, Lee. Accessibility and Distribution of Information on the Web. Nature. Vol. 400. 8 July. 1999. S. 107 - 109.

Lawrence, Steve, Giles, Lee. Accessibility and Distribution of Information on the Web. Nature. Vol. 400. 8 July. 1999. S. 107 - 109.

Novak, Marcos, "Liquid Architectures in Cyberspace," in Cyberspace: First Steps, Cambridge, Massachusetts: MIT Press, 1991, s. 235.

Olins, Wolf. The new guide to identity, Gower, 1995

GVU's Tenth WWW User Survey (Conducted October 1998)

URL:http://www.gvu.gatech.edu/user_surveys/

Spôsobilosť na prácu, súvislosti a dôsledky nejasností v legislatívnych normách (a jedna dobrá správa)

Milan Kožiak, Ivan Seifert

Aj taká tradičná oblasť psychológie práce, akou je posudzovanie psychickej spôsobilosti na prácu, môže byť predmetom kompetenčných sporov. Dokumentuje to o.i. aj kauza nazvaná "Vodičské preukazy", ktorú stručne a výstižne popísal predseda Slovenskej komory psychológov (SKP) Št. Matula:

"Opakuje sa podobný scenár ako v prípade kauzy Zbrojné preukazy. Odborné dôvody ustúpili quasiprávnym. Dôsledkom je, že kompetencia dopravných — psychologických vyšetrení sa presúva do klinickej psychológie (presnejšie povedané do kompetencie psychológov v zdravotníctve). Dostal som otázku (nie od psychológa): Je správne, keď sa na vyšetrenie šoférov v zdravotníctve objedná veľká zasadačka a robí sa hromadné vyšetrenie 30 ľudí?"

Výsledkom sú (kuloárne opatrne verbalizované) domnienky "nezdravotníckych" psychológov, o ekonomicky motivovanej monopolizácii (alebo aspoň tichom súhlase s ňou) týchto služieb zo strany psychológov pracujúcich tak v štátnom ako i neštátnom zdravotníctve." (SPRAVODAJ SKP č. 4., str.4, 1997)

Ešte v roku 1997 sa v diskusii na rokovaní Predsedníctva Slovenskej komory psychológov zaoberajúceho sa problematikou psychologických vyšetrení vodičov prezentoval člen predsedníctva, klinický psychológ, stanoviskom "čo sa čudujete ambíciám klinikov vyšetřovať vodičov, však zdravotníci odjakživa rozhodovali o pracovnej neschopnosti, o práceneschopnosti. Prečo by sa nemohli vyjadrovať o pracovnej spôsobilosti, alebo nespôsobilosti, však to je to isté, nie? No možno nie, ale ja to tým lekárom nevyvetlím, oni to odjakživa chápu ako jedno a to isté."

Keď sme potom opakovane trpezlivo zdôvodňovali a vysvetľovali, že to určite nie je to isté, tak nám bolo práve týmto zástupcom klinických psychológov jasne vysvetlené, "však dnes už robí aj tak každý všetko" a na dôvažok svojho suverénneho postoja ešte dodané "však čo chcú, nás je 300 a ich len 20" (myslené 300 klinických psychológov a 20 dopravných psychológov).

A tieto slová boli vyslovované práve v čase keď nás priamo na rokovaní Predsedníctva žiadali dopravní psychológovia o pomoc (niektorí aj s 20 ročnou praxou v odbore), pretože nad nimi visel otáznik ich ďalšej existencie.

Dňom 1. júla 1977, kedy nadobudla platnosť Vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR, č.164/1977 Z.z., totiž stratili kompetencie na posudzovanie psychickej pracovnej spôsobilosti k vedeniu motorových vozidiel. A to len preto, že "nie sú atestovaní klinickí psychológovia". Veľkoryso im bolo túto činnosť umožnené vykonávať s podmienenou výnimkou, udeľovanou patričnými orgánmi MZ SR, ak o ňu požiadajú.

Nekalá súťaž alebo dobrovoľne znásilnení

Nechceme sa tu teraz na tomto mieste zaoberať ďalšími detailmi celej kauzy, len vecne uvedieme, že po podnete ktorý dala na Protimonopolný úrad SR Asociácia dopravných psychológov, rozhodol Protimonopolný úrad zastúpený výkonným riaditeľom Ing. Imrichom Zwiebom, po podrobnom oboznámení s celou problematikou, vo veci nasledovne: (adresované predsedovi SKP) "... pri uskutočňovaní psychologických vyšetrení žiadateľov o vodičské oprávnenie podľa vyhlášky č.164/1997 Z.z. a pri uskutočňovaní psychologických vyšetrení žiadateľa o oprávnenie vykonávať výcvik vodičov **dochádza k obmedzovaniu hospodárskej súťaže podľa zákona č. 188/1994 Z.z. na trhu poskytovania psychologických služieb v doprave. Preto Vás zdvorilo žiadam, aby ste zabezpečili súlad vyhlášky č.164/1997 Z.z. a vyhlášky č. 191/1998 Z.z. so zákonom č. 188/1994 Z.z. tým, že navrhujem, aby § 1 ods.3 vyhlášky č. 164/1997 Z.z., ktorý znie:" Psychologické vyšetrenie žiadateľa vykoná a závery o psychickej spôsobilosti vydá psychológ so špecializáciou v odbore klinická psychológia (ďalej len "psychológ") a § 1, ods. 2 vyhlášky č. 191/1998 Z.z.,, zneli nasledovne: **"Psychologické vyšetrenia žiadateľa vykoná a závery o psychickej spôsobilosti vydá psychológ, ktorý je držiteľom osvedčenia a oprávnení vykonávať dopravno psychologickú činnosť vydaného Slovenskou komorou psychológov" (3.8.1998).****

Kritika posudzovania psychickej spôsobilosti na prácu ako jednej zo zložiek zdravotnej spôsobilosti

Je iste správne, ak posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu, zahŕňa psychickú zložku zdravotného stavu jednotlivca, avšak o prognóze úspešnosti pri výkone tej - ktorej uvažovanej profesie, funkcie alebo činnosti posúdenie zdravotného stavu jedinca hovorí len veľmi málo. Dobrý zdravotný stav je síce základným predpokladom pre výkon väčšiny pracovných činností, ale skoro nič nepovie o osobnostnom potenciáli zamestnanca, jeho výkonovej motivácii, o jeho schopnostiach a vlastnostiach. Tieto podstatne ovplyvňujú pracovné výsledky jednotlivých zamestnancov, ktorých zdravotný stav môže byť hodnotený, hoci aj u všetkých, ako veľmi dobrý.

V oblasti dopravnej psychológie to napríklad dokazuje výskumami v rôznych krajinách opakovane potvrdený fakt, že okolo 90% všetkých vážnych dopravných nehôd spôsobujú vodiči telesne a duševne úplne zdraví. Len asi 5% takýchto nehôd spôsobujú vodiči s diagnostikovanými ochoreniami.

Vážne výhrady voči metodologickým i metodickým nedostatkom takéhoto prístupu uviedol J.Ch. Raiskup vo svojom vystúpení na II. seminári Sekcie psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja, ktorý sa uskutočnil 27. mája t.r. "Posudzovanie podľa kontraindikácií je v podstate toľko kritizovanou a zavrhnutou negatívnou selekciou - t.j. jednoznačným vylučovaním neschopných osôb, a to navyše bez odôvodňovania či vysvetľovania zistených osobných nedostatkov či z nich vyplývajúcich prekážok. Pritom sa ani nevyznačuje kategória, resp. typ motorového vozidla, na ktoré sa spôsobilosť vyžaduje" (1999).

Práve tento profesiografický pohľad, hoci je dôležitý pri rozlišovaní rozdielu medzi klinicko-psychologickým a pracovno-psychologickým prístupom, je ťažko prijímaný našimi klinickými kolegami. Ale nielen nimi.

Ako to vyplýva z vystúpenia riaditeľky Odboru pracovných vzťahov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny JUDr. D. Buchtovej (inak podporujúcej snaženie pracovných a dopravných psychológov), je vnímaný ako nepodstatný i samými tvorcami legislatívnych noriem. *Uvedené sa potvrdilo i pri následnej diskusii k novele Zákonníka práce (na už spomínanom seminári Sekcie psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja SKP).*

Títo majú tendenciu stále chápať posudzovanie psychickej spôsobilosti ako súčasť posudzovania zdravotnej spôsobilosti a nevnímajú ako potrebné ich odlišenie a osobitné definovanie.

Vzhľadom na zásadné rozdiely, domnievame sa, že vo svojich dôsledkoch významné nielen z hľadiska bezpečnosti cestnej premávky, ale i z hľadiska národohospodárskeho, uvádzame ako prílohu schematickú analýzu rozdielov klinicko - psychologických a pracovno-psychologických, ktoré v rámci Kritiky koncepcie posudzovania psychickej spôsobilosti vodičov podľa vyhlášky Min. zdravotníctva SR č. 164/1997 Z.z. vypracoval už citovaný J.Ch. Raiskup (1999).

Pojmový babylon v legislatívnych normách

Skutočnosť, že situácia v tejto oblasti je ešte zložitejšia potvrdzuje aj naša snaha rozmotáť spletenec pojmov používaných v zdravotníckych legislatívnych normách. Napriek nášmu úsiliu, dopátrať sa k presnejšiemu vymedzeniu takých pojmov akými sú "pracovná schopnosť (práceneschopnosť) verus pracovná neschopnosť (práceneschopnosť)" v autorizovanom elektronickom informačnom systéme, známym pod názvom JURIX, neboli sme úspešní. Rovnako sme sa tiež nedopátrali ani definovania ďalších relevantných pojmov, alebo ak, tak boli v rôznych normách rôzne definované.

Nijako tým nechceme spochybňovať diagnostickú objektivitu a kvalitu liečebnej starostlivosti našich zdravotníkov. Dovoľme si len vysloviť otázku, či načrtnutý pojmový babylon nenaznačuje, že aj v dôsledku májúcej zdravotníckej legislatívy, sa posudzovanie práceneschopnosti, alebo i zdravotnej spôsobilosti nepohybuje neraz na úrovni "veštenia". Uvedené otázky sa týkajú aj našich kolegov psychológov pôsobiacich v štátnych či neštátnych zdravotníckych zariadeniach, a nielen v kontexte naznačenej kauzy "vodičské preukazy".

Iste nie náhodou bola táto téma tabu celé desaťročia, ale potreba ofenzívnejšej ochrany a presadzovania našich oprávnených profesijných záujmov nás núti k prekročeniu rubikonu. Preto podporujeme tých odborníkov, ktorí chcú otvoriť diskusiu k tejto z národohospodárskeho hľadiska mimoriadne závažnej téme.

Prezident Združenia zdravotných poisťovní SR Vladimír Balogh, v článku uverejnenom v Hospodárskych novinách 19. 10. 1999 pod názvom **Práceneschopnosť ovplyvňujú lekári** o.i. uviedol v nadväznosti na otázku dotýkajúcu sa nemocenského a úrazového poistenia nasledovné myšlienky: " *Ide nám o zainteresovanie zdravotníckej obce, ktorá má enormný vplyv na chorobnosť obyvateľstva a znižovanie nákladov na zdravotnú starostlivosť' ,práceneschopnosť je stav spôsobený chorobou. Lekár rozhoduje o tom, kto je práceneschopný a ako dlho. Zdravotníci ... , majú teda priamy dosah na dĺžku práceneschopnosti. Tá je u nás veľmi vysoká. Podobne by sa dalo hovoriť o úrazoch a úrazovom poistení. Ide o verejné peniaze, malo by sa na ne pozeráť z iného pohľadu" (krátené).*

Podobný postoj prezentuje MUDr. Oto Osina, ktorý sa vo svojom príspevku (Ľudské zdroje – personalistika a BOZP, 16.-18.10.1996, Ružomberok) zaoberá vplyvom práce a pracovného prostredia na zdravie ľudí z pohľadu pracovného lekárstva: „ Vzhľadom na vysoké náklady liečby ochorení a úrazov, ktoré sú v priamej, či nepriamej súvislosti s prácou a pracovným prostredím ... môžeme významne prispieť k celospoločenským úsporám na liečbu.“ Ďalej uvádza: „Rozvoj nových výrobných a technologických postupov, zavádzanie počítačom riadených systémov vedie na jednej strane k obmedzovaniu negatívnych faktorov pracovného prostredia, na strane druhej však zvyšuje nároky na výkonnosťnú kapacitu pracovníka a psychickú zložku jeho osobnosti. Z uvedených dôvodov vystupuje čoraz viac do popredia úloha fyziológie a psychológie práce.“

Z uvedeného teda celkom logicky vyplýva, že ak je práceneschopnosť stav spôsobený chorobou, je práceneschopnosť alebo pracovná spôsobilosť:

- stav zdravia, alebo konštatovanie stavu zdravia
- stav po vyliečení, resp. nezistenia choroby.

Pri posudzovaní špeciálnej zdravotnej spôsobilosti nemôže ísť o nič viac ako o posúdenie zdravotných predpokladov opierajúcich sa o kontraindikované diagnózy, symptómy a poruchy, vrátane psychiky a osobnosti človeka.

To dokumentuje i Zákon 251 z 1.6.1997, ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č.98/1995 Z.z. o Liečebnom poriadku v znení zákona NR SR č. 222/1996 Z.z. v prílohe IV Preventívna starostlivosť - v odstavci 7 uvádza: "Pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonávajú preventívne prehliadky pred nástupom do zamestnania a po ukončení zamestnania". V odseku 8 je uvedené: "Prehliadky na posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu pri dočasnej a trvalej pracovnej neschopnosti."

J. Ch. Raiskup (Psychologické aspekty výberu, prijímania a rozmiestňovania pracovníkov podľa pracovnej spôsobilosti - in Daniel, J., Pikala, I. : Psychológia práce, Bratislava, 1976) uvádza, že pojem pracovná schopnosť (práceschopnosť) má širší a všeobecnejší význam. Definuje ju ako dostatok základných osobných predpokladov na vykonávanie práce – v podstate ide o fyzickú i psychickú schopnosť pracovať vôbec. Vyjadruje zamestnateľnosť človeka, v niektorých zo základných kategórií profesií bez jednoznačného vymedzenia, ktoré z konkrétnych prác sú pre človeka najvhodnejšie. Pracovnú spôsobilosť vymedzuje ako užší pojem a znamená úplnú primeranosť celkovej pracovnej schopnosti i osobitých predpokladov človeka k nárokom konkrétnej práce, ktorá je mnohostranne podmienená rôznymi zložkami osobnosti, vrozenými i získanými.

Psychickú pracovnú spôsobilosť definuje ako optimálny stupeň zhody medzi psychologickým profilom človeka a psychologickým profesiogramom práce. O spôsobilosti pre povolanie či funkciu možno hovoriť iba vtedy, keď schopnosti i vlastnosti človeka sú úplne primerané práci, keď psychická výkonová kapacita i zameranosť pracovníka zodpovedá objektívnym pracovným podmienkam i konkrétnym nárokom práce. Hovorí, že psychická pracovná spôsobilosť nie je všeobecne platnou ani natrvalo ustálenou charakteristikou človeka. Vzťahuje sa vždy na konkrétnu prácu, ktorej požiadavky a spätné účinky sú detailne vyšpecifikované, a ktorú má pracovník vykonávať v stanovených materiálnych a technických podmienkach.

Metodickým princípom posudzovania psychickej pracovnej spôsobilosti je porovnávanie psychologického profilu konkrétneho pracovníka so psychologickými profesiogramami profesií, v ktorých je tento schopný pracovať.

J. Růžička a J. Sedlák (Úvaha o psychologickém posuzování pracovních schopností, Československá psychologie č.2/1985) uvádzajú, že spôsobilosť nie je kategória psychologická, ale vyjadruje všetky stránky pripravenosti človeka primerane zvládnuť úlohy v rámci pracovného zaradenia, pričom tento pojem je rovnocenný pojmu kvalifikácia. V praxi možno rozlišovať niekoľko druhov spôsobilosti, ktoré súvisia s pojmovým aparátom rôznych disciplín. Niektoré tieto pojmy sú vymedzené presne, napr. pedagogická spôsobilosť, iné majú vágne vymedzenia.

Podobné Raiskupovu je aj ich chápanie psychickej pracovnej spôsobilosti, o ktorom hovoria ako o špecifickom druhu poznávania, na základe predikčnej hodnoty metodických prostriedkov. Tiež zdôrazňujú sústavný a dlhodobý rozbor príslušných prác, čo rezultuje do vytvárania profesiogramov.

J. Kuruc (psychologické posudzovanie v psychológii práce, Psychodiagnostika, Bratislava, 1976) uvádza: „V psychodiagnostike v psychológii práce ide o posúdenie psychickej pracovnej spôsobilosti, resp. Psychickej spôsobilosti pre povolanie. Metodickým princípom posudzovania psychickej pracovnej spôsobilosti je porovnanie profilu pracovníka s profesiogramom danej profesie.“

V ďalšej časti nášho príspevku uvádzame konkrétnejšie vymedzenia spôsobilosti na prácu podľa legislatívnych noriem vydaných po r. 1989.

Vyhláška 62/94 MZ SR z 10.3.1994 o postupe pri posudzovaní telesnej, zdravotnej a špeciálnej psychickej spôsobilosti na držanie alebo nosenie zbraní a streliva uvádza pojmy "telesná a zdravotná spôsobilosť", kým Vyhláška 164 MZ SR z 13.5.1997 o zdravotnej spôsobilosti na vedenie motorového vozidla uvádza len termín "zdravotná spôsobilosť".

V Zákone o dráhach sa hovorí o zmyslovej, zdravotnej, odbornej a psychologickkej (v zmysle psychickej) spôsobilosti.

Ak porovnáme vo vyhláškach uvedené vymedzenia *psychickej pracovnej spôsobilosti* s prezentovaným konceptom, tak musíme konštatovať nejednotnosť:

- Vyhláška 62/1994 o postupe pri posudzovaní telesnej, zdravotnej a špeciálnej psychickej spôsobilosti na držanie a nosenie zbraní a streliva – uvádza termín *špeciálna psychická spôsobilosť*, ktorá je súhrnom psychologických vlastností a schopností – zisťuje sa špeciálnym psychologickým vyšetrením.
- Vo Vyhláške 164/1997 o zdravotnej spôsobilosti na vedenie motorového vozidla je psychická spôsobilosť chápaná ako zložka, resp. podzložka zdravotnej spôsobilosti – oddiel, v ktorom sa hovorí o *psychickej spôsobilosti*, má nadpis Zdravotná spôsobilosť žiadateľov o vodičské oprávnenie.

Tieto nejasnosti môžeme ešte prehlibiť uvedením pojmu kompetencia, ktorý sa k nám tlačí z anglosaskej oblasti a ktorého vymedzenia sa líšia ekleticky od autora k autorovi, ako to napríklad ilustruje 11. Kapitola Armstrongovej knihy Personální management (Grada, 1999).

Pre ilustráciu niekoľko definícií uvedených v tomto prameni:

- Kompetencia je široký pojem, ktorý vyjadruje schopnosti prenášať zručnosti a vedomosti do nových situácií v rámci zamestnania. Týka sa organizácie a plánovania práce, inovácie a nerutinných činností. Zahŕňa tie vlastnosti osobnej efektívnosti, ktoré sú vyžadované na pracovisku k jednaniu so spolupracovníkmi, manažérmi a zákazníkmi.
- Schopnosť a ochota plniť úlohy.
- Dimenzie správania, ktoré ovplyvňujú pracovný výkon.
- Akákoľvek individuálna vlastnosť, ktorá môže byť meraná alebo spoľahlivo počítaná a ktorá môže umožniť výrazné rozlíšenie medzi efektívnym a neefektívnym výkonom.
- Základné schopnosti a spôsobilosti potrebné k dobrému výkonu práce.
- Akýkoľvek osobný rys alebo vlastnosť alebo zručnosť, ktorá môže byť považovaná za bezprostredne súvisiacu s efektívnym alebo mimoriadnym pracovným výkonom.

Ako vidieť je mnoho spoločného vo vymedzení spôsobilosti a kompetencie.

Tento pohľad (cez kompetencie) uvádzame zámerne. Pracujeme v oblasti riadenia ľudských zdrojov a naša práca je hodnotená významom a prínosom nášho príspevku, preto je dôležité orientovať sa v tejto problematike aj z tohoto pohľadu.

Sme presvedčení, že o psychickej pracovnej spôsobilosti nemá zmysel hovoriť vo všeobecnom rámci, ale vždy vo vzťahovom rámci **konkrétny človek – konkrétna práca**. Pritom kľúčovou otázkou je metodika predikcie úspešnosti človeka v tej – ktorej práci. Východiskom je dôkladné poznanie práce – analýza práce (job analysis). Ide o analýzu konkrétneho pracovného miesta i so zreteľom na oceňovanie na ňom vykonávanej práce. Táto analýza je vlastne získavanie informácií o povahe práce a pracovných podmienkach, pracovnom prostredí a ďalších požiadavkách, ktoré konkrétne pracovné miesto kladie na pracovníka. To má ďalekosiahle dôsledky pre našu prácu, pre uplatňované postupy výberu pracovníkov. Predtým však, ako vôbec k nejakému výberu pristúpime, by sme mali tiež poznať povinnosti, zodpovednosť a kompetencie tej – ktorej pozícii prisúdené. Až potom príde na rad nami glorifikovaná psychodiagnostika, ktorá by sa mala opierať o objektívizované požiadavky (kriteriálna validizácia) na schopnosti a vlastnosti zamestnanca. Len vtedy môžeme hovoriť o odborne a metodologicky čistom a zodpovednom prístupe psychológa.

Jedna z možných ciest ústretového prístupu zainteresovaných odborníkov môže spočívať v zodpovednej delbe oblastí ich vlastnej kompetencie pri posudzovaní spôsobilosti na prácu, na spôsobilosť odbornú, na spôsobilosť zdravotnú a na spôsobilosť psychickú, ktorú ilustruje nasledujúca schéma.

Dodatok dopísaný v deň zasielania príspevku vydavateľovi:

V záhlaví nášho príspevku sme avizovali jednu dobrú správu pre obec slovenských psychológov práce. Za takúto správu považujeme to, že návrh " veľkej " novely Zákonníka práce, ktorý je v súčasnosti v procese medzirezortného pripomienkovania a má byť v najbližšom čase predložený NRSR na schválenie, v § 58 Prvého dielu Prvej hlavy a Druhej časti tejto základnej pracovno-právnej normy prvýkrát v histórii "expresis verbis" rozlišuje medzi zdravotnou spôsobilosťou a psychickou spôsobilosťou na prácu.

Cit. § 58,bod 2.

" Ak sa vyžaduje na výkon práce zdravotná spôsobilosť na prácu alebo psychická spôsobilosť podľa osobitných predpisov, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu."

Považujeme to za úspech slovenskej psychológie práce.

Na druhej strane je to však len otvorenie priestoru, ktorý predpokladá zosúladenie nadväzujúcich legislatívnych noriem a zároveň zaväzuje k výraznému zlepšeniu našej odbornej pripravenosti. Táto bude potrebná o.i. aj pri zdôvodňovaní opodstatnenosti našich rozhodnutí so zreteľom na bod 8 uvedeného § 58, definujúceho zásadu rovnakej príležitosti, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu.

Je to šanca, ktorá môže v dobrom preveriť užitočnosť a celospoločenský prínos nášho odboru. Je iste každému kolegovi ale zrejme, že v prípade káuz podobných tým o ktorých sme sa zmienili, sa táto šanca už nemusí opakovať.

DIFERENCIÁLNA ANALÝZA ŠPECIALIZÁCIE A ZAMERANIA PSYCHODIAGNOSTIKY

/podľa J. Ch. Raiskupa/

DOPRAVNÉHO PSYCHOLÓGA KLINICKÉHO PSYCHOLÓGA

zist'uje, zhodnocuje, posudzuje:

psychickú pracovnú spôsobilosť, pracovnú spoľahlivosť, predikciu úspešnosti v práci či profesii;	psychickú normalitu - poruchu, chorobu, dysadaptáciu, práceschopnosť (neschopnosť), prognózu liečby a predikciu obnovenia práceschopnosti;
--	--

metodika psychologickkej diagnostiky:

metódy na zisťovanie a posudzovanie psych. prac. spôsobilosti a neuropsych. zaťažiteľnosti; základom metodiky sú psychodiagnostické exploratíva na zisťovanie a posudzovanie funkčnej potencie, kapacity a dynamiky psychických funkcií, procesov, schopností, na rozbor schopností, na rozbor osobnosti; a na zisťovanie i posudzovanie osobných i pracovných vlastností;	metódy na zisťovanie a posudzovanie symptómov abnormálnych až patologických prejavov, stavov, psychických porúch, defektov; ťažisko metodiky je v rozbere osobnosti a psychodiagnostické exploratíva sú zamerané na zisťovanie symptómov porúch mentálnych procesov a intelektových schopností, voluntárnych funkcií a štruktúry osobnosti;
--	---

posudzovacie a hodnotiace kritériá forsirujú:

prirodzený rozptyl kvalitatívnych i kvantitatívnych parametrov psychických funkcií, procesov, schopností, vlastností, stavov a tendencií (podľa Gaussovej krivky) a mieru priemerných odchýlky či centrálnych hodnôt;	kvalitatívnu a kvantitatívnu analýzu psychopatologickej symptomatiky porúch, abnormít a chorôb na určenie normálu (zdravia) alebo patológie (choroby), prípadne na stanovenie diferenciálnej diagnózy porúch a chorôb;
---	--

kritériá pracovnej spôsobilosti, resp. práceschopnosti:

súhlas zistených a zhodnotených charakteristík osobnosti i jej psychickej pracovnej potencie a spoľahlivosti s požiadavkami i nárokmi práce, pracovného miesta, profesie či funkcie (podľa psychologického profesiogramu);	zistený stav narušenia zdravia poruchami či chorobami a z toho vyplývajú obmedzenia práceschopnosti, pracovnej spôsobilosti i zodpovednosti (podľa pracovných a právnych predpisov);
--	--

efekt posudzovania a formulácia dobrozdaní:

posúdenie spôsobilosti na určitú prácu, miesto, profesiu či funkciu lebo odporúčanie iného primeranejšieho pracovného zaradenia; posudok vždy obsahuje upozornenia na závažné nedostatky vo sfére schopností a osobných či pracovných vlastností, na výhrady z nich vyplývajúce, ktoré usmerňujú prístup nadriadených k pracovníkovi, ako aj zaobchádzanie s ním;	stanovenie druhu a stupňa abnormity, abnormality, defektu, choroby, obmedzujúcej práceschopnosti a právnu zodpovednosť; posudok opisuje zdravotný stav a rozbor i systematizáciu patolog. symptómov, čo je predpokladom buď pre odborného lekára na účely posúdenia práceschopnosti a zodpovednosti, alebo pre psychiatra pre potreby farmakoterapie, prípadne psychoterapie zverenej psychológovi;
---	---

cieľ diagnostiky – prístup k probandovi:

primárne: zisťovanie predpokladov, sekundárne: zisťovanie nedostatkov obmedzujúcich prac. spôsobilosť, poradenské odporúčanie zaobchádzania a výhrady zaraďovania;	zisťovanie psychických nedostatkov, defektov, porúch, abnormality, proband ponímaný ako pacient, podklady pre terapiu;
--	--

Použité pramene a literatúra:

Armstrong, M.: Personální management, Grada, 1999

BALOGH, VI.: Práceschopnosť ovplyvňujú lekári, Hospodárske noviny, rozhovor redaktorky E.Krempskéj, 19.10.1999

BUCHTOVÁ, M.: Reforma pracovného práva v SR, In.: Zborník materiálov, vystúpení a príspevkov z pracovného seminára a zasadania Sekcie psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja Slovenskej komory psychológov, 27. mája 1999, Interná publikácia sekcie PPOP SKP, Bratislava, 1999

Daniel, J., Pikala, I., a kolektív: Psychológia práce, Bratislava 1976

KOŽIAK, M.: O ľudskej práci a psychológii (práce) v etických súvislostiach In.: Zborník vystúpení na IX. zjazde slovenských psychológov v Trenčíne, 30.6-2.7.1999, SPS SAV (v tlači)

KOŽIAK, M., SEIFERT, I.: Psychológ práce, štandard povolania, návrh vypracovaný pre potreby Komplexnej analýzy zamestnaní SR. Interný materiál Sekcie psychológie práce, organizácie a personálneho rozvoja Slovenskej komory psychológov a Centra profesijných informácií Výskumného ústavu práce, soc. vecí a rodiny, Bratislava, máj 1999.

MATULA, Št.: 3. výročie zákona o psychologickkej činnosti, Spravodaj č.4, bulletin Slovenskej komory psychológov, august 1997, str.4.

KOŽIAK, M., ŠTROFFEKOVÁ E.: Zborník materiálov, vystúpení a príspevkov z pracovného seminára a zasadania Sekcie psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja Slovenskej komory psychológov, 27. mája 1999, Interná publikácia sekcie PPOP SKP, Bratislava 1999 (v tlači)

KURUC, J.: Psychologické posudzovanie v psychológii práce, Psychodiagnostika, Bratislava, 1976

Osina, O.: Vplyv práce na zdravie ľudí, Ľudské zdroje – personalistika a BOZP, 16.-18.10.1996, Ružomberok

RAISKUP, J.Ch.: Kritika koncepcie posudzovanie psychickej spôsobilosti vodičov podľa vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č.164/1997 Z.z.,

Růžička, J., Sedlák, J.: Úvaha o psychologickém posuzování pracovní spůsobilosti, Československá psychologie č. 2/1985

ZBIERKA ZÁKONOV č. 62/1994

ZBIERKA ZÁKONOV č. 164/1997

ZBIERKA ZÁKONOV č. 251/1997

Okruh psychologickéj činnosti vo Vojenskej akadémii v Liptovskom Mikuláši

Milan Kupkár

Na začiatku príspevku by som chcel uviesť v krátkosti vývoj psychológie vo Vojenskej akadémii.

Poslanie a budovanie psychologického pracoviska môžeme zaradiť do 80-tych rokov, kedy sa psychológia zamerala na pôsobenie vo vojenských školách pri príprave budúcich vojakov z povolania. Psychológovia pracovali na všetkých vojenských školách. Vo Vojenskej akadémii sa psychologická činnosť začala intenzívne rozvíjať v roku 1990, kde v tedajšej Vysokoj vojenskej technickej škole bolo pracovisko pedagogicko-psychologického poradenstva, ktoré pracovalo pod vedením katedry pedagogiky, psychológie a sociológie v počte 8 pracovníkov. V roku 1994 3 pracovníci - jeden psychológ a dvaja pedagógovia. Po roku 1995 bolo pracovisko pričlenené pod Vojenský ústav rozvoja ľudských zdrojov Ministerstva obrany SR. Koncom roku 1998 bolo oddelenie, ako aj Vojenský ústav rozvoja ľudských zdrojov zrušené.

V tomto období sa pracovníci podieľali na výbere uchádzačov o štúdium na Vojenskej akadémii, Vojenskej strednej škole, Vojenskej polícii, vodičov z povolania, inštruktorov autoškoly pre Armádu SR.

Psychológ pracoviska spolupracoval pri príprave horolezeckej expedície a v individuálnej poradenskej činnosti pre študentov. Od roku 1999 vo Vojenskej akadémii bolo vytvorené psychologické pracovisko v zmysle predpisu MO SR Psych 1-1 o vykonávaní psychologickéj činnosti v rezorte.

Na základe organizačnej štruktúry vykonáva psychologickú činnosť jeden psychológ v týchto oblastiach :

- v personálnej práci
- výcvik, psychologická príprava a optimalizácia života vojsk vo Vojenskej akadémii a v posádke
- v poradenstve a prevencii
- psychologických výskumoch
- špeciálne oblasti.

Hlavné úlohy psychologickéj služby sú :

- posudzovanie psychickej pracovnej spôsobilosti žiadateľa o profesionálnu službu a pre potreby výberu a zaraďovania do funkcie
- prispievanie k rozvíjaniu psychickej pripravenosti zamestnancov a študentov na plnenie úloh v mieri a za brannej pohotovosti štátu
- zabezpečuje psychoterapiu porúch duševnej činnosti vznikajúcej počas adaptácie na výkon vojenskej služby, štúdiá na Vojenskej akadémii
- analyzovanie sociálno-psychologických javov, optimalizáciu štýlu riadenia
- uplatňovanie preventívnych psychologických programov zameraných na znižovanie rizika psychických zlyhaní.

Psychológ v **personálnej oblasti** vykonáva psychodiagnostické vyšetrenia, psychologické poradenstvo prvého kontaktu, podieľa sa na riešení dielčích úloh v rámci vedecko výskumnej činnosti, spolupracuje s veliacimi a riadiacimi zložkami Vojenskej akadémie pri adaptácii a skvalitňovaní podmienok života vojakov, spolupracuje s psychológmi vo vojenských nemocniciach.

V oblasti **výcviku psychologickéj prípravy a optimalizácie života vojsk** sa obmedzuje len na riešenie otázok velenia a riadenia osôb a problémy sociálno-psychologickéj atmosféry vo Vojenskej akadémii, poskytuje kvalifikované informácie a podklady veliteľom o sociálno-psychologických javoch u podriadených a predkladá návrhy na ich riešenie.

V oblasti **poradenstva a prevencie** spolupracuje s lekármi, duchovnými a inými odborníkmi Armády SR. Psychologické poradenstvo a prevenciu psychológ vykonáva v centre poradensko-humanitnej starostlivosti, alebo samostatne v jednotlivých zložkách Vojenskej akadémie, v polícii a iných.

Oblasť poradenstva a prevencie je najširšia oblasť psychologickéj činnosti vo Vojenskej akadémii. Túto službu najviac využívajú študenti a vojaci základnej služby.

Psychologická činnosť v špeciálnych oblastiach je orientovaná na :

- psychodiagnostickú činnosť v špeciálnych oblastiach so zvláštnymi požiadavkami
- výber špeciálnych psychodiagnostických metód na posudzovanie a objektivizáciu pripravenosti a spôsobilosti
- navrhuje veliteľom, pedagógom a trénerom optimálny prístup pri príprave jednotlivcov a skupín včetně psychohygienických zásad v skupinách. V tejto oblasti sa spolupracovalo pri výbere a zaraďovaní do služby vo vojenskej polícii, v príprave horolezeckej expedície do Himaláji, v dopravnej psychológii pre Armádu SR.
- ďalej v špeciálnej oblasti psychológ vo Vojenskej akadémii spolupracuje s firmami, ktoré zabezpečujú ochranu objektov zvláštnej dôležitosti.

Psychológ Vojenskej akadémie sa zapája do psychologických výskumov v rámci Armády SR. V rokoch 1996-98 boli výskumné úlohy v oblasti "Spokojnosť študentov a pracovníkov vojenských škôl, Výskum sociálno-psychologických javov na stredných a vysokých školách Armády SR". V spolupráci a GŠ Armády SR bol vykonaný výskum "Sociálno-patologických javov", ktorý bol ako Grantová úloha Ministerstva obrany SR. O výsledky týchto výskumov nebol prejavovaný dostatočný záujem uplatniť ich realizáciu v podmienkach Armády SR.

V týchto rokoch bola vybudovaná učebňa psychologickéj prípravy, ktorú v súčasnosti využíva Katedra pedagogiky, sociológie a psychológie.

Na záver sa žiada pripomenúť, že integrácia Armády SR neustálymi organizačnými zmenami poznačila psychológiu vo Vojenskej akadémii tak, že v posledných dvoch rokoch bola psychologická činnosť obmedzená len na výber uchádzačov do vojenských škôl a vo Vojenskej akadémii je orgnizačne od apríla tohto roku len jeden psychológ.

Dá sa predpokladať, že zmeny, ktoré sa predpokladajú do konca roku 1999, tento problém budú riešiť a postavenie psychológie, ako aj personálne obsadenie a materiálne vybavenie, (ktoré je morálne a technicky opotrebované), bude optimálne pre vykonávanie psychologickéj činnosti vo Vojenskej akadémii budú realizované v zmysle predpisu o Psychologickéj činnosti a požiadaviek Štandardu povolania-Manažérom vojenských systémov (profesionál Armády SR), ktoré pripravuje do nových zákonov Ministerstvo obrany SR a Ministerstvo práce a sociálnych vecí.