

ĽUDSKÝ KAPITÁL AKO FAKTOR OVPLYVŇUJÚCI RACIONALIZÁCIU PRACOVNÝCH PROCESOV

Andrea KRAUSZOVÁ – Edita SZOMBATHYOVÁ

ABSTRAKT

Podniky musia byť v súčasnej dobe pripravené zvládnuť meniace sa podmienky a vyhovieť novým požiadavkám, ktoré vývoj prináša. Za jeden z najdôležitejších faktorov úspechu, umožňujúcim získať prevahu a náskok pred konkurenciou, je považovaný ľudský kapitál - vzdelanosť, kvalifikovanosť, tvorivosť, motivovanosť, súčinnosť a etika. Cieľom tohto príspevku je poukázať na význam ľudského kapitálu pre zlepšenie a zefektívnenie pracovných procesov.

Kľúčové slová: ľudský kapitál, racionalizácia, pracovný proces

JEL klasifikácia: M12

ÚVOD

Neustále sa meniace požiadavky zákazníkov, liberalizované a dynamické trhy, nová štruktúra produkcie a práce vedie k neustálemu zlepšovaniu a racionalizácii podnikových procesov. Konkurencieschopnosť podnikov je popri cenových a kvalitatívnych hľadiskách stále viac založená na rýchlosti, flexibilita a schopnosti prispôbovať sa požiadavkám zákazníkov, na znalostnej úrovni zamestnancov a na inováciách. Ľudský a sociálny kapitál sa tak stávajú faktormi, ktoré určujú úspech v dosahovaní dlhodobej produktivity a konkurencieschopnosti podniku. Práve tento kapitál prináša svojim vlastníkom výnos, ktorý je porovnateľný s výnosmi z hmotného kapitálu. Dôležité je ho využiť tak, aby prinášal maximálny možný prínos. Touto problematikou sa zaoberá práve „racionalizácia“, čo znamená v užšom ponímaní zlepšovanie a zefektívňovanie procesov, či už na riadiacej, výrobnjej, montážnej alebo ktorejkoľvek inej úrovni.

1. ĽUDSKÝ KAPITÁL A JEHO VÄZBY

V súčasnosti sa práve kvalita ľudského kapitálu, ako najdôležitejšej zložky intelektuálneho kapitálu, stáva rozhodujúcim faktorom podnikateľského úspechu. Ľudský kapitál predstavuje schopnosti, znalosti, zručnosti a postoje ľudí v podniku a osobitne úroveň podnikového manažmentu. Je možné ho charakterizovať ukazovateľmi napríklad v týchto oblastiach:

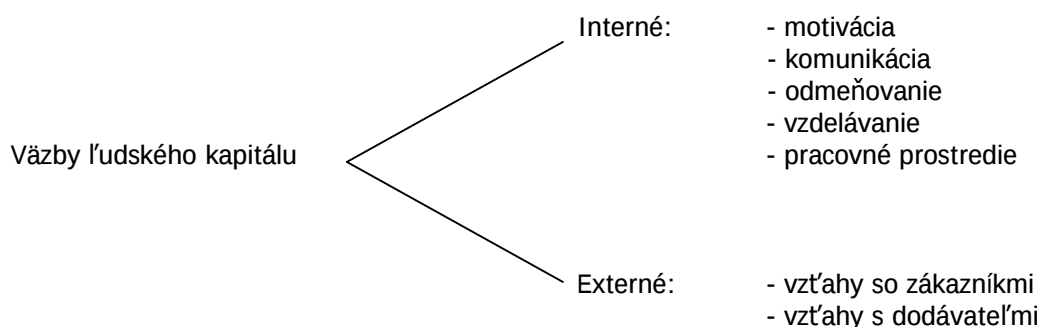
- atraktivita podniku pre schopných manažérov a špecialistov,
- náklady na rozvoj ľudských zdrojov,
- lojalita zamestnancov voči podniku,
- spokojnosť kľúčových manažérov.

Ľudský kapitál predstavuje súhrn všetkých znalostí, zručností, kvalifikácií, vzorcov správania, hodnôt a motivácií, ktoré sa v podniku nachádzajú. Zahŕňa ľudské zdroje v rámci

podniku a tiež zákazníkov a dodávateľov tohto podniku. Ľudský kapitál je majetkom jednotlivcov. Toto bohatstvo je mnohostranné a obsahuje vedomosti ohľadom faktov, zákonov a princípov ako aj menej definovateľné vedomosti špecializácie, kolektívnej práce a komunikačných schopností.

Ľudský kapitál sa prejavuje väzbami vnútorného charakteru (interné) – pozitívne správanie zamestnancov závisí od definovania, naplňovania a ovplyvňovania interných parametrov procesov a vonkajšieho charakteru (externé) – neustále sa meniace prostredie a jeho vplyvy si vyžadujú zameranie sa na externé parametre riadenia zdrojov.

Niektoré interné a externé parametre procesov sú naznačené na obr. 1.

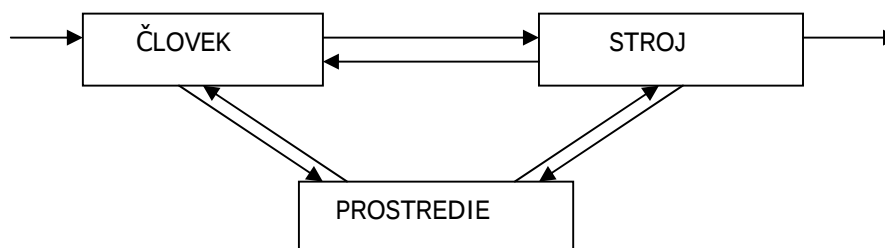


Obrázok 1 Interné a externé väzby ľudského kapitálu

2. ĽUDSKÝ KAPITÁL V PRACOVNOM PROCESE

Ľudský kapitál je súčasťou tzv. pracovného potenciálu človeka. Hodnota potenciálu pracovníka je podmienená tým, akým človekom je pracovník a ako sa prejavuje navonok, ako sa správa. Potenciál správania pracovníka vyjadruje spôsoby jeho konania a správania sa. Ľudský (osobnostný) potenciál je tvorený dvoma zložkami: intelligenčným a emocionálnym potenciálom. Pre potreby rozvoja jednotlivých zložiek je potrebné určiť ich súčasný stav na individuálnej úrovni, čo je obsahom hodnotenia pracovníkov.

Pracovný potenciál človeka využívaný a hodnotený v pracovnom procese, je možné vyjadriť systémom pozostávajúcim z troch základných prvkov. Jednoduché znázornenie tohto systému uvádza obrázok 2. (Chundela, 2007)



Obrázok 2 Systém človek – stroj – prostredie

Vstup na strane človeka tvoria úlohy, ktoré má plniť, resp. jeho potreby. Výstup na strane stroja tvorí úžitková hodnota, resp. uspokojená potreba. Stroj prenáša svoju hodnotu do nového výrobku odpismi z jeho nominálnej hodnoty, reprezentovanej nadobúdajúcou cenou. Aj ľudský kapitál má svoju cenu, ktorá sa tvorí nákladmi na jeho formovanie. Produktom ľudského kapitálu je práca. Podľa K. Hatiaara (2004) sa pracovná činnosť človeka v tomto systéme komplexne posudzuje cez vzťahy v subsystémoch:

- človek – stroj,
- človek – podmienky pracovného prostredia,
- človek – organizácia práce.

Človek so svojimi možnosťami a schopnosťami predstavuje limitujúci prvok v spoľahlivom fungovaní tohoto systému. Ak nie je schopný prispôbiť sa práci a daným pracovným podmienkam, musí znášať zdravotné, ekonomické ale aj sociálne dôsledky. Vzhľadom na túto skutočnosť by sa mala technická stránka uvedeného systému prispôbovať možnostiam a schopnostiam človeka a ten by sa mal snažiť naplno využiť svoj potenciál.

Využívanie ľudského kapitálu zamestnancov závisí hlavne od kvality vynaloženej práce:

- dispozičnej (manažérskych schopností riadiacich pracovníkov) - pri riadení pracovníkov so zreteľom na použitie ich vedomostí, schopností a zručností, na riešenie podnikových činností a zároveň vytvárania dostatočného priestoru pre iniciatívu učiť sa zo vzniknutých situácií,
- výkonnej (bezprostredne zapojenej do transformačného procesu) - uplatňovanie vedomostí, schopností a zručností na riešenie operačných úloh v rámci stanovených kompetencií a zároveň plánovanie a uskutočňovanie procesu samovzdelávania.

3. POHĽAD MANAŽÉROV A VÝKONNÝCH PRACOVNÍKOV NA RACIONALIZÁCIU PROCESOV

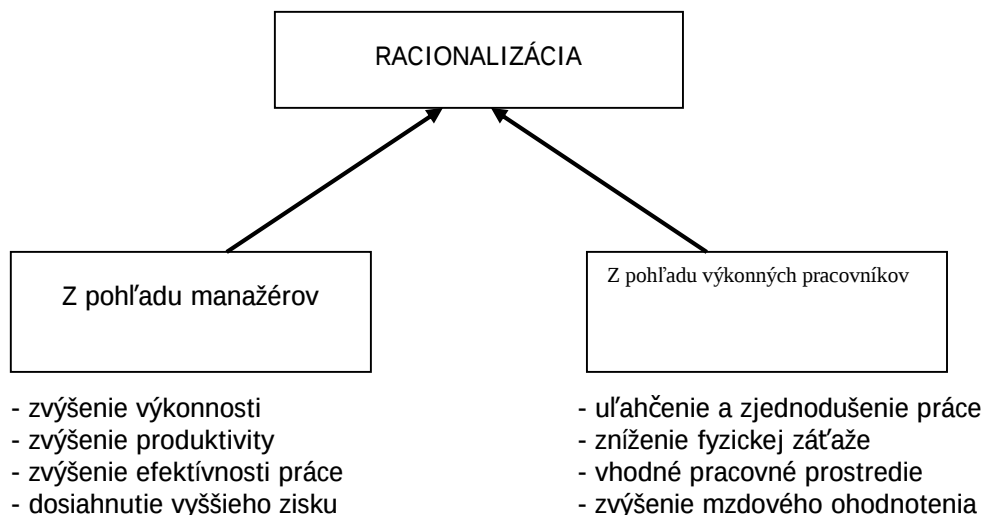
Hlavne manažéri musia neustále rozvíjať svoju schopnosť využiť a zhodnotiť nehmateľné ľudské aktíva obsiahnuté v mysliach spolupracovníkov a ich skúsenostiach. Bez zapojenia týchto aktív nemajú podniky dostatok nástrojov na predvídanie a smerovanie do budúcnosti a na realizáciu racionalizačných opatrení, umožňujúcich zlepšiť a skvalitniť podnikové procesy. V posledných rokoch sa v popredných svetových firmách vygenerovala funkcia manažéra znalostí (Chief Knowledge Officer). V tejto pozícii by mal pracovať manažér, ktorý je schopný šíriť znalosti v celej organizácii, má vysokú úroveň vnímania, rozlišovania, dobré pamäťové schopnosti ako aj komunikačné zručnosti a úspešné zvládanie interpersonálnych vzťahov (Porvazník, 1999).

Medzi základné priority každého manažéra by malo patriť zvyšovanie výkonu zamestnancov, no nie vždy sa to manažérom darí. Zdrojom problémov s výkonnosťou zamestnanca môžu byť napríklad nasledovné príčiny: (Frk, 2007)

- slabé predpoklady zamestnanca na daný typ práce,
- nedostatočná (žiadna) príprava,
- nedostatočná motivácia,
- nevhodný spôsob vedenia zamestnancov a riadenia,
- nevhodná pracovná klíma a kultúra.

Pohľad manažérov a výkonných pracovníkov na racionalizačný proces býva rôzny. Manažéri sledujú globálnejšie ciele organizačnej jednotky podniku, samotní výkonní

pracovníci majú iné dôvody prečo sa zapojiť do procesu racionalizácie. Prehľad vybraných dôvodov, ktorých dôsledkom je realizácia racionalizačných opatrení podniku je uvedený na obrázku 3.



Obrázok 3 Dôvody pre racionalizáciu

V pracovnom procese pôsobí nositeľ živej práce, zamestnanec, ako ľudský reprezentant, ktorý má hodnotu a časť tejto hodnoty vykonávanou prácou prenáša do nového výrobku. Stroj ako pracovný nástroj vytvára nový výrobok. Hodnota nového výrobku sa tvorí z troch zložiek - z hodnoty materiálu a energie, časti prenesenej hodnoty stroja (odpis) a hodnoty práce obsluhy, čiže mzdy. Práve cena práce je časť prenesenej hodnoty ľudského kapitálu, ktorá sa meria odpracovaným časom a náročnosťou. Hodnota ľudského kapitálu je podmienená úrovňou schopnosti, zručnosti a vedomosti. Schopnosť, zručnosť a vedomosť sa získavajú vzdelaním, prácou a skúsenosťami.

Ľudský kapitál sa od vecného kapitálu líši svojou reprodukciou. Vecný kapitál vstupom do výrobného procesu svoju hodnotu vyjadrenú nadobúdacou cenou nemení. Na rozdiel od vecného kapitálu ľudský kapitál sa v pracovnom procese vzdelávaním a skúsenosťami ďalej zhodnocuje. Čiže hodnota ľudského kapitálu nie je veličina stála, ale premenlivá, dynamická, ktorá má šancu sa neustále meniť. Nezastupiteľnou osobitosťou ľudského kapitálu, ktorá sa ničím nedá substituovať je to, že je tvorivý. Tvorivosť zvyšuje jeho hodnotu. (Baránik, 2003)

Práve na túto skutočnosť by sa mali sústrediť vrcholoví pracovníci podnikov a snažiť sa vnášať tento intelektuálny a tvorivý potenciál do všetkých podnikových procesov a čo najviac ho využívať. Neustály pokrok si vyžaduje otvorený proces vytvárania nových vedomostí, intelektuálny a tvorivý vklad do výrobných procesov znamená vnášanie vedomostí do všetkých zložiek jeho štruktúry vrátane konštrukčnej a technologickej prípravy výroby. V hodnototvornom procese zajtraška bude intelektuálny vklad do výrobného procesu, a s tým súvisiace vedomostné technológie rozhodujúcimi ukazovateľmi rozvoja celej štruktúry priemyselnej výroby príslušného podniku či organizácie.

Snaha o širšie využitie ľudského kapitálu sa v poslednom období stala novým trendom a predmetom veľkého záujmu odborníkov. Početné štúdie dokladajú obrovské rezervy v jeho využívaní a z toho vyplývajúce možnosti ďalšieho rozsiahleho využívania. Aktuálne odhady hovoria o približne 20%-tnom využívaní tejto formy kapitálu (7). Charakter a obsah práce sa neustále mení, je to prirodzená reakcia nielen na meniace sa spoločensko-

ekonomické podmienky. Preto je veľmi dôležité zefektívniť organizovanie práce, aby bol adekvátne využitý pracovný potenciál podniku.

ZÁVER

Aby boli podniky schopné kontinuálne inovovať, byť flexibilnými a pružnými, musia mať kompetentných, zručných a oddaných ľudí, ktorí spolu pracujú v atmosfére vzájomného rešpektu, dôvery, v partnerstve a spolupráci, ktorá uľahčuje kooperáciu a koordináciu. Investície do ľudského kapitálu sú často efektívnejšie ako investície do strojov a zariadení a neraz majú aj kratšiu návratnosť. Motivovaní a schopní zamestnanci na všetkých úrovniach, lepšie vzťahy so zamestnancami a lepšie využitie ich schopností a talentu sú jedným z najmocnejších zdrojov dlhodobej konkurenčnej výhody podnikov. Zo strategického hľadiska je teda možné chápať ľudský kapitál ako významný zdroj napodobiteľných a nenapodobiteľných konkurenčných výhod. Kvalitatívny i kvantitatívny rozmer vedomostných aktív ovplyvňuje úroveň strategického riadenia, výkonnosť podniku, kvalitu poskytovaných produktov a služieb a podnikové vzťahy. V neposlednom rade vystupuje ako faktor, pomocou ktorého je možné zlepšovať a skvalitňovať procesy v podniku, čo umožňuje dosahovať dlhodobú produktivitu a konkurencieschopnosť.

Príspevok je súčasťou grantovej úlohy VEGA 1/0052/08 Systémový prístup k racionalizácii pracovných procesov vo výrobných podnikoch.

LITERATÚRA

1. Baránik, M.: *Aká je efektívnosť ľudského kapitálu?* In: Spravodaj NEZES Siločiarey 12/2003. ISSN 1336-4634
2. Frk, V.: *Rozvoj vedomostného kapitálu organizácie*. Slovensko-česká vedecká konferencia: Úloha andragogiky v spoločnosti založenej na vedomostiach. Prešov: Filozofická fakulta PU, 2007. ISBN 978-80-8068-691-8.
3. Hatiar, K.: *Riziká v pracovnom procese z hľadiska ergonómie*. In: Bezpečná práca č.2/2004. ISSN 0322-8347.
4. Chundela, L.: *Ergonomie*. Praha: ČVUT, 2007. ISBN 978-80-01-03802-4.
5. Krauszová, A. – Szombathyová, E.: *Ľudský kapitál a jeho význam pre rozvoj podniku*. 5.medzinárodná vedecká konferencia: Manažment ľudského potenciálu v podniku, Zvolen 2008. Zvolen : TU, 2008. s. 39-43. ISBN 80-228-1871-1.
6. Porvazník, J.: *Celostný manažment*. Bratislava: Sprint, 1999. ISBN 80-88848-36-9.
7. www.ef.umb.sk (16.6.2008)

INFORMÁCIE O AUTOROCH

Ing. Andrea Krauszová

odborná asistentka
TU v Košiciach, Strojnícka fakulta
Katedra manažmentu a ekonomiky
Němcovej 32, 042 00 Košice
Tel.: 055/602 3244
E mail: andrea.krauszova@tuke

Ing. Edita Szombathyová

odborná asistentka
TU v Košiciach, Strojnícka fakulta
Katedra manažmentu a ekonomiky
Němcovej 32, 042 00 Košice
Tel.: 055/602 3244
Email: edita.szombathyova@tuke