

Recenzia na publikáciu

Antalová, M.: Sociálna kvalita a kvalita pracovného života

Koncepcia sociálnej kvality, ktorá sa v roku 2000 stala stratégiou Európskej únie a zároveň súčasťou európskej sociálnej politiky, patrí k novým a preto pomerne málo rozpracovaným kategóriám. Samotný pojem „sociálna kvalita“ bol prvýkrát použitý len v roku 1997 a to v práci *The Social Quality of Europe*, autormi ktorej sú W. Beck, L. J. G. Maesen a A. Walker.

M. Antalová sa vo svojej monografii nazvanej „Sociálna kvalita a kvalita pracovného života“ pokúsila nielen zovšeobecniť a sumarizovať už existujúce poznatky týkajúce sa uvedenej koncepcie, ale aj obohatiť ich o vlastný prínos.

Celá monografia je rozčlenená do troch, logicky na seba nadväzujúcich kapitol.

Prvá kapitola predstavuje predovšetkým teoretickú a metodologickú analýzu sociálnej kvality. Okrajovým spôsobom sa dotýka tiež identifikovania jej väzieb s pojmami kvalita života a kvalita pracovného života. Autorka upozorňuje na fakt, že spočiatku bola sociálna kvalita ponímaná ako súčasť kvality spoločnosti a zároveň ako kategória rovnakej úrovne s kvalitou života. Od roku 2001 je však považovaná za pojem, ktorý zastrešuje sociálno-ekonomické javy v spoločnosti. Kvalita života sa potom chápe ako prejav sociálnej kvality.

V súlade s koncepciou už spomenutých autorov, M. Antalová vymedzuje tri typy faktorov sociálnej kvality (konštitučné, kondicionálne a normatívne), ako aj ich hlavné komponenty. Po načrtnutí teoretického rámca sociálnej kvality sa zaoberá tiež metodologickými problémami, ktoré vznikajú v súvislosti s jej empirickým monitorovaním. Vymedzuje tri metodologické úrovne skúmania sociálnej kvality, ktoré vytvárajú metodologický triangel. Kombináciu objektívnych podmienok v spoločnosti a subjektívnej interpretácie považuje za rámec potrebný na aplikáciu kritérií, na základe ktorých je možné zhodnotiť konečnú úroveň sociálnej kvality života spoločnosti.

Za veľmi cenný prínos prvej kapitoly treba považovať snahu autorky, novým spôsobom definovať vzájomný vzťah sociálnej kvality a kvality pracovného života, ako aj skutočnosť, že načrtáva vlastnú koncepciu sociálnej kvality, ktorú rozpracováva na úroveň organizácie.

V druhej kapitole sa M. Antalová sústreďuje na analýzu vzájomných vzťahov, ktoré existujú jednak medzi pojmami personálne riadenie a riadenie ľudských zdrojov, ako aj medzi pojmami sociálna kvalita a riadenie ľudských zdrojov. Upozorňuje na to, že niektorí teoretici považujú personálne riadenie a riadenie ľudských zdrojov za synonymá. M. Antalová sa však prikláňa k názoru M. Armstronga, ktorý ich pokladá za kvalitatívne odlišné kategórie. Autorka prehľadným spôsobom uvádza rôzne definície oboch pojmov tak, ako ich sformulovali domáci aj zahraniční odborníci z oblasti manažmentu. Túto časť uzatvára výkladom svojej vlastnej definície termínu riadenie ľudských zdrojov, pod ktorým rozumie „procesy budovania či rozvíjania profesijných kompetencií ľudí a to v intenciách strategického cieľa, na všetkých úrovniach organizácie, regiónu, spoločnosti či spoločností“ (str. 44).

Tretia kapitola monografie je zameraná na kvalitu pracovného života. Vzhľadom na existujúcu rôznorodosť názorov, vymedzuje autorka šesť rôznych noetických prístupov k identifikácii kvality pracovného života. Ako isté vodítko jej pri tom slúžil chronologický aspekt, ako aj aspekt zdôrazňovania významu príslušného faktora či faktorov. M. Antalová upozorňuje na skutočnosť, že rozdielnosť prístupov ku kvalite pracovného života nachádza svoj odraz aj v konkrétnych definíciách daného pojmu. Jednotlivé definície uvádza v prehľadnej podobe pomocou boxu.

Osobitná pozornosť je v kapitole venovaná problému vzájomného vzťahu kvality pracovného a mimopracovného života. Autorka ho prezentuje pomocou piatich teoretických modelov: transferový model, kompenzačný model, segmentačný model, akomodačný model a nový model. Primeraná pozornosť je venovaná tiež kvantifikácii kvality pracovného života a to na jej rôznych úrovniach: megaúroveň, makroúroveň, mezoúroveň a napokon mikroúroveň.

Podstatná časť tretej kapitoly je venovaná analýze kvality pracovného života v učiacej sa organizácii. Pripomína, že „v učiacej sa spoločnosti by sa mal stať sociálny pôvod a zdedený majetok, ktoré doteraz tvoria najdôležitejšie elementy sociálnej stratifikácie, sekundárnou záležitosťou a vzdelanie a schopnosť odborne rásť by mali predstavovať

primárny determinant“ (str. 83). Pri vymedzení základných charakteristík učiacej sa spoločnosti sa odvoláva na teóriu prof. Antonína Jurovského, ktorá sa všeobecne považuje na doposiaľ neprekonanú. Mária Antalová však k nej pristupuje tvorivým spôsobom. Jej prístup napokon vyúsťuje do koncipovania implementačného rámca učiacej sa organizácie. Ten považuje za istý druh softvéru, od ktorého sa odvíja kvalita ostatných procesov.

Za nesporný prínos pre rozvoj vedy treba považovať autorkin 9-krokový implementačný model učiacej sa organizácie, ktorý sa pokúsila - v rámci riešenia 3-ročného projektu ESF s názvom Podpora implementácie učiacej sa organizácie v Bratislavskom samosprávnom kraji – verifikovať v konkrétnych inštitucionálnych podmienkach Ekonomickej univerzity v Bratislave. Svojou monografiou teda obohatila nielen teoretický a metodologický, ale aj implementačný rámec tak sociálnej kvality ako aj kvality pracovného života.

Monografia vyšla v Bratislave vo vydavateľstve Ekonóm v roku 2010 v rozsahu 136 strán. ISBN 978-80-225-3088-0.

Ing. Andrej Přívara, PhD.,
Katedra sociálneho rozvoja a práce,
NHF EU v Bratislave, Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava 5;
e-mail: andy.privara@gmail.com