

PETER ZAJAC-VANKA

Vedomostná ekonomika ako súčasť rodiacej sa postkapitalistickej spoločnosti

The goal is to bring into line the opinion of the scientific auditorium with help of political-economy concept to explain that knowledge economy is not only one of the number of managerial „bestsellers“ for the recent times, but the serious trend and base for genesis of the social and economic order of the global world in 21st century, the knowledge society. Knowledge economy as a concept is spreaded crossing the all areas. As its first disseminators were personalities, „gurus“ from management world, it seems quite natural, that its components and proceedings adopts enterprises and uses them in their own practices. But that occurs messy and very often by their experience with trial-and-error method. In case of failure, it is the knowledge management considered as „metaphysical“ and lost interest. It seems that knowledge management is only the matter of IT and education. Here is focused to explain knowledge economy from the point-of-view of political science and economy. The first man who defined the concept knowledge society was **P. F. Drucker** in his work *The Age of Discontinuity*. But the basic political-economy work defining and analysing aspects of formation and characteristics of post-capitalist society became the book of **P. F. Drucker** *Post-capitalist Society*, 1992. He analyses not only concepts and characteristics of future new society, but he reflect by their interpreting from present policy aspects and characteristics of social constitution. Basic conceptions of knowledge economy and knowledge society.

The knowledge society and its „classes“. The „class“ of knowledge workers, The „class“ of service workers, two challenges to formate new knowledge society. The conclusions for Slovakia.

Key words: Knowledge economy, knowledge society, knowledge management, knowledge workers, P. F. Drucker, Postcapitalist society, knowledge productivity, knowledge as economic resource, service workers

1. Charakteristika vedomostnej ekonomiky

Peter Ferdinand Drucker predvídal nástup novej produktívnej sily – produktivity vedomostí v 21. storočí. Ekonomika založená na vedomostiach sa ešte len rodí, ale už dnes je tu nádej, že bude určujúcou na udržanie rovnováhy v celosvetovom rozsahu, keďže vedomosti sú surovinou, ktorá sa exploatáciou neznehodnocuje, nemíňa, ale, naopak, obohacuje sa a znásobuje. Potom to priam celú ekonomickú teóriu založenú na financiách, na kapitáli otáča naruby, pretože vedomosti sú novým zdrojom, *zatial'* v zásade ani v účtovníctve nepodchyteným. Tak, ako sa to od čias talianskych bankových domov a „benátskych kupcov“ v rozpočtovaní v ekonomike zaužívalo, to ďalej nepôjde. Iné budú kategórie odpisov, príjmu, nákladov, zisku, iné bude hodnotenie

pasív a aktív. Finančný kapitál je dnes dogmou, ktorá bráni prechodu na nový typ ekonomiky, ale ekonomika vedomostí ho prekoná. Sám P. F. Drucker predpovedá, že sa musí nájsť niekto, kto spracuje ucelenú teóriu, ktorá bude viesť k revolučnej zmene v myslení a spôsobe ekonomického i spoločenského usporiadania spoločnosti. Ak Marx spracoval ucelenú teóriu o kapitále, Drucker očakával spracovanie ucelenej teórie o vedomostiach so spoločenskou zmenou. Vzhľadom na to, že nestor manažmentu P. F. Drucker (1909 – 2005) už svoje dielo zavŕšil, môžeme vyhlásiť, že predovšetkým v jeho knihách *Věk diskontinuity* a *Postkapitalistická spoločnosť* je táto teória už definovaná.

Prvý teda definoval pojem vedomostná ekonomika **P. F. Drucker** vo svojej knihe *Věk diskontinuity* (The Age of Discontinuity, 1969)¹.

Zásadným politicko-ekonomickým dielom definujúcim a rozoberajúcim aspekty vzniku a charakteristiky postkapitalistickej spoločnosti sa stala kniha P. F. Druckera *Post-capitalist Society*, 1992, *Postkapitalistická spoločnosť*,² kde rozoberá nielen pojmy a základné charakteristiky budúcej novej spoločnosti, ale odráža sa pri ich vysvetľovaní od doterajšieho vývoja organizácie práce, vzdelávania, doterajších politických aspektov a charakteristík usporiadania spoločnosti.

Dnes existuje množstvo publikácií ďalších autorov o vedomostnej ekonomike a odkazov na webstránky venujúce sa vedomostnej ekonomike, ale pramálo diel skúma samotnú postkapitalistickú spoločnosť.

1.1. Základné pojmy ekonomiky vedomostí a spoločnosti vedomostí

Vedomosti „objavené“ v 20. storočí pre priemyselnú spoločnosť a trhovú ekonomiku **ako zdroj bez možnosti vyčerpania zásob** a bez straty – úbytku v prípade ich zapájania do pracovného procesu sa stávajú základným ekonomickým zdrojom budúcej spoločnosti.³

Produktivita vedomostí ako základný prvok ekonomiky, výrobný faktor, tak ako predtým boli definované pôda, nerastné zdroje, kapitál. Tu je nositeľom vedomostí človek, v aktívnom ekonomickom procese ako pracovník disponujúci vedomosťami. Od dôb priemyselných revolúcií v 17. – 18. storočí pritom platí, že človeka nemožno vlastniť, iba mu zaplatiť za prácu. Ak má človek skryté svoje vedomosti v hlave, je ich vlastníkom a môže nimi slobodne disponovať.⁴

V priemyselnej spoločnosti stroje obklopovali pracovníci; naopak, v informačnej a vedomostnej spoločnosti ľudí obklopujú stroje a zariadenia.⁵

Nastáva prevrat v chápaní, kto je majiteľom produktívneho zdroja – majiteľom vedomostí je ľudská bytosť a aj keď „predáva“ svoje vedomosti na trhu práce, zostáva majiteľom tzv. skrytých, tacitných vedomostí, ktoré nie sú predmetom formalizovaného procesu vedúceho k ich opisu a kategorizácii za účelom vytvorenia patentu či know-how. Pracovník môže so svojím ekonomickým zdrojom slobodne disponovať.⁶

¹ DRUCKER, P. F. *Věk diskontinuity*, 1994, s. 263 – 271.

² DRUCKER, P. F. *Postkapitalistická spoločnosť*, 1993, s. 9 – 12.

³ DRUCKER, P. F. *Řízení v době velkých změn*, 1998, s. 207.

⁴ HANDY, Ch. In: zborník *Nový obraz budoucnosti*, Management Press, 1977, s. 78.

⁵ DRUCKER, P. F. *Postkapitalistická spoločnosť*, 1993, s. 81.

⁶ *Ibidem*, s. 15.

Vzniká však antagonizmus medzi právnym vlastníctvom (patentové a autorské práva) a osobným vlastníctvom počas trvania kapitalistickej spoločnosti (zatiaľ firmy a inštitúcie zneužívajú – využívajú „ťažbu“ vedomostí od svojich členov, zamestnancov, v rámci pracovnej zmluvy, maximálne s nimi dohodnú podieľníctvo na patentovom, autorskom práve), čo možno vyvolať nové právne, spoločensko-ekonomické a morálne názory.

Vzdelávanie ako základný proces tvorby vedomostí

Vzdelávanie, ktoré vedie k sproduktívneniu vedomostí, je trojzložkový systém pôsobiaci na to, ako ho prijme pracovník, adaptuje sa naň, a podľa týchto vedomostí má pracovať. Tieto tri zložky znamenajú:

1. Vedieť – teda umožniť, aby sa to pracovník naučil (základ, postup, zručnosti, precvičenie).
2. Môcť – aby pracovník získal oprávnenie a aby bola naň delegovaná úloha. To nie je „iba odskúšanie“ jeho schopnosti, to je prenos oprávnenia a zodpovednosti.
3. Chcieť – teda vyvolať v pracovníkovi postoj, ktorý ho nasmeruje k spoľahlivosti plnenia úlohy – a to motiváciou.⁷ Motivácia je tiež viaczložková, ale nesmie sa zabudnúť na ďalšiu zložku takéhoto „lepidla“ vo forme oprávnenia a prenosu zodpovednosti – to dnes vyvolať preukázanie takej dôvery v pracovníka, že ten „chce“ a navyše pružne a tvorivo vykonáva svoje oprávnenie s vysokou dávkou spoľahlivosti.

A ak sa týmto spôsobom dosiahne, že pracovník *vie, môže a chce*, potom je ochotný tvoriť v spolupráci s ostatnými jedinečné vedomosti a sproduktívňovať ich priamo v praxi organizácie.

Je to ako s trojzložkovým lepidlom – jednu zložku vynechajte a „nelepí to“.

Donedávna sa všetci domnievali, že tento trojzložkový systém platí iba pre vzdelávanie dospelých – ale v našej kultúre máme predsa tradíciu Komenského „školy hrou“, a tak si ďalej objasníme Komenského myšlienky.

Škola ako spoločensky zodpovedná inštitúcia

Drucker pripomínal, že sa za niekoľko desaťročí zmení tak spôsob, akým sa učíme, ako aj podoba vyučovacieho procesu. „*To zmení ekonomiku vzdelávania – školy sa vymania z úplnej závislosti od ľudskej práce a stanú sa do značnej miery závislé od kapitálu.*“⁸ To znamená, že školy sa už dnes stávajú závislé predovšetkým od toho, do akej miery budú výsledky ich činnosti uplatniteľné v ekonomickej praxi. Drucker ďalej tvrdí, „*ešte prenikavejšie zmeny nastanú v sociálnom postavení školy a v jej spoločenskej úlohe. Škola bola dlho mimo diania spoločnosti, i keď je jednou z jej ústredných inštitúcií. Venovala sa mladým ľuďom, ktorí ešte nie sú občanmi, ešte nenesú zodpovednosť, neboli v pracovnom procese. V spoločnosti vedomostí sa škola stáva aj inštitúciou dospelých, hlavne dospelých s vyšším vzdelaním. Ale predovšetkým sa tu škola stane zodpovednou za výkon a svoje výsledky.*“⁹

Technika nebude najvýznamnejším rysom transformácie školstva a školy. „*Dôležitejšie je premyslieť úlohu a funkciu školy a školstva, ich obsah, zameranie, ciele a hodnoty.*“¹⁰ Revolučnou výzvou doslova je, akým spôsobom dokážeme využiť technický pokrok – v čase vydania

⁷ BARTÁK, J. *Skryté bohatstvá firmy*, 2006, s. 13.

⁸ DRUCKER, P. F. *Postkapitalistická spoločnosť*, 1993, Odpovedná škola, s. 172.

⁹ *Ibidem*, s. 172.

¹⁰ *Ibidem*, s. 174

knihy (1992) Drucker konštatoval, že ešte ani jedna krajina nemá taký vzdelávací systém, ktorý by zodpovedal požiadavkám spoločnosti založenej na vedomostiach.

Dnes môžeme konštatovať, že s rozvojom informačných technológií sa veľmi pokročilo aj v metodách a výučbe v škole, ale ešte vždy chýba to podstatné – schopnosť odovzdávať vedomosti tak, aby ich absolvent vedel hneď tvorivo uplatniť následne v praxi, schopnosť tvoriť vedomosti, nielen ich reprodukovat’.

Vzdelávanie teda už nemôže byť monopolizované školami. Vzdelávací proces preniká celou spoločnosťou prostredníctvom organizácií všetkých možných typov, podnikov, vládnych agentúr, neziskových organizácií, ktoré sa stávajú učiacimi sa organizáciami a vyučujúcimi inštitúciami aj prostredníctvom škôl, ktoré vo väčšej miere spolupracujú so zamestnávateľmi a so zamestnávateľskými organizáciami ako partneri.¹¹

V procese sproduktívnenia vedomostí rozoznávame *formálne vedomosti* (tie, ktoré sú zaznamenané a sú na médiu), alebo explicitné vedomosti¹², ktoré sa môžu vyjadriť v hmotnej podobe a uložiť do informačného systému. Hmotná substancia je často dôležitou nákladovou položkou pre reprodukciu vedomostí. *Skryté vedomosti* – tacitné (také, ktoré človek má a používa ich, ale neformuloval ich formálne do procesov práce – jeho skúsenosti, poznatky, zručnosť zaobchádzania s vedomosťami, ovplyvnená jeho výchovou, morálkou, postojmi, presvedčením),¹³ majú rozhodujúci význam, sú kľúčové pre podstatu manažmentu vedomostí.

Riadenie vedomostí ako ekonomický proces

Zahŕňa efektívne prepojenie tých, ktorí „vedia“, s tými, ktorí vedieť potrebujú, a premenu osobných (prevažne skrytých) vedomostí na organizačné vedomosti (prevažne explicitné) formou komunikácie, zapojenia a odovzdávania.

Podľa profesora Miroslava Tumu (Univerzita Mateja Bela, B. Bystrica) „na riadenie vedomostí možno hľadiť prinajlepšom z dvoch uhlov pohľadu. Prvý ho akcentuje ako zámerne organizovaný manažérsky systém umožňujúci riadiť a využívať systém faktov, hypotéz, princípov, zákonov, teórií, informácií, a vôbec všetkých produktov poznávania tak, ako ich prezentuje súčasná spoločnosť. Druhé hľadisko vníma riadenie vedomostí ako procesný dej produkcie nových vedomostí, v ktorom sa riešia problémy, objavujú zákonitosti, produkujú sa objektívne intelektuálne novosti a inovácie. Riadenie vedomostí (na kolokviu zaznel pojem znalostný manažment) je teda procesom poznávania a pretvárania vedomostí“¹⁴.

Vieme, že riadenie vedomostí sa dnes predovšetkým „zhmotňuje“ ako technologický informačný proces, a je len prirodzené, že mu dominujú firmy z oblasti informačných technológií. Skôr či neskôr narazí technologický proces na hranice svojich možností – na jeho oživenie a splnenie bude potrebné vychovať kvalifikovaný a motivovaný ľudský zdroj a vzdelávanie nadobudne charakter dominantnej produktívnej činnosti v organizáciách podobne ako predtým ťažba surovín, obrábanie pôdy či kapitálové obchodovanie.¹⁵

¹¹ Ibidem, s. 182 – 183.

¹² TRUNEČEK, J. *Znalostní podnik ve znalostní společnosti*, 2003, s. 153.

¹³ TRUNEČEK, J. na kolokviu Znalostný manažment – kľúč k úspechu. In: *Slovo*, č. 24/2001, 13. 6. 200, s. 17.

¹⁴ TUMA, M. na kolokviu Znalostný manažment, In: *Hospodárske noviny*, 11. 6. 2001.

¹⁵ Manažment vedomostí ako nová výzva, In: *Slovo*, č. 45, 8. 11. 2000, s. 13, Ing. P. Zajac-Vanka.

1.2. Spoločnosť vedomostí a jej „triedy“

Manažéri sú čím ďalej tým viac zodpovední za svoje ľudské zdroje a za uplatnenie ich vedomostí, za sproduktívnenie vedomostí v ekonomickom zmysle. Podľa P. Druckera v diele *Postkapitalistická spoločnosť*, „vzniknú kvalifikovaní odborníci (tzv. *knowledge managers*), ktorí dokážu rozmiestňovať poznatky a vedomosti v organizácii tak, aby boli maximálne produktívne využité“¹⁶. Ďalej, „trieda pracovníkov vedomostí (*knowledge workers*) bude z ekonomického hľadiska triedou vlastníkov vedomostí, teda suroviny, z ktorej sa bude tvoriť produktivita“¹⁷. Výkonnosť, produktivita a ziskovosť organizácie budú závisieť od „dobre zladeného orchestra so sólistami“, ktorí budú (podľa nestora marketingu Philipa Kotlera) na úplne konkurenčnom trhu podávať maximálne a ojedinelé výkony. Väčšina pracovníkov však asi nedosiahne virtuozitu kvalifikovaných špecialistov a tí budú pracovať podľa aplikácií a udržiavať výkonnosť v procese produkcie. Táto trieda obslužných pracovníkov (Drucker ich nazval „*service workers*“) bude musieť mať motiváciu a byť dobre vedená ako tím, v ktorom má každý svoju úlohu, šancu a nájde svoje uspokojenie.

Takto sa vedomosti stávajú jedinečným zdrojom rastu, pretože okrem iného sa reprodukovujú bez vyčerpania zásob a ich hlavným hmotným základom je živý človek a jeho motivácia. Ak človek odovzdá svoje vedomosti jednému alebo aj stovke ľudí odrazu, nevyčerpá si ich tak, že by ich už viac nemohol použiť pre seba. Naopak, komunikáciou s ďalšími ľuďmi, získaním ich názorov a poznatkov sa sám obohatí a ich poznatky môže použiť pre vlastnú potrebu. To je, napokon, základný princíp andragogiky, vzdelávania dospelých. Motiváciou k práci, produktivite a tvorivosti sa teda väčšmi ako peniaze budú stávať potreby, ktoré už v pyramíde potrieb definoval Maslow, resp. existujú definované v Alderferových a Herzbergových motivačných analýzach. A tento celý komplex vplyvov pravdepodobne spustí revolúciu v ekonomike, kde financie asi nezostanú dominantnou výmennou hodnotou medzi ľuďmi. Potom už bude musieť účtovníctvo zrejme akceptovať tieto dnes nezúčtovateľné aktíva (vedomosti, ľudí ako investície, motivačné potreby) a ľudia budú v účtovných knihách vedení ako investičná položka, ako aktíva.

Drucker si pomohol pri definovaní rozhodujúcich skupín spoločnosti podľa vlastníctva členením na „triedu“ **vedomostní pracovníci (*knowledge workers*)**,¹⁸ ktorí „vedia“, dokážu tieto vedomosti z tacitných „transformovať“ na formálne a pretvoria ich do podoby produktívnych nástrojov ekonomiky, ktorí alokujú vedomosti práve tam, kde sú pre produkciu potrebné, a „triedu“ **obslužných – servisných pracovníkov (*service workers*)**,¹⁹ ktorí „nevedia“ a nemajú schopnosť vedieť, ale dokážu na základe inštrukcie postupovať tak, že vedomosti používajú v procese produkcie čiastočným osvojením si zručností – teda sú schopní servisu, pracovať s nástrojmi vytváranými produktívnymi vedomosťami.

Zatiaľ sa riešil problém, **kto je majiteľom nového pracovného prostriedku:**

V trhovej ekonomike je to ten, kto vstupuje s ponukou svojej pracovnej sily na trh, predáva svoju prácu, pričom doteraz zadarmo odovzdáva firme vo svojej práci svoje tacitné vedomosti. Alebo je to ten, kto kupuje pracovnú silu od človeka a s ňou i jeho tacitné vedomosti. Tacitné vedomosti sa v najlepšom prípade môže organizácia pokúsiť transformovať na organizačné

¹⁶ DRUCKER, P. F. *Postkapitalistická spoločnosť*, 1993, s. 14.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Ibidem, s. 15.

¹⁹ Ibidem.

vedomosti pomocou transferu, pri ktorom pracovník povinne formalizuje tieto vedomosti ako intelektuálny kapitál firmy, alebo sa dobrovoľne delí s ostatnými pracovníkmi firmy, ak je na to motivovaný a stotožňuje sa s hodnotami organizácie. Základom vzťahu tu už nie je nákup a predaj, teda kapitálové finančné vyrovnanie, ale vzťah dôvery a spolupráce.

Prvý prípad – tvorba intelektuálneho vedomostného kapitálu povinným spôsobom (t. j. zaevidovanie každého záznamu pracovníka v IT systéme firmy a ponechanie si týchto záznamov aj po jeho odchode z firmy) – je doteraz vzhľadom na obmedzené poňatie autorských práv vlastnícky neošetrený a tvorí pridanú hodnotu v každom podniku, ktorá ešte nie je v žiadnom účtovnom systéme podchytená. Treba konštatovať, že takto pridaná hodnota k podniku sa doteraz solídne nepreskúmala, nemerala a neoceňovala, a preto tvorí podstatu „metafyzických javov“ vedomostnej ekonomiky z fiškálneho hľadiska i z pohľadu technokratov.

Keby sa totiž tento problém riešil počas transformácie postkomunistických ekonomík privatizáciou štátnych podnikov, prevzatím ich trhov a prevzatím podnikov zahraničnými investormi, pohybovali by sa hodnotové údaje týchto procesov v úplne odlišných, pravdepodobne, vyšších číslach.

Ako tvrdí Charles Handy v knihe *Hlad ducha*, „podniky a vlastne všetky inštitúcie sú teda ľudskými spoločenstvami, a nie majetkom, a ich príslušníkov by sme mali považovať skôr za občanov než za zamestnancov alebo ľudské zdroje“²⁰. Ak takto pochopíme organizáciu v 21. storočí, potom pre jej člena – občana – platia rovnaké „občianske práva“ ako pre každú inú demokratickú spoločnosť, „prevedené do jazyka podnikovej sféry, občianske právo pobytu znamená nejaké právo na záruku zamestnania; nie však celoživotného zamestnania, to by bolo nerealistické, ale na pevne stanovené obdobie niekoľko rokov. Nevyhnutnou podmienkou obnovenia angažovanosti na pracovisku je preskupovanie rovnováhy síl takým spôsobom, aby na seba nadriadení brali záväzky, ktorými si získajú angažovanosť podriadených. Právo hovoriť do riadenia sa tu bude transformovať do práva byť konzultovaný pri významných rozhodnutiach ovplyvňujúcich budúcnosť korporácie“²¹. Nie sú to žiadne odborárske požiadavky. Občianstvo je delikátna záležitosť, v ktorej ide, podľa Handyho, predovšetkým o dosiahnutie maximálnej angažovanosti pracovníkov založenej na dôvere.

Možno konštatovať, že existujú stovky prípadov dokazujúcich, že všade tam, kde sa narušila dôvera „občanov organizácie“ Handyho slovami, teda zamestnancov v podnikoch, dokonca aj zákazníkov firmy, nastali veľmi rýchlo krízové javy spojené s poklesom angažovanosti, so stratou dôvery, s pracovnými konfliktami – dnes a denne nás o tom presvedčajú štrajkové pohotovosti, a dokonca straty dôvery zákazníkov v danú značku alebo firmu.

Podľa P. F. Druckera bude 21. storočie spoločnosťou organizácií, a preto Handyho myšlienky doslova dopĺňajú smerovanie spoločnosti vedomostí. Bez angažovanosti a dôvery tvorba a sproduktívňovanie vedomostí nebudú úspešné.

„Moderná organizácia musí fungovať ako spoločenstvo. Jej členovia v spoločenstve žijú, hovoria jeho rečou, posielajú svoje deti do jeho škôl, volia v ňom, platia v ňom dane. Musia v ňom byť doma. Výsledky jej práce miera do spoločenstva. Organizácia sa však nemôže rozplynúť v spoločenstvo, nemôže sa mu podriaďiť – jej ‚kultúra‘ musí spoločenstvo prekračovať,“ tvrdí P. F. Drucker.²²

²⁰ HANDY, Ch. *Hlad ducha*, 1999, s. 155.

²¹ Ibidem.

²² DRUCKER, P. F. *Postkapitalistická spoločnosť*, 1993, s. 60.

Od Druckera však vieme, že v spoločnosti organizácií má každá svoje špecifické ciele a úlohy, kvôli ktorým v nej pôsobí. Nie sú to teda organizácie univerzálneho charakteru. To znamená, že jedinec žije v spoločenstve, ktoré je plné organizácií, a spoločenstvo a organizácie sa vzájomne presahujú a ovplyvňujú.

Iba tu bude záruka, že vedomostná spoločnosť bude fungovať bezkonfliktne.

1.3. Dve výzvy na tvorbu novej spoločnosti vedomostí

Drucker definoval na premenu v spoločnosť vedomostí dve výzvy 21. storočia.

Ekonomickú výzvu je produktivita kvalifikovanej práce a dostatok vzdelaných pracovníkov vlastniacich vedomosti a sproduktívnenie ich vedomostí.²³

Na ilustráciu tu uvediem náhodne vybrané názory z webovských diskusií o vzdelávaní: Názor Ľuboša Pástora, ktorý sa stal v tridsiatke profesorom finančnej ekonómie v Chicagu: „*V globálnej spoločnosti sa niektoré krajiny špecializujú na vzdelávanie a iné na výrobu áut.*”

Ďalší z radu pracovníkov vlastniacich vedomosti, Štefan Kišš, vysvetľuje, prečo prerušil kariéru na ministerstve financií kvôli štúdiu v Rotterdame: „*Pred desiatimi rokmi by ma trh za vzdelanie neodmenil. V súčasnej situácii predstavuje urýchlenie kariéry.*”

Sociálnu výzvu je zabezpečenie dôstojnosti pre obslužných pracovníkov. Títo pracovníci spravidla nemajú potrebné vzdelanie, aby mohli vykonávať práce založené na vedomostiach a vyžadujúce vedomosti. A v každej krajine, aj v tej najvyspelejšej, títo pracovníci budú tvoriť väčšinu, tvrdí Drucker.²⁴

Pod „triedou“ obslužných pracovníkov však rozhodne už nerozumieme nekvalifikovaných alebo len manuálne pracujúcich robotníkov. Ide o pracovníkov, ktorí využívajú pre svoje úlohy vedomosti, avšak sami nie sú schopní tvorivo rozvíjať, alebo utvárať a aplikovať nové vedomosti. Iba ich po svojej rekvalifikácii používajú na dosiahnutie svojho výkonu.

Drucker sa v knihe *Výzvy manažmentu pre 21. storočie* v kapitole Produktivita manuálneho robotníka zaoberal nepretržitým rozvojom produktivity práce v histórii produktivity robotníka. Dospel k záveru, že počas celej histórie sa považovalo za axióm, keď robotníci mohli svoju produktivitu zvyšovať iba tak, že budú pracovať intenzívnejšie alebo dlhšie. Závety F. Taylora z jeho známej pracovnej teórie, či „analýzy úlohy“, ktoré boli neskoršie definované v teórii vedeckého riadenia, považujú sa za definíciu práce a uznávajú sa jeho princípy zamerania sa na úlohu, analyzovania pohybov, resp. úkonov, ktoré má robotník vykonať na splnenie úlohy, zmerania úsilia potrebného na vynaloženie práce a racionalizovanie týchto úkonov. Drucker tvrdí, že Taylor prekonal sám svoje závery tým, že odhalil, že produktivitu robotníkom dodávali vedomosti, teda spôsob, ktorým sa jednoduché a nekvalifikované pohyby poskladajú, zorganizujú a vykonajú.²⁵

Taylorov prístup, hovorí Drucker, bol pôvodne určený pre manuálnu prácu vo výrobe, neobvyčajne sa avšak rozšíril. Zostane naďalej organizačným princípom v krajinách, kde je manuálna práca rastovým sektorom ekonomiky. Existuje množstvo práce s vedomosťami vrátane práce požadujúcej vysoko pokročilé a teoretické vedomosti, ktoré zahŕňajú manuálne operácie. Produktivita týchto operácií vyžaduje prevádzkové inžinierstvo, kde pracovníci disponujúci ve-

²³ Ibidem, s. 15.

²⁴ Ibidem, s. 15.

²⁵ DRUCKER, P. F. *Výzvy managementu pro 21. století*, 2000, s. 132.

domosťami dokážu odovzdať vedomosti obslužným pracovníkom tak, aby získali schopnosť produktívne s nimi pracovať.

Nevyhnutným predpokladom pre triedu obslužných pracovníkov je udržiavanie ich motivácie, komunikácia a prijímanie hodnôt organizácie s nimi, rozvíjanie ich schopností a utváranie možností ich rozvoja, prakticky utváranie podmienok pre nich tak, aby aj oni mali otvorené perspektívy na to, že by sa raz mohli stať pracovníkmi disponujúcimi vedomosťami.

O tom, ako sa môže stať z každého ľudského jedinca pracovník disponujúci vedomosťami, podrobne píše Drucker v 5. časti Produktivita pracovníka disponujúceho vedomosťami.²⁶

Súčasnosť vyžaduje rapídne zvyšovanie produktivity obslužných pracovníkov, aby sa rozptýlilo nebezpečenstvo nových „triednych konfliktov“ medzi oboma dominantnými skupinami postkapitalistickej spoločnosti. Vytváranie podmienok na zvýšenie produktivity obslužnej práce tak predstavuje popri tom, že je to ekonomická priorita, aj najvýznamnejšiu sociálnu prioritu.

Kvalifikovaní špecialisti a obslužní pracovníci nie sú „triedami“ v tradičnom zmysle slova, pretože hranica medzi nimi je priechodná. V jednej rodine sa pravdepodobne môžeme stretnúť s obslužnými pracovníkmi i kvalifikovanými špecialistami, existuje tu však nebezpečenstvo, že sa postkapitalistická spoločnosť stane klasicky triednou, ak obslužní pracovníci nedosiahnu patričné príjmy a dôstojnosť. Možno to dosiahnuť zvýšením produktivity. Prechodom od práce na základe „remesla“ na prácu na základe „technológa“. *„Všetci zamestnávateľia sa budú musieť zmieriť so skutočnosťou, že prechod na prácu s vedomosťami im kladie za povinnosť zamyslieť sa nad budúcnosťou dnešných nekvalifikovaných pracovných miest.“*²⁷ Vyžaduje to však aj utvorenie príležitostí na postup obslužných pracovníkov a získanie ich uznania, tvrdí Drucker.

1.4. Kategória nákladov a zisku, na konci s teóriami

Drucker teda definuje, že vedúcimi sociálnymi skupinami spoločnosti vedomostí budú kvalifikovaní špecialisti, manažéri vedomostí, ktorí vedú, ako alokovať poznatky a vedomosti, aby sa dosiahlo ich produktívne využitie – rovnako ako keď kapitalisti vedeli, ako produktívne využiť kapitál. Prakticky všetci budú zamestnaní v organizáciách. Na rozdiel od zamestnancov v kapitalizme však títo zamestnanci vlastnia tak „výrobné prostriedky“, ako aj „výrobné nástroje“ – to preto, lebo vzdelaní pracovníci vlastnia svoje vedomosti a môžu si ich kedykoľvek vziať so sebou.

Nový cieľ organizácie

Ústredným motívom už teda nebude tvorba zisku pre organizácie *„za každú cenu, aj za cenu devastovania organizačného okolia a vonkajšieho prostredia organizácie“*, ale sociálna zodpovednosť organizácie.

Drucker sa predovšetkým zameriava na riadenie základných ukazovateľov v organizácii vzhľadom na nové reality doby. Tvrdí, že riadenie základných ukazovateľov zahŕňa i zárobok na zajtrajšie náklady na zachovanie vlastnej existencie. Podnik, ktorý si na tieto náklady nezarábí, je odsúdený na postupný úpadok a zánik. Nie sú to „budúce náklady“, ale náklady vyvolávané

²⁶ Ibidem, s. 136 – 142.

²⁷ DRUCKER, P. F. *Věk diskontinuity*, 1994, s. 298.

dnes, hoci budú splatné až neskôr. Sú to „časovo rozlíšené“ náklady, resp. náklady „predchádzajúcich období“ a už dávno sme sa poučili o tom, že v podnikovom účtovníctve bežného roka musia figurovať náklady skutočné. Podnik, ktorý si nezarobí na časovo rozlíšené náklady na vlastnú existenciu, ochudobňuje ekonomiku a spreneveruje sa svojej základnej sociálnej povinnosti: zachovávať existenciu bohatstva a zamestnanosť produktívnych zdrojov, ktoré boli podniku a jeho vedeniu zverené. Nie je ani možné dostatočne často opakovať, že „zisk“ je iba účtovnou ilúziou²⁸. Žiadne zisky neexistujú, poznáme iba časovo rozlíšené náklady na zachovanie svojej existencie. Kapitál je predovšetkým zdrojom. Už sme sa poučili, že bezplatné zdroje neexistujú. Minimálne náklady na chod podniku teda predstavujú cenu kapitálu. Predovšetkým je teda potrebné zmeniť terminológiu a používanie úplne zavádzajúcich účtovných číselných údajov. *Náklady na uchovanie vlastnej existencie* je potrebné uvádzať v správach pre akcionárov, pre verejnosť i daňových poplatníkov. Manažéri musia klásť čoraz väčší dôraz na svoju zodpovednosť za pokrytie nákladov na riziká, zmeny, inovácie i na budúce pracovné miesta pre dnešnú mládež a ľudí, ktorí sa budú pripájať k armáde pracovných síl. A to nemôžu robiť, kým sa najskôr nepresvedčia, že účtovné číselné údaje ich vlastných podnikov, z ktorých podkladov sami vychádzajú, odrážajú realitu, a nie ilúziu „zisku“.²⁹

Ak teda „*ZISK sú iba odložené náklady budúcnosti*“, ako sa zmienil Drucker³⁰ o globálnej ekonomike, čaká nás prevrat v účtovníctve, budeme sa musieť naučiť aj to, ako „účtovať“ vedomosti, hlavne ich produktivnosť, a ako oceňovať tacitné vedomosti. Zároveň bude aj veľmi dôležité pochopiť, že náklady na ľudský faktor organizácie, ktoré netvoria iba mzdy a investície do pracovnej sily, ale aj sociálne náklady, budú sa musieť zohľadniť rovnakou mierou, ako sa dnes zohľadňujú náklady na kapitálové investície, ak nie väčšmi. A kto vie, čo bude tvoriť štruktúru sociálnych nákladov v 21. storočí alebo aspoň o 10 – 20 rokov?

Tu sa hodia Druckerove myšlienky z knihy *Cestou k zítřku*³¹ „*V podstate ide o to, že makroekonomická teória už nemôže byť základom ekonomickej politiky, pretože nikto nevie, čo sa stane. Politickí vodcovia nemajú žiadnu ekonomickú teóriu, ktorej by mohli dôverovať, čo je fakt, ktorý mnohým biznismenom uniká.*

Ekonomía zajtrajška bude musieť odpovedať aj na otázku, akú súvislosť vidíme medzi spôsobom, akým riadime podniky, a výsledkami. Budú musieť odpovedať na otázku, čo sú to výsledky. Tradičná odpoveď – súčtový riadok zisku a strát – je klamlivá. S takouto filozofiou nemožno nájsť patričný vzťah medzi krátkodobým a dlhodobým hľadiskom. Pritom práve rovnováha medzi týmito pohľadmi predstavuje kameň úrazu manažmentu. Našimi vodidlami musia byť ‚majáky‘ produktivity a inovácií. Ak neustále zvyšujeme produktivitu všetkých kľúčových zdrojov a zlepšujeme svoje inovačné postavenie, budeme ‚ziskoví‘. Nie dnes, ale zajtra. Funkciu hospodárskej organizácie vidíme tiež v pohľade na vedomosti uplatňujúce sa v ľudskej práci ako na zdroj bohatstva.

Prvý raz disponujeme prístupom, ktorý robí z ekonómie humánnu disciplínu a vzťahuje sa na ľudské hodnoty, prvý raz disponujeme teóriou, ktorá podnikateľovi poskytuje štandard, ktorým môže porovnávať, či ide stále správnym smerom a či sú jeho výsledky skutočné, alebo klamlivé. Stojíme na prahu postekonomického teórie, zakotvenej v tom, čo dnes vieme o bohatstve.“

²⁸ DRUCKER, P. F. *Řízení v turbulentní době*, 1980, s. 30.

²⁹ *Ibidem*, s. 37.

³⁰ *Ibidem*, s. 32.

³¹ DRUCKER, P. F. *Cestou k zítřku*, Management pro 21. století, 1993, s. 22 – 23.

Skutočne možno potvrdiť, že dnes sú oveľa úspešnejší pri riadení podnikov takí manažéri, ktorí sa skôr obracajú na postupy a metódy z oblasti humánnych a spoločenských vied, od sociológie, psychológie cez teórie manažérske až k metódam andragogiky, pretože úspech a rozvoj organizácií už dávno nie je determinovaný technokratickými prístupmi a ekonomickými teóriami. Vznikla nová situácia, kde makroekonomické modely odmietajú fungovať v praxi a dejú sa z pohľadu technokratov „metafyzické“ javy.

Definovanie základných princípov vedomostnej spoločnosti

Na základe už analyzovaných súvislostí medzi zdrojom, akým sú vedomosti, a ich spôsobom používania a sproduktívnenia ľuďmi, môžeme definovať týchto päť princípov.

1. Vedomosti sú najproduktívnejším ekonomickým zdrojom. *To však neznamená, že by sa doterajšie zdroje už nemali využívať.*
2. Vo vedomostnej spoločnosti je zabezpečený efektívny obeh vedomostí, a nie kapitálu. *A tento obeh je zabezpečovaný medziľudskou komunikáciou rovnako ako informačnými technológiami.*
3. Nevyčerpatelnosť zdroja vedomosti. *Používaním a zdieľaním či odovzdávaním sa vedomosti nespotrebovávajú ako ostatné zdroje.*
4. Vedomosti sa používaním obohacujú, a preto sú jedinečné a nescudziteľné. *Každé použitie vedomostí ich samé pozmeňuje a obohacuje o skúsenosti a poznatky.*
5. Každá ľudská bytosť je vlastníkom vedomostí a môže ich využívať individuálne alebo spoločensky. *To súvisí práve s charakterom tacitných vedomostí, ktoré sa nikdy nedajú odovzdať stopercentne.*

Týchto päť princípov vzniklo na základe ľudskej prirodzenosti, a nie podľa technických noriem či ekonomických zákonov.

Bez ich použitia sa človek môže stať v budúcnosti v globálnej ekonomike iba mechanickou alebo kybernetickou jednotkou, individuálne, sieťovo, či sériovo zapájanou do produkčného procesu. Už to nie je „*homo economicus*“ podľa klasickej ekonómie, kalkulujúci v živote podľa ekonomickej racionality. Tu zrazu „pracujú“ aj emócie a vzťahy medzi ľuďmi, jednotlivcom a skupinou, skupinou a skupinou, kde je potrebná motivácia a zapojenie sa. Ako tvrdí P. F. Drucker, „*tu ide o oveľa viac ako len o spoločenskú zmenu. Je to zmena podmienok ľudského života. Čo táto zmena znamená – aké sú hodnoty spoločnosti vedomostí, pre čo sa angažuje a aké budú jej problémy – to doposiaľ nevieme*“³².

Ekonomické aspekty zásad

Aj keď sú všetky princípy dávno známe alebo „tušené“, ich usporiadanie do zásad vedomostnej spoločnosti z nich utvára „objav“ smerujúci ku kvalitatívne novej produktivite ľudskej civilizácie, založenej na celoplanetárnej rovnováhe a možnom trvalo udržateľnom živote, pretože využíva sproduktívnením vedomostí v ekonomike rastúci, a nie vyčerpávajúci sa ekonomický zdroj. Tento „objav“ by nebol možný bez konceptu ekonomiky vedomostí a pracovníka disponujúceho vedomosťami, ktoré priniesol Peter F. Drucker, ani bez konceptu učiacej sa organizácie od Petra Senge, ani bez konceptu podnikateľskej organizácie ako občianskej spoločnosti, s ktorou prišiel Charles Handy. „*Vedomosti ako kľúčový zdroj sa zásadne líšia od všetkých doterajších*

³² DRUCKER, P. F. *Řízení v době velkých změn*, s. 188.

*tradičných zdrojov. Nesúvisia so žiadnou krajinou, majú nadnárodný charakter a sú prenosné. Môžu sa vytvárať kdekoľvek, lacno a rýchlo.*³³

2 Prax riadenia vedomostí vo svete a u nás

2.1. Vznik a hlavné príčiny procesu vzniku spoločnosti vedomostí

Profesor Anton Klas z Ekonomického ústavu SAV v diskusii k vedomostnej spoločnosti povedal: „Okolo vedomostnej ekonomiky je stále mnoho otáznikov. Pochopiť, čo vôbec vedomostná spoločnosť je, nám pomôžu odpovede na otázky, ako vznikla a čo boli hlavné príčiny, ktoré odštartovali proces jej vzniku. Po druhej svetovej vojne vo všetkých hospodársky vyspelých krajinách začala produktivita práce zaostávať za mzdami a dochádzalo k zdraženiu pracovných síl. Všetky odvetvia, ktoré boli náročné na výdavky na pracovnú silu, prestávali byť konkurencieschopné. Zakrátko sa dostavili známe ropné šoky, energie zdraželi desať- a viacnásobne. V západnej Európe to viedlo k tomu, že konkurenciu nedokázali vytvárať odvetvia závislé od veľkého množstva surovín a energie. Tieto dve tendencie sa spojili a podstatný segment ekonomiky sa zrazu stal konkurenčne neschopným. Akoby pohrôm nebolo dost, na európsky trh vstúpila konkurencia z juhovýchodnej Ázie, ktorá dokončila vyradovanie týchto odvetví. Toto vyradovanie bolo také veľké, že úpadky jednotlivých odvetví sa pohybovali na úrovni veľkej krízy z 30. rokov. Za chrbtom celého tohto vývoja prebiehal ďalší proces – prudký nárast pracovníkov, ktorí sa zaoberali spracúvaním informácií. U nás sa o tomto jave začalo hovoriť okolo roku 1970. Začali sme registrovať, že popri primárnom sektore (získavanie surovín), sekundárnom, t. j. spracovateľskom sektore, a terciárnom sektore, ktorý zahŕňa služby, existuje dokonca aj kvartérny sektor. Keď sa totiž analyzovali služby, zistilo sa, že ich zaznamenaný rast de facto spôsobili povolania, ktoré patrili do kategórie informačných.“³⁴

„Odpoveď na základnú otázku, kedy môžeme hovoriť o vedomostnej spoločnosti, teda treba spojiť s dôležitým faktorom, akým je konkurenčná schopnosť. Pretože keď hovoríme o vedomostnej ekonomike, stále hovoríme, že ju budujeme preto, aby sme sa udržali na trhu. Základným konkurenčným hýbaddom sa stávajú inovácie a prím už nehrá cena, ale úžitkové vlastnosti. Na tomto princípe je postavená aj lisabonská stratégia: Ako dosiahnuť, aby sme boli konkurenčne schopní práve prinášaním nových a nových úžitkových kvalít.“

2.2. Čo robí ekonomiku vedomostnou?

„Súčasná štatistika umožňuje rozdeliť odvetvia na tie, ktoré sú výsledkom používania vysokej, stredne vysokej, stredne nízkej a nízkej technológie. Podľa štatistík vývoja zahraničného obchodu napríklad od roku 1985 do roku 2000 zistíme, že prudko narastá exportná schopnosť odvetví zaradených do najvyššej kategórie, teda komodít, ktoré sa vyrábajú na najvyššej technologickej úrovni. Záporný rast vykazuje nízka a stredne nízka technológia. Vidno, ako jedny upadajú a druhé idú dopredu, a je zrejmé, ktorým smerom sa uberá vývoj konkurenčnej schopnosti.“

³³ Ibidem, s. 207.

³⁴ BIAŽEKOVÁ, E. Slovo, 14. 3. 2008, Vedomostná ekonomika rodí novú triedu, s. 6.

*Na trhu prerážajú tie výrobky, ktoré majú vyššie úžitkové vlastnosti. A práve vtedy, keď prvok inovácie prelomí hranicu medzi niekedy protikladnými prioritami vyrábať predovšetkým lacno a prinášať na trh stále niečo nové, začíname hovoriť o vedomostnej ekonomike.*³⁵

Na diskusii o problematike vedomostnej spoločnosti profesor A. Klas vyslovil závery: *„Ukazuje sa totiž, že polarizácia sveta, doteraz založená na fyzickom kapitáli, sa teraz na základe vedomostí prehľbuje omnoho rýchlejšie. Osvojenie si vedomostí je totiž oveľa zdlhavejší proces, ako keď krajine chýbajú stroje a zariadenia, ktoré sa dajú kúpiť. Vzdelanú pracovnú silu treba vychovávať pätnásť alebo dvadsať rokov. Rozvojová krajina si teda nemôže odrazu povedať: My budeme vedomostnou spoločnosťou. Industrializovaná však môže byť. Dovezú stroje, príde niekoľko manažérov, ktorí budú všetko zabezpečovať, nekvalifikovaní pracovníci môžu obsluhovať, a poďme vyrábať. A keď sa zjaví nová technika, napríklad sústruh novej generácie? Príslušný pracovník môže byť aj za dve-tri hodiny zaškolený. Dnes však príde nový počítač s rozsiahlym softvérom a firma tomu musí prispôbiť celú organizáciu. V spoločnosti, ktorá vyrába počítače a zamestnáva 4-tisíc ľudí, sa len tisíc z nich podieľa priamo na výrobe, zvyšné tri štvrtiny, to sú školitelia, ľudia, ktorí robia prieskumy a zabezpečujú celý rad ‚nevýrobných‘ záležitostí. A na toto každý národ nemá.*

*Jediné, čo môžeme robiť my, je snažiť sa urýchľovať proces premeny na vedomostnú spoločnosť. Investovať do vzdelania, do výskumu. A uvedomiť si pritom, že výskum nie je jediný zdroj inovácií, pretože nové poznatky vznikajú najmä v praxi. Takže, aj keď budeme mať celú republiku zloženú z vysokoškolákov, ešte to neznamená, že sme vybudovali vedomostnú spoločnosť. Nie je to také jednoduché a hrozby tu boli a budú vždy. Záleží na tom, aké kultivované vedenie budeme mať, či bude pamätať na všetky okolnosti a pokúsi sa spoločnosť vhodne formovať.*³⁶

2.3. Zavádzanie prvkov a postupov vedomostnej ekonomiky

Slovensko

V praxi už na Slovensku vedomostná ekonomika tu a tam funguje, a to vo firmách. Okrem veľkých automobilových fabriek, logistických skladov a rôznych montážnych firiem je totiž na Slovensku, v Česku a v celej strednej Európe aj množstvo malých firiem a stredne veľkých podnikov, ktoré si zakladajú svoje „centrá excelentnosti“, a to nielen o vede, ale aj o tvorivosti a inovácií. Dajú dohromady tím päť až desať ľudí (okolo ktorých sa pohybuje približne 200 zamestnancov zabezpečujúcich výrobu a prepravu), a títo vedomostní pracovníci utvárajú, inovujú a aplikujú vedomosti v príslušnom priemyselnom a obchodnom odbore.³⁷

Ak sa včas nespamätáme, jedného dňa zistíme, že sme územím, z ktorého sa vedomosti dobre ťažia ako základná surovina a zisky slúžia na rozvoj úplne iných regiónov. Bolo by teda dobre, aby sme sa zastavili a povedali si: Aj my chceme z toho niečo mať. A potrebujeme k tomu prijať nielen zákonodarstvo, ale aj takú organizáciu spoločnosti, aby sa tu vedomosti produkovali, inovovali a aplikovali. Tak, ako sa to už darí Indii, ako sa teraz o to pokúšajú Čína a Rusko.

³⁵ Ibidem.

³⁶ Ibidem.

³⁷ Ibidem. P. Zajac-Vanka, Vedomostná ekonomika rodí novú triedu, s. 7.

Svet

V ekonomike vedomostí sa teda najdôležitejšou stáva produktivita kvalifikovanej práce pracovníka odborníka, ktorý je vybavený vedomosťami a vie ich tvorivo využívať. Dnes sa odborník pracujúci s vedomosťami obklopuje technológiou, čo je protiklad k industriálnej spoločnosti, keď boli stroje obklopené pracovníkmi. V tomto procese hrá dominantnú úlohu vzdelávanie v zmysle ustavičného učenia sa, teda ide o celoživotné vzdelávanie a každá organizácia tu preberá úlohu učiacej sa organizácie (definoval ju Christopher Mabey). Päť základných technológií učiacej sa spoločnosti určil Peter Senge v diele *Piata disciplína manažmentu*.

Päť disciplín manažmentu ako **základný technologický proces používania vedomostí** vo firme, ktorých súčasné používanie vedie k riadeniu vedomostí, je *systémové myslenie, osobné majstrovstvo, myšlienkové schémy, vytváranie spoločnej vízie, tímové učenie sa*.³⁸ Z vlastnej praxe trénera a developera vzdelávacích programov pre firmy môžem konštatovať, že sa stali základným vzdelávacím a tréningovým trendom v prvej dekáde 21. storočia.

Rovnako sa rozšírila prax takzvaných **komunit vedomostí**, existuje množstvo internetovských virtuálnych komunit, vymieňajúcich si navzájom svoje poznatky, komunikujúce a odovzdávajúce si vedomosti zadarmo nielen o aplikovaní informačných systémov, ale rôznych obchodných a manažérskych postupov, od produkcie materiálov až po pestovanie bioproduktov na farmách. Toto je nový fenomén, oprávnené ho môžeme nazvať, že ide o novú formu komunikácie členov vznikajúcej spoločensko-ekonomickej formácie nazvanej spoločnosť vedomostí. Veľmi dobre celú problematiku vysvetľuje profesorka Ludmila Mládková vo svojom diele *Management znalostí v praxi*.³⁹ Rozumné firmy si organizujú takéto neformálne komunity vedomostí naprieč svojím organizačným usporiadaním a otvárajú sa tak smerom k dodávateľom, ako aj zákazníkom a denne tu vznikajú nové a komplexnejšie pohľady na produkciu, obchod i celý odbor. Klasickou ukážkou a najznámejšou takouto komunitou, dovedenou do reálnej fyzickej existencie, sa stal festival filmovej tvorby Sundance, ktorý založil a organizuje na svojom ranči Sundance režisér, scenárista a herec Robert Redford, a práve v roku 2008 sa stal festival Sundance takmer rovnako prestížnym pri udeľovaní cien ako oficiálny hollywoodsky Oscar.

Podniky si dávajú robiť audit vedomostí práve tak, ako sa zaužívala prax finančných auditov, pričom už s vedomosťami pracujú ako so svojím zdrojom, vznikajú *vedomostné matice*, od ktorých sa odráža praktické riadenie už nielen ľudských zdrojov, ale aj procesov vo firme, tak ako som to videl počas svojej činnosti v Matadore, a. s., Púchov, ktorá sa menila v rokoch 2005 – 2007 na nadnárodnú spoločnosť s aktivitami na troch kontinentoch, v oblastiach od výskumu a vývoja k výrobe a k medzinárodnému obchodu, k tvorbe stredoeurópskej obchodnej siete Pneubox.

Firmy sa učia vyvolávať a používať *najlepšie praktiky* svojich pracovníkov a utvárajú tak *know-how, ktoré sa nedá kúpiť, iba získať od pracovníkov, ktorí robili v danej práci a v inej firme*, pričom ide o zverejnenie ich osobných poznatkov, skúseností, teda tacitných vedomostí. Takýto postup je možný často iba pomocou použitia spoločných tréningových pobytov, kde sa rozvinie v sieťovej štruktúre podniku a cez všetky úrovne riadenia a oblasti podnikových činností tzv. SECI postup (socializácia-externalizácia-konverzia-internalizácia).

³⁸ SENGE, P. *Piata disciplína manažmentu*, 1995, s. 14 – 20.

³⁹ MLÁDKOVÁ, L. *Management znalostí v praxi*, 2004, s. 46 – 51.

3. Perspektívy a prínosy vedomostnej ekonomiky pre Slovensko v globálnej ekonomike

Vedomostná ekonomika nie je založená iba na báze vedomostí, netvorí sa iba investovaním do vedy a výskumu, do informatizácie a vzdelávania spoločnosti, ako sa to propaguje v médiách. Tomuto obrazu stále chýba časť základu, ktorý robí vedomostnú ekonomiku takou atraktívnou a takou novou, že ju ešte dnes mnohí pokladajú za niečo fantastické a neuskutočniteľné. Podstatné je pochopenie objasnených politicko-ekonomických súvislostí a trendov vývoja ekonomickej produktivity.

Čo je dnes najproduktívnejší zdroj ekonomického rasu? Pôda? Už dávno nie. Dnes sa už pôda environmentálne vníma ako súčasť prírody, ktorú treba chrániť. Peniaze? Kapitál nadobúda dnes znova funkciu obeživa, vzhľadom na jeho prienik do oblasti symbolického zobrazovania ekonomiky už nemôže plniť funkciu plnohodnotného pokladu, a teda trvalých hodnôt. Priemysel? Čoraz obťažnejšie a nákladnejšie procesy orientujú prechod z priemyselnej produktivity do informačných oblastí a trendom je sofistikovať a miniaturizovať produkciu smerom k zložitým technológiám, napr. k nanotechnológiám, teda k obsahu s vysokým percentom vedomostí a nízkym percentom hmoty. Dnes sú jednoznačne najproduktívnejším zdrojom vedomosti.

Pre svetovú ekonomiku to začalo platiť od 90. rokov. V súčasnosti už tento jav funguje naplno, pričom medzi krajiny, ktoré sa úspešne pustili do budovania vedomostnej spoločnosti, sa okrem Spojených štátov amerických, Fínska, Japonska radí napríklad India. Okrem iného tu funguje stotisíc školských zariadení pre vyššiu kvalifikáciu a tisíce vysokoškolsky vzdelaných Indov, ktorí prešli od poskytovania informačných služieb cez internet pre trh USA, využívajúc takmer 12-hodinový posun (klient v USA zadal úlohu a do rána v USA mal problém vyriešený), postupne k zabezpečeniu produktivity indického hospodárstva v poslednom desaťročí. Zároveň môžeme konštatovať úpadok produktivity zdrojov, ktoré sa kedysi dávno považovali v priemyselnej spoločnosti za nosné. Týka sa to najmä nerastných surovín. Fosílnych palív je nedostatok, cena nafty stúpa. Výroba a preprava vecí sa stáva vysoko nákladnou činnosťou. A aj keď ešte stále majú svoju produktivitu, fakt je, že ťažisko sa už presunulo na vedomosti a ich aplikovanie.

Máme dostatočné zdroje

Ak by som si mal položiť otázku, čoho má Slovensko ako krajina dostatok, odpoveďou by bolo: množstvo múdrych hláv a vzdelaných mozgov. Záleží iba na spoločenskej dohode, či udržíme svoj vedomostný potenciál v našej krajine, či ho budeme vedieť zužitkovať v prospech našich regiónov a či sa vytvoria podmienky na to, aby sa množstvo vzdelaných a po svete sa pohybujúcich Slovákov vrátilo „domov“ tak, ako sa to podarilo Indii a o čo sa usilujú Rusko a Čína.

Vo vzdelávaní a spájaní vedomostí s praxou života máme pritom obrovskú česko-slovenskú tradíciu:

– Od čias „učiteľa národov“ Jána Amosa Komenského (1592 – 1670) a jeho diel *Všeráprava* a *Vševýchova*, v ktorých prišiel prakticky s nadčasovým projektom dnešnými slovami definovaného celoživotného vzdelávania, zdôrazňujúc nepretržitosť, permanentnosť vzdelávacieho procesu, po jeho nasledovníkov na Slovensku v časoch národného buditeľstva v 19. storočí a významných dejateľoch vedy a kultúry v 20. storočí. Ako píše v knihe *Skryté bohatstvá firmy* Jan Barták,⁴⁰ v diele *Vševýchova* pojal Komenský univerzálnosť vzdelávania celého ľudského

⁴⁰ BARTÁK, J. *Skryté bohatstvá firmy*, 2006, s. 19.

pokolenia triádou *pantes-panta-pantos* (*všetci-všetkému- všestranne*), kde najskôr formuluje tri korene ľudskej vznešenosti, vlastné ľudskému druhu: *rozum*, ktorý veci chápe, *vôľa*, ktorá sa ženie za tým, čo je na veciach dobré, a *nutkanie k činu*, vyzbrojené a usmernené po všetkých stránkach schopnosťami k činom.

Práve v tejto tradícii vzdelávania nie je vždy technické vybavenie a finančné zabezpečenie tým najdôležitejším v procese získavania a aplikovania vedomostí. Je to rozum, vôľa a čin.

– Od zakladateľa firmy Baťa Tomáša Baťu a jeho závodných škôl práce, systému podnikového riadenia za prvej ČSR až k Františkovi Čubovi, predsedovi fenomenálneho Agrokombinátu Slušovice, „slušovickému hospodárskemu zázraku“, a jeho systému podnikového riadenia a aplikovaniu vedomostí priamo v praxi. Dynamika hospodárskeho vývoja tohto podniku bola takmer neuveriteľná: za desať rokov vzrástli výkony JZD AK Slušovice desaťkrát.⁴¹ Ako je zrejmé, základom slušovickej cesty k prosperite neboli nejaké prevratné objavy v riadení, ale využitie našich i cudzích skúseností, doplnených vlastnými myšlienkami implementovanými za pochodu. Tu poznamenávam ako spolupútnik slušovického Agropodniku, že ohlas na jeho úspech a prosperitu v 80. rokoch bol pre súčasníkov vysoko elektrizujúcim a mobilizačným podnetom, ktorý by bol u nás pravdepodobne viedol k rozmachu postupov využívajúcich produktivity vedomostí. Žiaľ, krátkozraká politika rozbíjania akýchkoľvek „starých štruktúr“ začiatkom 90. rokov zničila tento fenomén a zabrzдила tak ekonomický pokrok na dlhé roky, pretože vývoj transformácie ekonomiky sa potom uberal cestou prekonaného liberálneho kapitalizmu.

Je smutné konštatovanie, že nemáme jasné, kto prišiel po Čubovi a prečo to neboli slovenskí podnikatelia, to je výsledok ignorovania trendov v ekonomickom vývoji SR v posledných 18 rokoch.

4. Závěry

4.1. *Ekonomika vedomostí už existuje v čiastočných formách*

Ekonomika vedomostí už tu je a prináša tomu, kto ju ovláda, prospech. Do roku 2015 – 2020 môžeme očakávať, že sa zásadne zmení náš pohľad na spoločenské a ekonomické usporiadanie spoločnosti, pričom každá krajina, ktorá prijme a zvládne nové trendy a pohľady na svet, bude patriť k tým úspešnejším a spokojnejším.

Aj na Slovensku existuje už množstvo firiem, ktoré využívajú prvky vedomostnej ekonomiky a riadenie vedomostí na svoj rast, ale ešte nemajú ucelený systematizovaný prehľad o tom, čo robia a prečo to robia.

Uvedenie si vlastníctva najproduktívnejšieho zdroja – vedomostí, ktoré budú vlastníť obyvatelia danej krajiny, ich potenciálu a každého mozgu ako pracovného nástroja a rozvoj vzdelávania prispeje k pomalému, ale trvalému prevratu v spoločensko-ekonomickom zriadení globálneho sveta:

Trh sa globalizuje, ale ***regióny majú nesmierny potenciál rozvíjať lokálne prostredie***, kde nie všetky procesy spoločnosti budú podliehať globálnemu trhu, je tu potenciál vzniku spoločenského a ekonomického myslenia, ktoré bude v duchu myšlienok Ch. Handyho popri trhu rozvíjať

⁴¹ TRUNEČEK, J. *Znalostní podnik ve znalostní společnosti*, 2003, s. 65 – 66.

osobitné formy distribúcie, redistribúcie a výmeny hodnôt – trh sa môže stať nefunkčným tam, kde ho tak vďaka regionalizácii nebudú potrebovať – oddelia sa úroveň globálne zavedeného trhu a úroveň lokálne a regionálne pôsobiacich kooperujúcich vzťahov.

„*Budúcnosť nebude ani kapitalistická, ani socialistická,*“ povedal Drucker a všetci dnes vieme, že ***budúcnosť je otvorená***. Kapitalizmus bol odvodený od slova „kapitál“ – teda majetok v podobe finančných prostriedkov, peňazí – čo je dnes už klesajúci zdroj produktivity, takže ešte nie je isté, ako budú volať novú spoločnosť. Jej charakteristickou črtou bude produktivita vedomostí a vzdelávanie ako základná spoločenská produktívna oblasť, a preto jej právom patrí pomenovanie ***spoločnosť vedomostí***, spoločnosť postkapitalistická.

Spoločnosť sa v lokálnom zameraní správa a smeruje k sociálnemu usporiadaniu, rešpektujúcemu väčšmi sociálne a komunitné zásady a humanitné hodnoty než hodnoty fiškálneho egoizmu a konzumného individualizmu. Bude smerovať viac k typu organizácií ako „občianskych podnikov“?

Keďže vedomosti sú rovnako osobným majetkom ako spoločenským v prípade ich využitia, tento rozpor sa bude riešiť počas nasledujúcich 10 rokov na úrovni najprv lokálnych – regionálnych ekonomických vzťahov a potom definitívne na úrovni globálnej ekonomiky.

Nielen informačné technológie, ale používanie postupov premieňajúcich informácie na vedomosti tvorí dnes pokrok v ekonomike a spoločnosti. Vedomostnou spoločnosťou sa nestáva automaticky taká, ktorá má stopercentné vybavenie informačnými technológiami a napojenie na internet a intranet a v ktorej je každý pracovník preškolený, ale taká, ktorá dokáže s týmito informáciami pracovať tak, aby z nich vytvárala vedomosti, aby ich inovovala, aplikovala na iné oblasti. Dnes už nemusí byť firma veľká, nemusí mať gigantický kapitál a mnoho pracovníkov, stačia malé odvážne firemné jednotky, ktoré utvárajú vedomosti a dokážu ich aplikovať. Nemusí to byť pritom iba v módnej oblasti počítačového softvéru, ale v ktorejkoľvek inej.

Hrozí však, že dôjde k začleneniu vedomostí do trhového systému tak, že sa vedomosti ľudského individua stanú trhovou komoditou rovnako, ako to bolo s prácou, prírodou a financiami v 19. a 20. storočí. Otázka je, ako sa bude ďalej v podmienkach biotechnologického pokroku vyvíjať ľudstvo – či nedôjde k regresu podobne, ako to predvídali tvorcovia science-fiction Stanislaw Lem, A. C. Clarke a ďalší.

Dôležitým smerom, nahrádzajúcim doslova „ťažbu surovín“, bude oblasť vedy a výskumu, ktorá v spojení s praktickou sférou sproduktívnenia vedomostí bude verejnoprospešnou oblasťou globálnej i lokálnej spoločnosti. Veľké zmeny nastanú v chápaní duševného vlastníctva a jeho sproduktívnenia.

4.2. Pozitíva pre Slovensko

1. Vedomosti sú často jediným väčším tradičným vlastníctvom, ktoré moderný a kultúrne vychovaný občan Slovenskej republiky má a je to jeho bohatstvo, o ktoré sa môže slobodne starať. Preto treba verejne spropagovať, že ide o produktívny ekonomický zdroj, a prinútiť ľudí, aby si uvedomili, že vlastní niečo, čo má väčšiu perspektívu ako kus pôdy, hmotný statok či finančná suma.

2. Máme tradíciu vo využívaní vedomostí a prenose a šírení skúseností a poznatkov v spoločnosti formami, ktoré sú typické pre vedomostnú spoločnosť: to, čo na nás euroatlantickí partneri obdivujú, je, že vieme ohromne rýchlo šíriť medzi sebou netechnickými praktikami skúsenosti, poznatky a vedomosti a vieme ich uplatňovať univerzálne a verzatilne. Dejiny a súčasnosť nás

presvedčajú, že sme schopní sproduktívňovať svoje vedomosti aj v prípade nedostatku finančných zdrojov.

3. Spoločná existencia v Československej republike nám umožnila tradíciu dvoj kultúrneho, vzájomne sa ovplyvňujúceho spoločenstva, a to je predsa najprirodzenejšia forma prežívania a obohacovania sa vedomostnou praxou v každodennom živote. Preto nám ani nemôže prekážať, či definujeme spoločnosť ako vedomostnú, alebo znalostnú.

4. Trvalý nedostatok prírodných a finančných zdrojov nás nútil vždy pracovať na sproduktívnení pomocou skúseností a vedomostí – čo je výhoda oproti národom, ktoré „všetkého mali akosi viac“. Máme vedomostný potenciál, ktorý mnohé bohatšie krajiny potrebujú. Iba ho zatiaľ nevieme „predať“.

4.3. Vyhliadky

Slovensko spolu s ďalšími krajinami strednej Európy, v rámci odkazu kultúrnych tradícií a humanitných hodnôt, má šancu adaptovať sa rýchlo na ekonomiku vedomostí a vplávať medzi prvými do otvorenej budúcnosti postkapitalistickej spoločnosti.

Zdôrazňujem ešte raz výrok P. F. Druckera z roku 1987, že „*v podstate ide o to, že makroekonomická teória už nemôže byť základom ekonomickej politiky, pretože nikto nevie, čo sa stane*“. A vývoj ekonomickej krízy z polovice roku 2008, ktorá sa prevalila z finančnej krízy USA do globálnej ekonomickej krízy v roku 2009 a predpokladá sa pri najoptimistickejšom výhľade jej koniec záverom roka 2010, mu dáva úplne za pravdu.

Tento príspevok je viac spracovaným súhrnom o téme ekonomiky vedomostí a spoločnosti vedomostí z pohľadu politickej ekonómie než vlastným výskumným materiálom, aj keď mi prax pracovníka disponujúceho vedomosťami a šíriaceho vedomosti umožnila vnímať realitu vývoja ostatných 20 rokov na Slovensku.

Pokúsil som sa týmto príspevkom usmerniť myslenie odbornej verejnosti pomocou pojmov z oblasti politickej ekonómie, aby sa z vedomostnej ekonomiky nestal iba ďalší nástroj riadenia podniku, ktorý bude časom prekonaný pragmatickou potrebou trhu tak, ako to bolo dosiaľ pri všetkých „hitoch manažérskeho vzdelávania“, ale aby sa vnímal v širšom kontexte spoločenských zmien ako zásadný smer prispievajúci k premene spoločnosti v 21. storočí.