



ANNALES SCIENTIA POLITICA

VOLUME 5, NUMBER 1, 2016

ANNALES SCIENTIA POLITICA

Vol. 5, No. 1, 2016

LAČNÝ, M.: Ethical Leadership in Slovak Business Environment - Review of a Scientific Monograph of A. Remišová, A. Lašáková, J. Rudy et al. *Annales Scientia Politica*, Vol. 5, No. 1 (2016), pp. 48 - 50.

LAČNÝ, M.: Etické vedenie ľudí v slovenskom podnikateľskom prostredí - recenzia vedeckej monografie A. Remišovej, A. Lašakovej, J. Rudyho et al. *Annales Scientia Politica*, Vol. 5, No. 1 (2016), pp. 48 - 50.

MARTIN LAČNÝ

Institute of Political Sciences
Faculty of Arts
University of Prešov
Slovak Republic
Email: martin.lacny@unipo.sk

ETICKÉ VEDENIE ĽUDÍ V SLOVENSKOM PODNIKATEĽSKOM PROSTREDÍ - RECENZIA VEDECKEJ MONOGRAFIE A. REMIŠOVEJ, A. LAŠAKOVEJ, J. RUDYHO ET AL.

MARTIN LAČNÝ

Institute of Political Sciences
Faculty of Arts
University of Prešov
Slovak Republic
Email: martin.lacny@unipo.sk

Problematika etického vedenia ľudí nachádza v prostredí tranzitívnych a novoindustrializovaných ekonomík svoje významné miesto (v rámci vedeckej, odbornej i výsostne praktickej roviny) v kontexte parciálnych tém venovaných praktickej stránke corporate governance, personálneho manažmentu v súkromných firmách, ako aj v organizáciách pôsobiacich vo verejnom sektore. Faktom podčiarkujúcim význam predmetného diskurzu je, že spoločensky zodpovedné správanie organizácií, ktoré významným spôsobom ovplyvňuje kvalitu podnikateľského (resp. vo všeobecnosti inštitucionálneho) prostredia, úzko koreluje s účinnosťou aplikovaných nástrojov etického riadenia. V krajinách V4 bolo v posledných rokoch publikovaných niekoľko špecificky zameraných monografických prác autorov, venujúcich sa problematike podnikateľskej etiky a organizačnej kultúry (napr. Putnová, Seknička, Remišová, Dubcová, Lašáková, atď.), ktoré mapujú špecifiká etického riadenia v tunajšom podnikateľskom prostredí.

Monografia autorského kolektívu z Fakulty managementu Univerzity Komenského v Brati-

slave je jedným z kľúčových výstupov výskumného projektu VEGA č. 1/0333/13 - Kritická analýza vplyvu kultúrnych a etických faktorov na vedenie ľudí v slovenskom podnikateľskom prostredí, ktorý bol na Katedre managementu FM UK realizovaný v rokoch 2013 - 2015. Výskumný tím pod vedením prof. A. Remišovej si kládol za cieľ identifikovať kultúrne a etické faktory, ovplyvňujúce manažérske rozhodovanie v oblasti hodnotovo orientovaného vedenia ľudí v rámci súčasného slovenského podnikateľského prostredia a získať tak reálny obraz o kvalite tunajších manažérov. Výskumníci aplikovali zmiešaný dizajn empirického výskumu, založený na kvalitatívnom a kvantitatívnom prístupe. Výskumnou vzorkou v rámci dotazníkového výskumu boli 810 manažéri a odborníci z oblasti riadenia ľudských zdrojov, výstupy kvantitatívneho výskumu boli ďalej precizované pomocou fókusových skupín. Medzi respondentmi boli viacmenej rovnomerne zastúpení manažéri pôsobiaci vo vrcholovom, strednom i prvostupňovom manažmente firiem a organizácií alokovaných v rozličných odvetviach slovenskej

ekonomiky (pričom z hľadiska vlastníctva firiem prevažuje zastúpenie súkromného sektora). V rámci bližších charakteristík vzorky respondentov je zaujímavým momentom vzdelanostná štruktúra manažérov (prevaha manažérov s vysokoškolským vzdelaním v ekonomických odboroch) a absolvovanie manažérskych tréningu, resp. školenia zameraného na etické riadenie v prípade 53,5 % opýtaných (teda takmer polovica manažérov bez tohto druhu vzdelania, či tréningu).

Medzi hlavné zistenia, ktoré vyplynuli z výskumu patrí konštatovanie, že miera etického vedenia ľudí (validovaná na základe Brownovej škály ELS – Ethical Leadership Scale) sa v slovenskom podnikateľskom prostredí realizuje na priemernej až mierne nadpriemernej úrovni (hodnota ELS 5,07), pričom sú tu prítomné a vnímané všetky faktory etického vedenia ľudí. Výskumníci pritom konštatujú, že etické vedenie ľudí na Slovensku je viditeľnejšie v individuálnom správaní manažérov, v morálnej sile ich charakteru a v ich vlastnom konaní. Menej výrazne sa však prejavuje v cieľnom vedení spolupracovníkov k etickému správaniu, vo vytváraní proetického pracovného prostredia a procesov, ktoré eliminujú neetické správanie zamestnancov. V odporúčaníach preto nachádzame formulovaný apel na zodpovednosť lídrov za vytváranie proetického prostredia, viditeľnosť a správne nastavenie etických procesov, za formovanie etického povedomia a správania svojich podriadených.

Spomedzi organizačných faktorov ovplyvňujúcich rozvoj etického vedenia ľudí v organizáciách respondenti najväčšiu váhu prisúdili etickému správaniu vedenia organizácie, jasne deklarovanej požiadavke dodržiavať platné zákony a rešpektovať ľudské práva, možnosti otvorene komunikovať na každej úrovni riadenia o akýchkoľvek problémoch v organizácii, transparentnému boju proti korupcii, diskriminácii, transparentnosti a objektívnosti v kariérnom raste, spravodlivému odmeňovaniu, atď. Medzi veľmi významné organizačné faktory respondenti zahrnuli i morálne oceňovanie tých, ktorí hodnoty organizácie naplňajú v praxi a sankcionovanie tých, ktorí porušili etický kódex organizácie.

Odporúčania formulované na základe najvýznamnejších výsledkov výskumu organizačných faktorov ovplyvňujúcich rozvoj etického

vedenia ľudí v organizáciách smerujú jednak do roviny vzdelávania budúcich manažérov, ako aj do roviny samotného riadenia organizácií. V oboch prípadoch autori akcentujú potrebu rozvoja morálnej úrovne a etického povedomia (študentov i manažérov), ako aj rozvoja emocionálnej a kultúrnej inteligencie. V rámci vzdelávacieho procesu odporúčajú riešiť situácie podnecujúce k identifikácii etických problémov. Rozvojové programy a workshopy v organizáciách by mali byť založené na získavaní praktických skúseností s riešením etických dilem prostredníctvom participatívnych metód rozvoja zamestnancov. Okrem akcentu na kognitívnu stránku jednotlivcov má medzi odporúčaniami pevné miesto apel na dodržiavanie legislatívnych noriem, ako aj ukotvenie etických princípov v organizačnej kultúre a ich dôsledné dodržiavanie. To predpokladá na jednej strane potrebné poznatky a informovanosť zamestnancov, na druhej strane efektívny systém kontroly a vyžadovanie zodpovednosti a transparentnosti smerujúce k enkulturácii zamestnancov (v zmysle akceptácie a osvojenia si organizačnej kultúry zamestnancami).

Autori monografie sa v rámci komplexného výskumu venovali tiež identifikácii prejavov a príčin neetického vedenia ľudí, etického vs. neetického rozhodovania manažérov a aplikácii konkrétnych nástrojov etického riadenia v reáliách slovenského podnikateľského prostredia, pričom formulovali niekoľko relevantných odporúčaní pre oblasť vysokoškolského vzdelávania a výskumu, pre decíznu sféru i pre samotnú prax riadenia firiem a organizácií. Za najvýznamnejšie zistenie možno považovať, že podľa výsledkov empirického výskumu sa takmer polovica respondentov stretla s neetickým správaním manažérov, najčastejšie v podobe klamania, zavádzania, klientelizmu, a pod., čo podčiarkuje potrebu monitorovania spôsobov vedenia ľudí zo strany organizácií a potrebu implementácie etických programov založených na relevantných nástrojoch etického riadenia. Prezentované a erudovaným spôsobom interpretované výsledky výskumu zároveň inšpirujú a otvárajú priestor pre ďalšie interdisciplinárne skúmanie vplyvu rôznych úrovní etického vedenia ľudí na pracovný výkon zamestnancov, ich angažovanosť, lojalitu, fluktuáciu, stres v pracovných vzťahoch, ako aj na vnímanie organizácie zo strany interných

a externých stakeholderov a na celkovú ekonomickú výkonnosť, resp. efektívnosť organizácie.

Literatúra

REMIŠOVÁ, A. – LAŠÁKOVÁ, A. – RUDY, J. et al.: Etické vedenie ľudí v slovenskom podnikateľskom prostredí. Bratislava: Wolters Kluwer 2015.