

**EURÓPSKE IMPULZY PRE ROZVOJ  
PSYCHOLÓGIE PRÁCE, ORGANIZÁCIE  
A RIADENIA PO VSTUPE DO  
EURÓPSKEJ ÚNIE**

**EURÓPSKE IMPULZY PRE ROZVOJ  
PSYCHOLÓGIE PRÁCE, ORGANIZÁCIE  
A RIADENIA PO VSTUPE DO  
EURÓPSKEJ ÚNIE**

Zborník príspevkov

**Editori:**

Miroslav Frankovský

Michal Kentoš

ISBN 80-967182-3-1

© Spoločenskovedný ústav SAV

Košice

2005

## OBSAH

Úvod.....	5
<b>Manažment práce vo výskume a vzdelávaní</b>	
Aktuálne úlohy v penitenciárnej psychológii po zmene trestno-právnych predpisov Oto LOBODÁŠ.....	8
Štruktúra týždenných aktivít nezamestnaných z hľadiska ich dôležitosti a významu – návrh metodiky skúmania Miroslav FRANKOVSKÝ.....	12
Stratégie správanía nezamestnaných v meste a na vidieku Denisa FEDÁKOVÁ.....	19
Zisťovanie kvality života nezamestnaných Michal KENTOŠ.....	25
Systém diagnostikovania faktorov zamestnatel'nosti Eva LETOVANCOVÁ, Elena HRADISKÁ.....	33
Determinanty (ne)úspešnej sebarealizácie stredoškolských absolventov na na trhu práce Taťjana BÚGELOVÁ.....	38
Motivačné programy v praxi organizácií Katarína FUCHSOVÁ.....	47
Hmotná stimulácia pracovníkov Gabriela KRAVČÁKOVÁ.....	53
Faktory ovplyvňujúce preferencie organizačných hodnôt vo verejnej správe Ladislav LOVAŠ.....	61
Výkon trestu odňatia slobody u páchatel'ov sexuálnych trestných činov v Slovenskej republike MÚČKOVÁ D., TIMKOVÁ M.....	67
Predstavy uchádzačov o štúdium aplikovanej psychológie a možnosti uplatnenia absolventov Elena HRADISKÁ, Eva LETOVANCOVÁ.....	75
Rozvoj komunikačných zručností v systéme vysokoškolskej prípravy a v praxi Zora HUDÍKOVÁ.....	81
<b>Psychológia práce a výzvy európskych štrukturálnych fondov</b>	
Európske impulzy pre rozvoj našej psychológie práce Jozef VÝROST, Denisa FEDÁKOVÁ.....	89
Čerpania finančných prostriedkov z fondov EÚ v rozvoji ľudských zdrojov Dušan VITKO.....	94
Participácia psychológie pri konštrukcii projektov financovaných z fondov EÚ v podmienkach slovenského väzenstva Ján PIATER.....	98
<b>Psychológia práce a reflexia praxe</b>	
Činnosť psychologa Vězeňské služby České republiky na úseku personalistiky Jitka ČMUHAŘOVÁ.....	104

Poradenství při změně zaměstnání – součást aktivní strategie primární prevence Božena BUCHTOVÁ.....	108
Služobné aktivity psychológov Strediska psychodiagnostickej a konzultačnej činnosti Ana GRŇA.....	113
Analýza trhu práce a triológ ako jeden z nástrojov riešenia nezamestnanosti. Lenka BOČKOVÁ.....	118
Praktické skúsenosti z prednášok pre nezamestnaných Martin ČIŽMÁRIK.....	122
Podstawy prawne zawodu psychologa w Polsce. Witold KĘDZIERSKI, Wojciech SROKA.....	126

## ÚVOD

Vážení čitatelia,

tradícia stretnutí a výmeny skúseností medzi psychológmi z teórie a praxe (poznatky a závery, z týchto podujatí boli zhrnuté v publikáciách Psychológia práce - teória a prax, Psychológia práce v roku 2000, Psychológia práce pred vstupom Slovenska do EÚ) pokračovala aj v roku 2005 konferenciou, ktorá bola venovaná problematike rozvoja psychológie práce, organizácie a riadenia po vstupe do Európskej únie.

V nadväznosti na interdisciplinárne chápanie riešenia otázok súvisiacich s rozvojom ľudských zdrojov a riadenia ľudí v pracovnom procese boli na konferenciu pozvaní aj ďalší odborníci spoločenskej praxe (manažéri, personalisti, pracovníci Zboru väzenskej a justičnej stráže a zástupcovia Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny). Úroveň konferencie zvýšila aj účasť zahraničných hostí z Väzenskej služby ČR a zástupcov z poľskej penitenciárnej sféry.

Publikácia, ktorú vám ponúkame, prináša aktuálne informácie o vývoji psychológie a príbuzných vedných oblastí predovšetkým z hľadiska ich európskej perspektívy a európskych impulzov. Pozornosť autorov jednotlivých príspevkov sa sústreďuje v súlade s hlavným zameraním konferencií - Dní výmeny skúseností psychológov z praxe, tak na vedecko-výskumné výsledky, ako aj na skúsenosti z aplikácie teoretických poznatkov v praxi s akcentom na forenznú a penitenciárnu oblasť, nezamestnanosť, pracovnú motiváciu, pregraduálnu prípravu psychológov a možnosti využívania Európskych štrukturálnych fondov (hlavne sociálneho fondu) v rozvoji ľudských zdrojov.

Do publikácie boli vybrané a upravené príspevky, ktoré odzneli v dňoch 25. – 27. mája 2005 na medzinárodnej odbornej konferencii „Európske impulzy pre rozvoj psychológie práce, organizácie a riadenia po vstupe do EÚ“, ktorá sa konala v reprezentatívnych priestoroch hotela Hrabina na Bukovci a RZ ZVJS Bukovec. Konferenciu zorganizovali Spoločenskovedný ústav SAV, Ústav na VV a VTOS Košice, Fakulta manažmentu PU v Prešove a Ústav aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK.

Príspevky sú v publikácii členené do troch kapitol:

- Manažment práce vo výskume a vzdelávaní
- Psychológia práce a výzvy európskych štrukturálnych fondov
- Psychológia práce a reflexia praxe

Príspevky v prvej kapitole sú obsahovo orientované hlavne na prezentáciu poznatkov a zistení z viacerých výskumov nezamestnaných. (stratégie správania v situácii nezamestnanosti, kvality života nezamestnaných, aktivity nezamestnaných, faktory zamestnatel'nosti), pracovnej motivácie (hmotná stimulácia, motivačné programy) a manažmentu pregraduálnu prípravu psychológov (komunikačné zručnosti, vnímanie možnosti uplatnenia).

Druhá kapitola zahŕňa príspevky, v ktorých je pozornosť sústredená hlavne na problematiku využívania možností, ktoré ponúkajú európske štrukturálne fondy. Pozornosť je v príspevkoch sústredená predovšetkým na analýzu uvedených možností vo vzťahu k rozvoju ľudských zdrojov, aktivít v penitenciárnej oblasti, ale aj konkrétne z pozície psychológie práce.

Obsah tretej kapitoly tvoria príspevky, ktoré sú z tematického hľadiska nie celkom konzistentné, ale zároveň ich spája to, že reprezentujú reflexiu skúsenosti odborníkov pôsobiacich v psychologickú praxi.

Editori publikácie, ako aj všetci autori príspevkov veria, že výmena a konkretizácia očakávaní a možností medzi odborníkmi z rôznych oblastí spoločenskej praxe a odborníkmi,

ktorí pracujú v oblasti vedy a výskumu, prispievajú k vytvoreniu si obrazu o súčasnej úrovni psychológie práce a príbuzných vedných disciplín, ktoré venujú pozornosť otázkam súvisiacich s rozvojom ľudských zdrojov a riadením ľudí v pracovnom procese. Jednou z takýchto oblastí je napr. implementácia Európskej stratégie zamestnanosti („EES“) v našich podmienkach a využívanie prostriedkov Európskeho sociálneho fondu na riešenie uvedených otázok.

Miroslav Frankovský  
Michal Kentoš

## **MANAŽMENT PRÁCE VO VÝSKUME A VZDELÁVANÍ**

# AKTUÁLNE ÚLOHY V PENITENCIÁRNEJ PSYCHOLÓGII PO ZMENE TRESTNO-PRÁVNÝCH PREDPISOV

Oto LOBODÁŠ

Generálne riaditeľstvo Zboru väzenskej a justičnej stráže

Pre Zbor väzenskej a justičnej stráže je čťou, že sa môže podieľať na organizovaní medzinárodnej odbornej konferencie s takými renomovanými vedecko-výskumnými a pedagogickými pracoviskami, akým je Spoločenskovedný ústav Slovenskej akadémie vied Košice, Fakulta manažmentu PU v Prešove, Ústav aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave.

Vnímame to ako prejav uznania dosiahnutej úrovne aplikovania psychológie v takej osobitej oblasti spoločenského života, akou je penitenciárna prax. Sme presvedčení, že je to výsledok cieľavedomej práce našich nadšených a vzácnych ľudí – psychológov, ktorí posunuli úroveň psychologickkej služby vo väzenskej službe výrazne dopredu.

V rámci transformácie väzenskej služby Slovenskej republiky, po zmene spoločenského zriadenia v roku 1989, na väzenstvo humánne a demokratické, plní psychologická služba funkciu jedného z nosných pilierov. Túto pozíciu má aj v súčasnosti, po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie a osobitne pri procese rekodifikácie trestno-právnych predpisov a pri zmenách v prístupe a filozofii zaobchádzania s väznenými osobami, ktorá sa odrazí v nových právnych predpisoch o výkone väzby a výkone trestu odňatia slobody.

Preto sa s radosťou zapojíme do naplnenia cieľov konferencie a pokúsime sa priblížiť niektoré skúsenosti z penitenciárnej praxe a naznačíme úlohy, ktoré bude musieť psychologická služba zvládnuť po historických zmenách trestno-právnych predpisov.

Psychologická služba začala písať svoju históriu vo väzenskej službe Slovenskej republiky pred viac ako štyridsiatimi rokmi. Prví psychológovia a pedagógovia boli prijímaní až po roku 1964. Pôsobenie v období prvých rokov bolo poznačené hľadaním, overovaním, ale aj realizovaním viacerých progresívnych metód a spôsobov v zaobchádzaní s osobami vo výkone trestu odňatia slobody. Postupné prekonávanie malej ústretovosti väzenských pragmatikov bolo úspešne zavŕšené výsledkami dosiahnutými v individuálnych a skupinových formách. Obdobie rokov 1986 – 1990 označujeme za vrcholové na úrovni uplatňovania v skupinových formách práce, poradenských skupín, sociálneho výcviku, uplatňovania relaxačných techník, psychoterapeutických skupín, nácvikov asertivity, kooperácie a sociálnej percepcie.

Začiatok transformácie slovenského väzenstva sa odrazil v inštitucionalizovaní psychologickkej služby, keď v roku 1991 boli v ústavoch na výkon väzby zriadené strediská psychodiagnostickej a konzultačnej činnosti. Tým sme vytvorili podmienky na uplatňovanie psychológie vo všetkých ústavoch a nemocnici pre obvinených a odsúdených.

V súčasnosti poskytovanie psychologických služieb zabezpečuje 43 psychológov, z toho v strediskách psychodiagnostickej činnosti 28 a v ústavoch na výkon trestu odňatia slobody 15. Považujeme za pozitívne, že všetky systemizované miesta psychológov sú obsadené a majú status osobitnej štátnej služby formou služobného pomeru príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže.



Za uvedené obdobie sa psychologická služba výrazne vyprofilovala a považujeme ju za odbornú činnosť zameranú na psychologické vyšetrenia, psychoterapiu a psychologické poradenstvo uplatňované v podmienkach penitenciárnej praxe ako formu odbornej pomoci. Predmetom je psychologická diagnostika, intervencia, krízová intervencia, psychologické poradenstvo, psychoterapia a psychologická osveta. Tieto služby sú poskytované nielen osobám vo výkone väzby a vo výkone trestu odňatia slobody, ale aj príslušníkom a zamestnancom zboru.

Pokúsime sa načrtnúť úlohy penitenciárnej psychológie v záverečnej etape transformácie slovenského väznenstva do roku 2010, osobitne pri aplikovaní trestno-právnych predpisov, vrátane nových predpisov o výkone väzby a výkone trestu odňatia slobody.

Penitenciárna psychológia sa bude výraznejšie uplatňovať v systéme penitenciárneho zaobchádzania a to tak, že na diagnostikovanie osobnosti odsúdených budú nadväzovať vo väčšej miere metódy účinného psychologického pôsobenia zameraného na zmenu osobnosti odsúdených v kontexte plnenia účelu výkonu trestu u všetkých kategórií odsúdených.

Predstavujeme si, že popri nevyhnutných prvkoch intervenčného pôsobenia sa praktická aplikácia psychologických postupov sústreďí na procesy formatívneho pôsobenia na odsúdených. Jednoducho – vo väčšej miere sa bude očakávať psychologické pôsobenie zamerané na zmenu prežívania, postojov a správania odsúdených tak, aby sa u odsúdených plnil účel výkonu trestu odňatia slobody, t. j. uplatňovali sa metódy pôsobenia, ktoré vedú k odstraňovaniu: subjektívnych príčin páchania trestnej činnosti – prejavujúce sa vo vôľovej, hodnotovej a konatívnej zložke štruktúry osobnosti odsúdených.

Považujeme za vhodné, aby psychológovia výraznejšie uplatňovali v zaobchádzaní s odsúdenými psychoterapeutické, poradenské, sociálno-výcvikové postupy, individuálne, skupinové.

Za prospešnú a vysoko efektívnu považujeme oblasť skupinových psychoterapeutických, poradenských a sociálno-výcvikových aktivít.

V tejto oblasti vidíme možnosti a značný priestor na to, aby sa praktická aplikácia penitenciárnej psychológie rozvíjala a prispievala k tomu, aby sa vo výkone trestu odňatia slobody podmienky vytvárali tak, aby sa plnil jeho účel.

Psychologické determinovanie plnenia účelu výkonu trestu je v navrhovanom zákone jednoznačne modifikované: „Účelom výkonu trestu je chrániť spoločnosť pred páchatelmi trestnej činnosti, zabrániť odsúdeným v páchaní ďalšej trestnej činnosti a vytvárať podmienky umožňujúce aktivovať a rozvíjať osobnostné vlastnosti pre ich resocializáciu, aby boli schopní viesť riadny život.“

Považujeme za nevyhnutné, aby si psychológovia výraznejšie uvedomovali potrebu systémového pôsobenia na odsúdených, teda v celkovom kontexte penitenciárneho zaobchádzania. V tomto kontexte možno poukázať na jednu zo základných zásad, podľa ktorej sa „vo výkone trestu podporujú také postoje a schopnosti, ktoré odsúdenému pomôžu pri opätovnom zaradení do spoločnosti a rešpektovaní právneho poriadku.“ Uvedená zásada predurčuje istým spôsobom špecifikum penitenciárnej psychológie. Naznačuje, že predmetom jej záujmu a pôsobenia je najmä pôsobenie na odsúdeného. Teda na diagnostiku nadväzujúce odborné a účinné pôsobenie. Je nevyhnutné si uvedomovať, že sebalepšie diagnostikovanie bez účinného zaobchádzania vo vzťahu k odsúdenému nevytvára postačujúce podmienky na plnenie účelu výkonu trestu.

Ak sa má penitenciárna psychológia naďalej rozvíjať a etablovať v praxi, musí reagovať na problematiku zaobchádzania a podieľať sa na ňom. To znamená riešiť problémy súvisiace s efektívnosťou zaobchádzania. Tieto problémy súvisia s otázkami, ako klienta – odsúdeného,

presvedčíme, motivujeme a aktivizujeme k tomu, aby rešpektoval spoločenské normy a plnil si povinnosti vyplývajúce zo zákona. Považujeme za potrebné tento aspekt zdôrazniť s ohľadom na uvedenú zmenu filozofie výkonu trestu odňatia slobody.

Nová filozofia naznačuje zmenu i v tom, že celý systém diferencovaného zaobchádzania sa prostredníctvom rozmanitých metód a foriem bude sústreďovať na to, aby si odsúdení uvedomili, že iba vlastnou aktivitou, dôsledným plnením povinností a preukázateľnou zmenou postoja k výkonu trestu môžu dosiahnuť priaznivé výsledky a splniť podmienky na zmiernenie trestu, podmienené prepustenie a pod.

Aby bol systém aktivačný a motivačný bude potrebné vytvoriť jeho model. Na jeho tvorbe a zavedení do praxe sa bude musieť penitenciárna psychológia výrazne podieľať. Vyplýva to i z definovania programu a prostriedkov zaobchádzania v návrhu nového zákona: „Program zaobchádzania je súhrn aktivít zameraných na rozvoj osobnosti odsúdeného, jeho primerané správanie a hodnotovú orientáciu v súlade s právami a povinnosťami ustanovenými v tomto zákone a v iných všeobecne záväzných právnych predpisoch. Program zaobchádzania ustanovuje cieľavedomé, komplexné a štruktúrované pôsobenie na odsúdeného podľa jeho osobnostných vlastností, odborných vedomostí a stupňa vzdelania v súlade s účelom výkonu trestu.“

Vo vymenovaných prostriedkoch zaobchádzania je jasne predurčené, že zmena celkovej filozofie výkonu trestu bez akceptovania a využívania psychologických metód je nemysliteľná a nerealizovateľná. Pri zaobchádzaní s odsúdeným sa na splnenie cieľov programu zaobchádzania využívajú formy a metódy pedagogického a psychologického pôsobenia, metódy sociálnej práce, ústavný poriadok, disciplinárna právomoc, zamestnávanie, vzdelávanie a kultúrno-osvetová činnosť.

Nakoľko sa novým spôsobom upravuje i výkon väzby, predpokladáme, že v oblasti ponúkaných aktivít pre obvinených sa uplatní i škála psychologického pôsobenia. Nebude zameraná iba na riešenie akútnych stavov obvinených, ale aj na oblasť psychologického poradenstva, prevencie a osvety. Psychologické aktivity budú zamerané na zmysluplnejšie trávenie času počas väzby, zvyšovanie kvality života a duševného zdravia. Uvedené činnosti budú súčasťou ponuky aktivít obvineným ako súčasť modelu voľnejšieho režimu a požadovaných progresívnych prvkov výkonu väzby.

Ďalšou oblasťou otvorenou pre oblasť penitenciárnej psychológie je oblasť ochrany duševného zdravia, a to nielen väznených osôb, ale aj personálu.

V nadväznosti a v súlade so schválenými závermi medzinárodného seminára Duševné zdravie príslušníkov zboru, obvinených a odsúdených uskutočneného v septembri 2004 v Omšeni, sa pripravuje projekt zameraný na realizáciu komplexného programu ochrany duševného zdravia príslušníkov zboru.

Súčasťou spracovaného projektu bude i systém poskytovania psychologických aktivít a služieb príslušníkom zboru, zameraných na prevenciu, zdravý životný štýl, zvládanie konfliktov, odbúravanie stresu a celkové zlepšenie kvality ich života. Realizácia projektu bude zameraná nielen na udržiavanie výkonnosti personálu, ale tiež na ozdravenie pracovného prostredia, optimalizáciu interpersonálnych vzťahov, podmienok výkonu služby, ako aj na zlepšenie subjektívneho vnímania služby v zbere príslušníkmi.

Realizácia projektu bude zameraná aj na oblasť vzdelávania príslušníkov zboru. Chceme, aby sa poznatky o aspektoch zdravého životného štýlu, udržiavania pracovného prostredia a preventívne a rehabilitačné programy stali súčasťou obsahu učebných plánov jednotlivých učebných predmetov, ale aj celkového spôsobu organizácie i riadenia všetkých úsekov služobných činností. Uvedené predpokladá, že psychológovia SPKČ i jednotlivých

ústavov na výkon trestu odňatia slobody budú svojimi činnosťami zabezpečovať vzdelávacie a osvetové aktivity nielen pre odsúdených, prípadne obvinených, ale tiež zabezpečovať linky psychologické podpory a poradenstva pre personál.

Navrhovaný projekt by mal byť dôležitou oblasťou uplatňovania penitenciárnej psychológie v praxi. Vytvorí podmienky na systematickejšie a komplexnejšie aplikovanie potrebných preventívnych prvkov podpory a ochrany duševného zdravia a tiež širšieho a otvorenejšieho systému uplatňovania psychológie v podmienkach penitenciárnej praxe v ústavoch na výkon väzby a ústavoch na výkon trestu odňatia slobody.

Vo vystúpení sme Vám chceli priblížiť miesto a dosiahnuté výsledky penitenciárnej psychológie v penitenciárnej praxi a najmä informovať o úlohách, ktoré z hľadiska dôležitosti môžeme porovnať s úlohami na začiatku aplikovania psychológie v podmienkach väznenstva. Penitenciárnu psychológiu čakajú tri významné úlohy:

1. v oblasti komplexnejšieho pôsobenia na osoby vo väzbe,
2. v oblasti tvorby a výraznejšej participácie uplatňovania motivačného a aktivačného modelu zaobchádzania s odsúdenými a
3. v oblasti ochrany duševného zdravia personálu.

Realizáciou týchto úloh si vytvoríme predpoklady na postupné napĺňanie kritérií revidovaných Európskych väzenských pravidiel, ktorých platnosť predpokladáme k 1. 1. 2006.

Využívam túto príležitosť, aby som poďakoval za Zbor väzenskej a justičnej stráže za dôveru, ktorú ste preukázali možnosťou prezentácie penitenciárnej psychológie mojim kolegyniam a kolegom pred takýmto kvalifikovaným auditóriom.

# ŠTRUKTÚRA TÝŽDENNÝCH AKTIVÍT NEZAMESTNANÝCH Z HĽADISKA ICH DÔLEŽITOSTI A VÝZNAMU – NÁVRH METODIKY SKÚMANIA\*

Miroslav FRANKOVSKÝ  
Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita v Prešove

## Úvod

Aj napriek tomu, že v súčasnosti existuje množstvo prístupov k štúdiu nezamestnanosti (riešia sa právne a ekonomické otázky, analyzujú sa dopady nezamestnanosti na psychiku, zdravie, sociálny svet človeka (Kentoš, 2004a, 2004b)) pozornosti autorov uniká skutočnosť, čo vlastne nezamestnaní robia, ako naplňujú a využívajú časový priestor, ktorý sa im stratou zamestnania značne rozšíril.

Analýza hodnotenia dôležitosti a významu aktivít, ktoré nezamestnaní vykonávajú počas týždňa je jedným z možných prístupov k skúmaniu života nezamestnaných a v podstate aj jedným z pohľadov na zvládanie situácie nezamestnanosti.

## Nezamestnanosť a nezamestnaní

Medzinárodnej organizácie práce (ILO), ktorej jednou z priorít je presadzovanie práva na prácu a zlepšenie sociálnych a ekonomických podmienok členských štátov, považuje za nezamestnaných tie osoby, ktoré:

- nemajú platenú prácu,
- hľadajú si zamestnanie
- sú spôsobilí v krátkom čase nastúpiť do zamestnania.

Nezamestnanosť sa v tomto kontexte chápe, ako neschopnosť trhu práce vytvárať a ponúkať dostatok pracovných príležitostí.

V náväznosti na ILO aj Európska únia venuje zvýšenú pozornosť problematike zamestnanosti, kde zdôrazňuje predovšetkým rovnosť príležitostí a zvýšenie kvality i množstva práce. Jedným z jej nástrojov sociálnej politiky a zamestnanosti EÚ je Stratégia európskej zamestnanosti, ktorú tvoria štyri nosné piliere:

- schopnosť zamestnať sa,
- podnikanie,
- schopnosť prispôbiť sa,
- rovnosť príležitostí (Fedáková, 2003) .

Všetky tieto opatrenie, na tejto úrovni riadenia je to však celkom logické, nezohľadňujú skutočnosť, že nezamestnanosť je závažnou zmenou každodenného spôsobu života nezamestnaných, ktorá človeka posúva z pozície aktívneho subjektu do pozície pasívneho objektu (Fedáková, 2003). Práca z tohto hľadiska zahŕňa široký okruh každodenných činností a aktivít, ktoré prinášajú nielen materiálny úžitok, ale aj pocit seberealizácie a spoločenskej užitočnosti, zmysluplnosti života, tvoria jeho náplň. Mareš (2002) vo vzťahu k práci uvádza šesť Giddenesových charakteristík platenej práce, ktoré majú pre život človeka kľúčový význam:

---

\* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/321423/2003

- peniaze - finančný príjem je veľmi silným motivačným činiteľom a zdrojom uspokojovania potrieb;
- úroveň činností - práca je základňou pre získavanie a zdokonaľovanie schopností a zručností človeka, a to aj vtedy, ak sa jedná o stereotypnú prácu;
- rozmanitosť žitia - práca umožňuje človeku vstúpiť aj do iných sociálnych rámcov a kontextov, ako je domáce prostredie;
- štruktúra času - organizovanie si denného režimu v súlade s pracovným rytmom;
- sociálny kontakt - pracovné prostredie ponúka možnosť vytvárať sociálne vzťahy a príležitosť participovať na širších aktivitách s ostatnými ľuďmi;
- osobná identita - zamestnanie ponúka stabilnú sociálnu identitu.

Strata práce taktov narúša symbolický svet, v ktorom človek žije. Nedostatok finančných prostriedkov sťažuje jednotlivcom plánovanie a organizovanie svojej budúcnosti, znižuje ich osobnostnú autonómiu a schopnosť žiť zabehaným životným štýlom. Nastáva totiž situácia „málo prostriedkov a veľa času“. Waters a Moore (2001) uvádzajú, že ekonomická deprivácia sa odzrkadľuje v oblasti nevyhnutných materiálnych potrieb a v znížení výdavkov na oddychové aktivity a nadštandardné výdavky a aktivity.

Nezamestnaní pociťujú nedostatok **zmysluplnej aktivity**. Postupne sa narušuje ich denného režimu a bežného životného stereotypu. Tým, že nemajú žiadne povinnosti môžu upadať do apatie a nečinnosti. Častou obrannou reakciou na takúto situáciu je *formálne zachovanie stereotypu*. Nezamestnaný napr. každé ráno vstáva v určitom čase a odchádza z domova, presne tak, ako to robil predtým a pod. (Vágnerová, 1999). Nájdenie si vhodnej alternatívy, ktorá by vyplňala voľný čas aktívnou činnosťou, je vhodným riešením situácie nezamestnanosti. Najvhodnejšou skupinou na realizáciu tejto možnosti sú mladí nezamestnaní, ktorí prejavujú výraznejší záujem o ďalšie vzdelávanie, kurzy a tréningy v porovnaní so staršou generáciou. Je to spôsobné tým, že mladí ešte nemajú pevne vybudovanú zamestnaneckú identitu, nie sú v časovej tiesni, sú optimistickejšie naladení a rodina ich finančne podporuje. Rozpad časovej štruktúry dňa a neuspokojovaná potreba aktivity môžu mať z dlhodobého hľadiska negatívne následky:

- v oblasti psychického zdravia (distres, nárast depresivity, negatívne zmeny v sebaaponímaní, sociálnom poznávaní, úzkosť);
- v oblasti fyzického zdravia (príznaky organických ochorení srdcovo-cievneho systému, tráviaceho a vylučovacieho systému, pohybového systému, alkoholové a drogové závislosti).

**Časová štruktúra** je jednou z latentných funkcií práce a jej zachovanie má pre nezamestnaného význam v zmysle zachovania psychického a fyzického zdravia. Každodenná aktivita pôsobí ako psychicky podporný prostriedok. Hawort a Ducker (in Waters, Moore, 2002) sledovali oddychové (voľnočasové) aktivity, ktoré chápali ako čiastočnú náhradu pracovných aktivít. Porovnávaním foriem aktívneho a pasívneho oddychu mladých nezamestnaných dospeli k záverom, že *aktívne využitý voľný čas* („*active leisure*“) naplňoval latentné funkcie práce vo väčšej miere než *voľný čas strávený pasívne* („*passive leisure*“). Iní autori uvádzajú delenie voľnočasových aktivít na spoločenské (kolektívne) a individuálne. *Spoločenské aktivity* poskytujú väčšie možnosti pre sebarozvoj a upevňovanie rolí ako *aktivity individuálne*. Zníženie počtu sociálnych kontaktov a spoločenských zážitkov vedú nezamestnaných k tomu, že uprednostňujú individuálne aktivity, ktoré sú časťou ich osobnej identity (Waters, Moore, 2002). Niektorí nezamestnaní si dokážu vytvoriť náhradnú časovú štruktúru, no pre mnohých to predstavuje problém. Väčšinou uvádzajú, že ich deň je menej štruktúrovaný a menej účelovo prežitý

v porovnaní so zamestnanými ľuďmi. Tí, ktorí si dokázali vytvoriť náhradnú časovú štruktúru, sú na tom lepšie po psychickej stránke, majú vyššie skóre celkovej pohody, vyššie sebavedomie a nižšiu úroveň depresívnych znakov (Šolcová, Kebza, 2001).

### Metóda

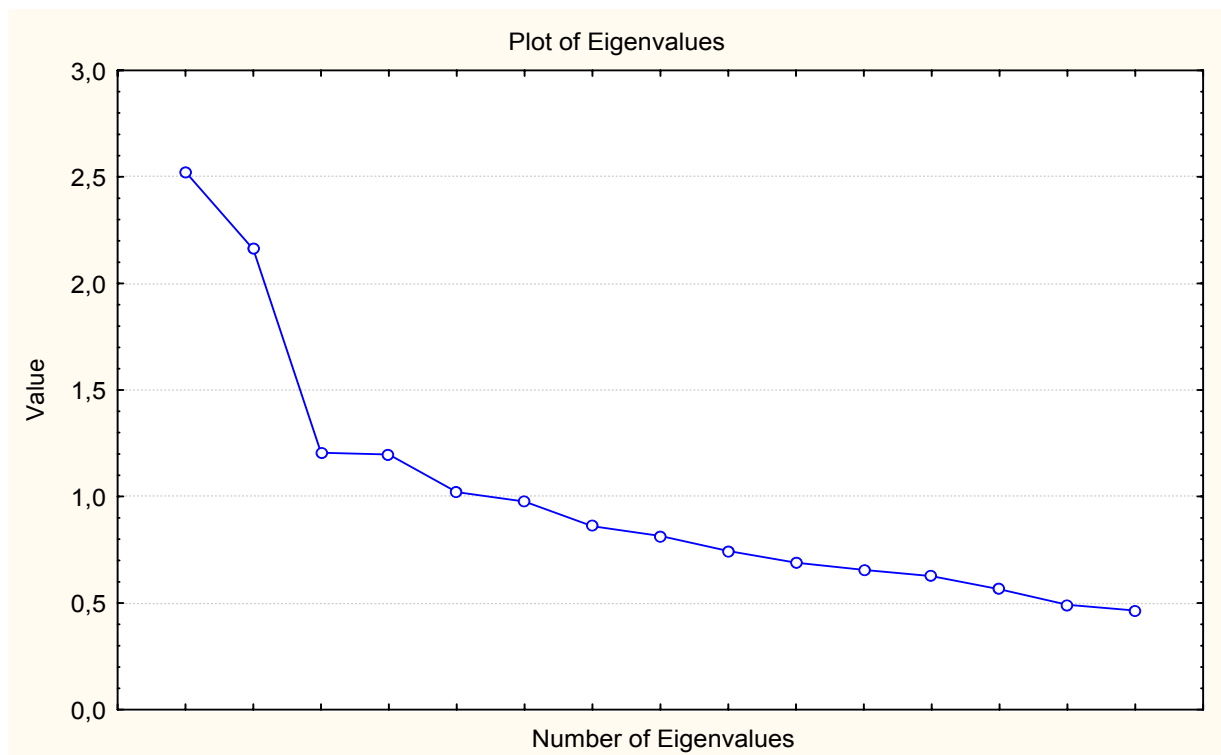
V prezentovanej štúdií prinášame zistenia, ktoré boli získané na základe údajov od 729 respondentov. Z tohto počtu bolo 334 mužov a 395 žien. Priemerný vek respondentov bol 31,9 roka (rozpätie od 16 rokov do 58 rokov) a priemerná doba nezamestnanosti bola 16,8 mesiaca, (rozpätie od 1 mesiaca do 120 mesiacov).

Analyzované údaje boli získané pomocou dotazníka, ktorý sme pracovne nazvali Dotazník aktivity nezamestnaných (ANZ). Tento dotazník obsahoval popis 32 rôznych aktivít, ktoré respondenti posudzovali na 6-bodovej škále (rozhodne áno -áno - skôr áno ako nie - skôr nie ako áno - nie - rozhodne nie) z hľadiska dôležitosti v ich živote. Úlohou respondentov bolo posúdiť dôležitosť vybraných aktivít v ich každodennom živote v časovom zarámčení jedného týždňa.

### Výsledky

Faktorová analýza získaných údajov potvrdila v rámci vnútornej štruktúry metodiky existenciu ôsmich faktorov (obrázok 1).

Obrázok 1 Faktorová analýzy metodiky ANZ (scree plot)



Uvedené faktory môžeme obsahovo vymedziť nasledovne:

F1 – **osobné vyhľadávanie informácií o zamestnaní** (čítanie inzerátov o pracovných príležitostiach, získavanie týchto informácií od známych, návštevy firiem, Úradu práce a agentúr sprostredkujúcich prácu)

F2 – **zvyšovanie úrovne vzdelania a kvalifikácie** (čítanie odbornej literatúry, štúdium cudzieho jazyka, zvládnutie práce s počítačom,)

F3 – **vykonávanie náhodných prác** (verejno-prospešné práce, pomoc známym, náhodné pracovné príležitosti)

F4 – **trávenie voľného času doma** (sledovanie televízie, počúvanie rádia, čítanie novín a kníh)

F5 – **sociálne aktivity** (návšteva blízkej rodiny, pomoc ľuďom, starostlivosť o chorých alebo detí)

F6 – **návšteva organizovaných aktivít** (kurzy pre zvyšovanie kvalifikácie a pre rekvalifikáciu, Úrad práce)

F7 – **sociálny život** (posedenia s priateľmi v reštaurácii, návšteva kultúrnych podujatí, plesov a zábav, športovanie s priateľmi)

F8 – **záľuby a koničky** (záhradka, vyrezávanie, návšteva kostola, práca v domácnosti)

Sýtenie špecifikovaných faktorov jednotlivými položkami metodiky ANZ, parametre eigenvalues a percenta vysvetliteľnej variancie pre jednotlivé faktory, ako aj percento vysvetliteľnej celkovej variancie uvádzame v tabuľke 1.

Vnútoraná konzistencia jednotlivých faktorov ako ukazovateľ reliability metodiky bola zisťovaná výpočtom koeficientu Cronbach's alpha (tabuľka 2).

Zistené hodnoty koeficientu Cronbach's alpha svedčia o tom, že vnútoraná konzistencia položiek sýtiacich špecifikované faktory je v pásme akceptovateľnosti.

Navrhnutú štruktúru vymedzených faktorov metodiky ANZ podporujú aj hodnoty vypočítaných interkorelačných koeficientov medzi jednotlivými faktormi (tabuľka 3). Hodnoty týchto korelácií sú štatisticky významné, nie sú ale veľmi vysoké, čo svedčí v prospech obsahovej odlišnosti jednotlivých faktorov.

Tabuľka 1 Faktorová analýza metodiky ANZ

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
A1						.756		
A2						.773		
A3		.706						
A4		.741						
A5		.699						
A6	.782							
A7	.800							
A8						.544		
A9	.688							
A10	.372							
A11							.619	
A12				.759				
A13				.827				
A14	.482							
A15		.677						
A16								
A17								.600
A18								.715
A19							.566	
A20							.753	
A21								
A22					.613			
A23					.764			
A24					.718			
A25							.572	
A26							.657	
A27			.531					
A28			.723					
A29			.712					
A30								.466
A31					.463			
A32			.555					
Eigenvalue	7.25	3.35	2.47	1.84	1.71	1.35	1.23	1.13
% variance	22.7	10.5	7.7	5.7	5.4	4.2	3.8	3.5
% total variavcie	<b>63.5</b>							



Tabuľka 2 Hodnoty Cronbach's alpha je vymedzené faktory metodiky ANZ

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
Cronbach's alpha	.78	.78	.63	.74	.81	.73	.79	.69

Tabuľka 3 Hodnoty interkorelačných koeficientov medzi faktormi metodiky ANZ

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
F1	-	.37*	.27*	.54*	.39*	.54*	.27*	.38*
F2		-	.04	.23*	.13*	.51*	.43*	.23*
F3			-	.22*	.45*	.19*	.39*	.23*
F4				-	.40*	.23*	.32*	.63*
F5					-	.20*	.28*	.46*
F6						-	.36*	.24*
F7							-	.30*
F8								-

## Záver

Človek si v aktívnom vzťahu s reálnymi životnými kontextami utvára a rozvíja profil svojej osobnosti. Ide o celoživotný proces budovania a rozvoja predpokladov jednotlivca realizovať sa ako tvorivá, zrelá a sociálne zdatná osobnosť.

Vyradenie zo skupiny zamestnaných so sebou často prináša nielen narušenie tohto procesu, ale aj vyradenie z iných mimopracovných aktivít, ktoré sú rovnako dôležité pre rozvoj človeka.

Poznanie štruktúry aktivít (tieto len v prenesenom význame môžeme nazývať voľnočasové), ktorým nezamestnaní venujú pozornosť považujeme preto za veľmi dôležité. Tieto aktivity predstavujú nielen náhradu na vlastnú pracovnú činnosť, ale slúžia aj k uchovaniu kvality psychického, sociálneho života a sprostredkovane aj k udržiavaniu zdravého štýlu života nezamestnaných. Mali by prispievať k tomu, aby nezamestnaní v dobrej profesionálnej a psychickej kondícii prečkali obdobie nezamestnanosti a zároveň by mali napomáhať k získaniu zamestnania.

Psychometrické ukazovatele metodiky ANZ svedčia o tom, že ju môžeme považovať za vhodné východisko konštrukcie diagnostického nástroja zisťovania štruktúry aktivít nezamestnaných.

Zohľadnenie práve štruktúralného prístupu vo vzťahu k skúmaním otázkam považujeme za dôležité východisko pri ich teoretickom definovaní, ale aj vo vzťahu k metodológii konštrukcie nástrojov zisťovania týchto aktivít v situácii nezamestnanosti a možných intervenčných zásahov.

## Literatúra

- Fedáková, D. (2003): Nezamestnaní a dôsledky nezamestnanosti. Človek a spoločnosť, internetový časopis pre pôvodné, teoretické a výskumné štúdie z oblasti spoločenských vied, 2003, VI, 4, ISSN 1335-3608. [www.saske.sk/cas](http://www.saske.sk/cas).
- Kentoš, M.: (2004a): Nezamestnaní a kvalita života. In: Frankovský, M., Kentoš, M.(Eds.): Psychológia práce pred vstupom Slovenska do EU. Košice: Spoločenskovedný ústav SAV, 2004, 92 – 96, ISBN 80–967182–3-1, CD ROM.
- Kentoš, M. (2004b): Možnosti skúmania kvality života nezamestnaných. Medzinárodná konferencia Kvalita života a rovnosť príležitosti. Prešov.
- Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON 2002.
- Šolcová, I. - Kebza, V.: Nezaměstnanost a zdraví. Československá psychologie, 2001, 2, s. 127-134.
- Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál 1999.
- Waters, L. E. - Moore, K. A.: Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity. Journal of Occupational and organizational psychology, 75, 2002, s. 15-32.
- Waters, L. E. - Moore, K. A.: Coping with economic deprivation during unemployment. Journal of economic psychology, 22, 2001, s. 461-482.

# STRATÉGIE SPRÁVANIA NEZAMESTNANÝCH V MESTE A NA VIDIEKU\*

Denisa FEDÁKOVÁ  
Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Problematika nezamestnanosti je vo väčšine regiónov Slovenska stále horúcou témou. Zatiaľ čo miera evidovanej nezamestnanosti v SR je 12,71% (marec 2005-MPSVR), v Košickom kraji je 19,14%, čo je po Banskobystrickom druhé miesto (19,46%).

Priepastné rozdiely sú evidentné aj v porovnaní miery evidovanej nezamestnanosti v mestách a na vidieku. Zatiaľ čo ÚPSVaR Košice -mesto hlásil v marci mieru nezamestnanosti 11,17%, miera evidovanej nezamestnanosti v okolí Košíc bola 23,25% (Vitko, 2005).

K vysokej miere nezamestnanosti v okolí Košíc prispieva (Štangová N., Valenčáková E., Žigová S., 2004):

- nízka tvorba pracovných príležitostí
- neukončená reštrukturalizácia priemyslu,
- nepriaznivé podnikateľské prostredie
- nízka vzdelanostná úroveň obyvateľstva
- transformácia poľnohospodárstva

Mareš (2002) a Buchtová (2004) zhodne zdôrazňujú, že konkrétny dopad nezamestnanosti je individuálne modifikovaný životnými stratégiami jednotlivca pred aj v čase nezamestnanosti. Nezamestnanosť sa tiež v rozličnej miere prejavuje na hodnotení zdravotného stavu, sociálnych vzťahov či kvality života (Kentoš, 2004). Nezamestnaní totiž nepredstavujú nediferencovanú masu.

Všeobecne môžeme rozlišovať AKTÍVNE, ADAPTABILNÉ, PASÍVNE stratégie správania nezamestnaných (Mareš, 2002):

- *znižovanie spotreby*, čo však pri nezmenených potrebách vedie k frustrácii /čo je jednoduchšie pre ľudí na vidieku, kde si niektoré produkty vedia sami zabezpečiť
- *adaptácia na situáciu* zrieknutím sa základných potrieb, životná úroveň
- hľadanie aktívneho východiska z tejto situácie, snaha o nájdenie si práce/ skôr u ľudí v meste, kde je väčšia ponuka pracovných príležitostí
- *rezignácia, sociálna izolácia, apatia*
- *aktívna činnosť a udržanie časovej štruktúry*. (Pre mnohých je voľný čas definovaný únikom od pracovných povinností a relaxáciou. Stratou zamestnania sa však stráca platnosť tejto definície).

**Náročné životné situácie** (strata práce) akcentujú *interakciu* jednotlivca so sociálnym prostredím a ich prítomnosť kladie na jednotlivca zvýšené adjustačné nároky (Frankovský, 2001a).

Reakciou na NŽS sú **stratégie správania**, ktorých voľba úzko súvisí so špecifikami konkrétnej situácie (situačný prístup). Pod stratégiami správania rozumieme reakcie na náročné životné situácie v interakcii jednotlivec- soc. prostredie. Hoci sa pojem stratégie správania často používa

---

\* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/321423/2003

v mnohých súvislostiach, spoločným menovateľom je vždy snaha o zvládnutie, prekonanie nejakej prekážky.

Frankovský (2001b) špecifikoval 3 základné stratégie správania:

- orientácia na samostatné riešenie,
- hľadanie sociálnej opory,
- únikové tendencie

V odbornej psychologickej literatúre sa pojem „behavioural/behavioral strategies“ vyskytuje v zmysle konkrétnej akcie/reakcie na stresor, ktorá je orientovaná na prístup k problému, alebo na vyhýbanie.

Výskumne sme sa pokúšali zistiť aké stratégie správania preferujú nezamestnaní v meste a na vidieku, s tým, že sme predpokladali, že:

1. že nezamestnaní v meste a na vidieku budú preferovať odlišné stratégie správania (vplyv situácie),
2. že sa potvrdia významné rozdiely medzi nezamestnanými vo výbere stratégií správania na celom súbore respondentov, ako aj v skupine krátkodobo a dlhodobo nezamestnaných respondentov.

#### Metóda:

Pre účely zisťovania preferencie stratégií správania v náročnej životnej situácii nezamestnanosti bol vytvorený dotazník stratégií správania v nezamestnanosti, ktorý vychádza z popisu copingových postupov dotazníka COPE (Carver, Scheier, Weintraub, 1989).

Dotazník pozostáva z popisu situácie: „Predstavte si, že cestujete 100 km za človekom, ktorý Vám prisľúbil výhodné pracovné miesto. Pri stretnutí Vám však povie, že toto miesto už obsadil niekým iným. Čo urobíte?“ a 15 možností správania sa v tejto situácii: S1- neurobím nič, S2- rozplačem sa, S3- pôjdem sa upokojiť do reštaurácie, S4- som na takéto situácie zvyknutý/á a preto pokojne odídem, S5- odídem, ale doma sa posťažujem známym, S6- večer sa stretnem s priateľmi a porozprávam im o tom, aby mi poradili, S7- vynadám tomu človeku, S8- pokúsím sa ho presvedčiť, aby mi predsa tú prácu dal, S9- vysvetlím mu, že mi musí vrátiť cestovné náklady, S10- budem sa obviňovať, že som mal/a prísť skôr, S11- poučím sa z tejto situácie a nabudúce si každú takúto situáciu preverím, S12- pôjdem sa poprechádzať, aby som o tom nemusel/a rozmýšľať, S13- povedal/a by som si, že to nie je možné, aby so mnou takto jednali, S14- zasmial/a by som sa nad svojou smolou, S15- tváril/a by som sa, že sa nič nestalo.

Respondenti na 5- bodových škálach vyjadrujú mieru súhlasu s použitím jednotlivých variantov správania 1 „rozhodne nie“- 5“rozhodne áno“ (Frankovský, 2004).

Dotazník bol administrovaný vzorke 169 nezamestnaných evidovaných na úrade práce z oblasti Košice-okolie a 185 nezamestnaných z úradu práce Košice mesto počas ich pravidelných hlásení na úradoch. Zber dát prebehol v období (september – november 2004). Respondenti boli zrovnocnení podľa pohlavia, veku (priemerný vek 34 rokov), vzdelania a doby nezamestnanosti (priemerná doba nezamestnanosti 20 mesiacov).

#### Výsledky výskumu:

Nezamestnaní na vidieku (N=169) sa najviac prikláňali k voľbe týchto stratégií správania v prezentovanej náročnej situácii nezamestnanosti:

- poučím sa
- pokúsím sa ho presvedčiť, aby mi tú prácu dal

-poviem si, že to nie je možné

-presvedčím ho, aby mi vrátil cestovné náklady

Najpreferovanejšími stratégiami správania nezamestnaných v meste (N=185) boli:

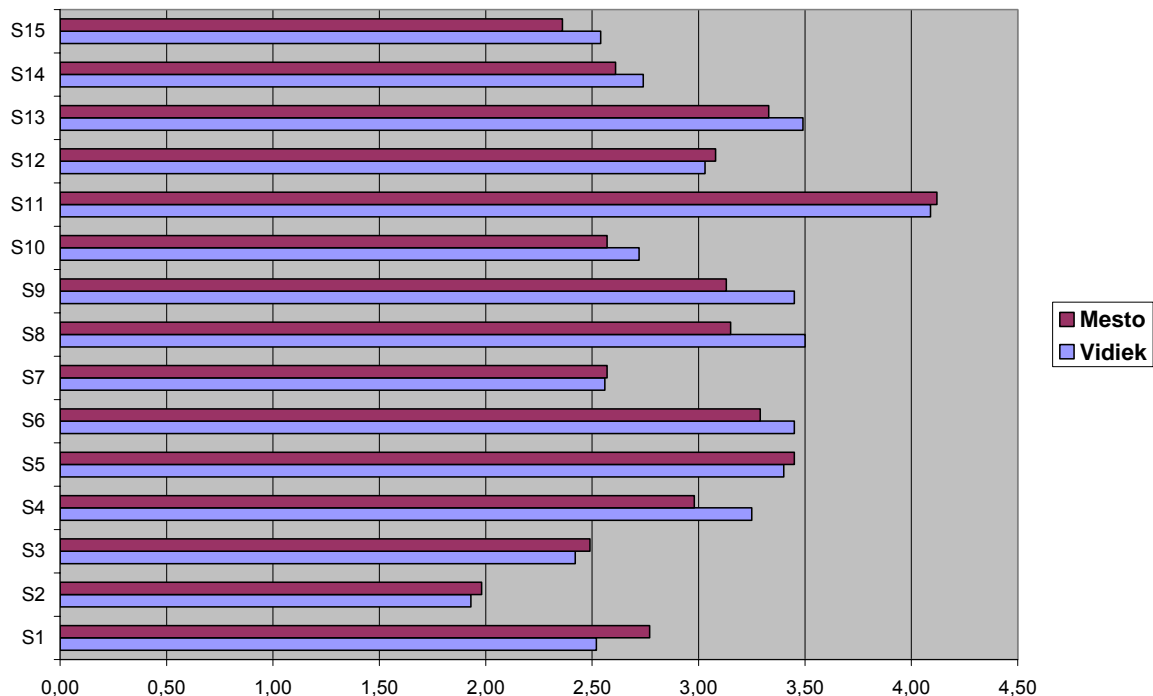
-poučím sa

-doma sa posťažujem známym

-poviem si, že to nie je možné

-stretnem sa s priateľmi

Ako možno vidieť z grafu č. 1 stratégia „poučím sa z tejto situácie a nabudúce si každú takúto informáciu preverím“ je najpreferovanejšou spomedzi všetkých ponúknutých stratégií, ako v skupine nezamestnaných v meste, tak aj na vidieku. Ďalej z uvedených zistení vyplýva, že vidiecki nezamestnaní uprednostňovali stratégie aktívne (pokúsim sa ho presvedčiť, presvedčím ho, aby mi vrátil cestovné náklady), zatiaľ čo nezamestnaní z mesta volili skôr stratégie zamerané na hľadanie sociálnej opory. Rozdiely v preferovaní aktívnych stratégií správania medzi nezamestnanými z mesta a vidieka sa potvrdili aj ako štatisticky významné (viď tab. 1).



Graf č. 1: Rozdiely v preferencii stratégií správania u nezamestnaných v meste a na vidieku.

Legenda: S1- neurobím nič, S2- rozplačem sa, S3- pôjdem sa upokojiť do reštaurácie, S4- som na takéto situácie zvyknutý/á a preto pokojne odídem, S5- odídem, ale doma sa posťažujem známym, S6- večer sa stretnem s priateľmi a porozprávam im o tom, aby mi poradili, S7- vynadám tomu človeku, S8- pokúsim sa ho presvedčiť, aby mi predsa tú prácu dal, S9- vysvetlím mu, že mi musí vrátiť cestovné náklady, S10- budem sa obviňovať, že som mal/a prísť skôr, S11- poučím sa z tejto situácie a nabudúce si každú takúto situáciu preverím, S12- pôjdem sa poprechádzať, aby som o tom nemusel/a rozmýšľať, S13- povedal/a by som si, že to nie je možné, aby so mnou takto jednali, S14- zasmial/a by som sa nad svojou smolou, S15- tváril/a by som sa, že sa nič nestalo.

Štatisticky významné rozdiely medzi nezamestnanými v meste a na vidieku sa potvrdili v preferencii týchto stratégií:

S 1- neurobím nič

S 4- som na to zvyknutý a pokojne odídem

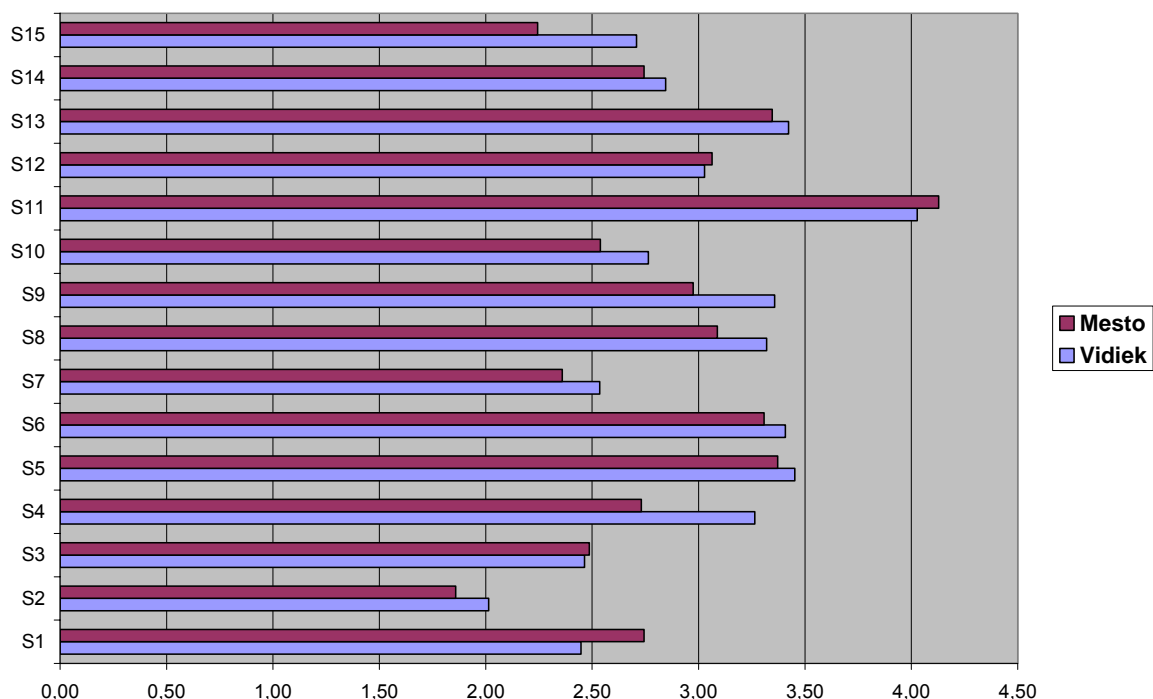
S 8- pokúsim sa ho presvedčiť, aby mi tú prácu dal

S 9- vysvetlí mu, že mi musí vrátiť cestovné náklady

Tabuľka 1: Štatisticky významné rozdiely vo výbere stratégií správania medzi nezamestnanými v meste a na vidieku

Stratégia	Vidiek	Mesto	t- hodnota	p
S 1	2,5	2,8	2,3	0,022
S 4	3,2	3	2,3	0,021
S 8	3,5	3,2	3	0,003
S 9	3,5	3,14	2,7	0,007

Ďalej sme sledovali výber jednotlivých stratégií správania u krátkodobo nezamestnaných z oboch lokalít (N vidiek=73, N mesto= 80). Graf č. 2 znázorňuje, ktoré stratégie boli v oboch skupinách respondentov najväčšmi preferované. Tabuľka 2 prezentuje, pri výbere ktorých stratégií sa rozdiely medzi krátkodobo nezamestnanými z mesta a vidieka potvrdili ako štatisticky významné.



Graf č. 2: Rozdiely v preferencii stratégií správania u krátkodobo nezamestnaných v meste a na vidieku.

Legenda: S1- neurobím nič, S2- rozplačem sa, S3- pôjdem sa upokojiť do reštaurácie, S4- som na takéto situácie zvyknutý/á a preto pokojne odídem, S5- odídem, ale doma sa posťažujem známym, S6- večer sa stretnem s priateľmi a porozprávam im o tom, aby mi poradili, S7- vynadám tomu človeku, S8- pokúsím sa ho presvedčiť, aby mi predsa tú prácu dal, S9- vysvetlím mu, že mi musí vrátiť cestovné náklady, S10- budem sa obviňovať, že som mal/a prísť skôr, S11- poučím sa z tejto situácie a nabudúce si každú takúto situáciu preverím, S12- pôjdem sa poprechádzať, aby som o tom nemusel/a rozmýšľať, S13- povedal/a by som si, že to nie je možné, aby so mnou takto jednali, S14- zasmial/a by som sa nad svojou smolou, S15- tváril/a by som sa, že sa nič nestalo.

Štatisticky významné rozdiely medzi krátkodobo nezamestnanými sa potvrdili v používaní týchto stratégií:

S 4- som na to zvyknutý/á a preto odídem

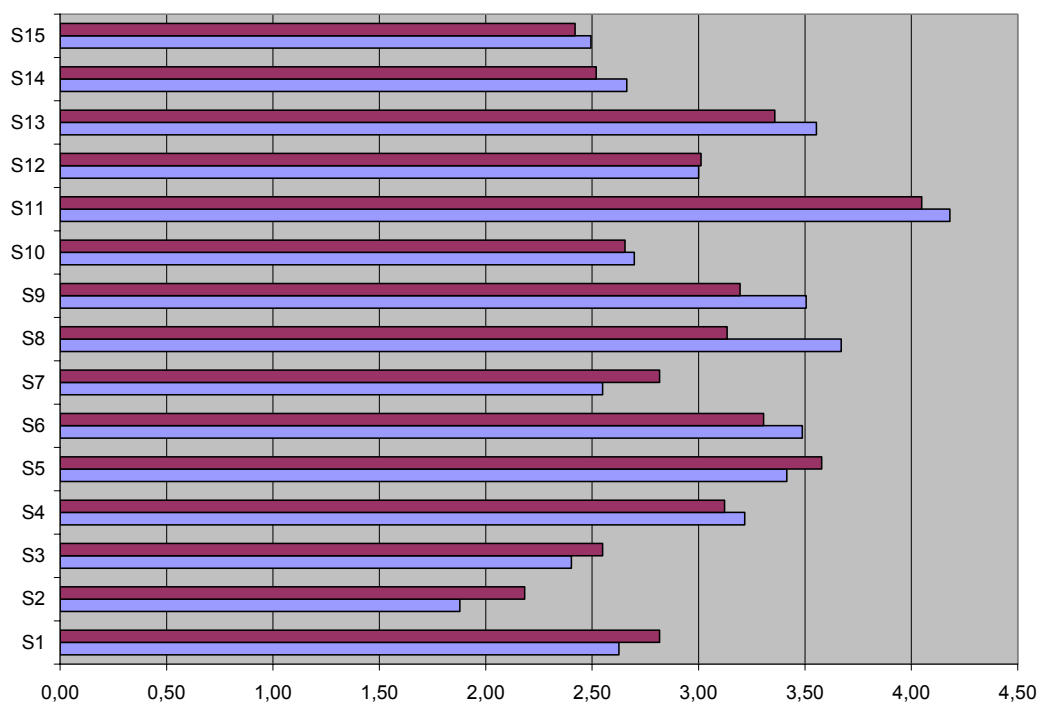
S 9- vysvetlím mu, že mi musí vrátiť cestovné náklady

S 15- budem sa tváriť, že sa nič nestalo

Tabuľka 2: Štatisticky významné rozdiely vo výbere stratégií správania medzi krátkodobo nezamestnanými v meste a na vidieku

Stratégia	Vidiek	Mesto	t- hodnota	p
S 4	3,3	2,7	3,1	0,002
S 9	3,4	3	2,1	0,03
S 15	2,7	2,2	3	0,003

Podobne sme sledovali rozdiely vo výbere stratégií správania aj u dlhodobo nezamestnaných. Graf č. 3 znázorňuje preferencie jednotlivých stratégií správania u dlhodobo nezamestnaných z mesta a vidieka. V oboch skupinách respondentov bola najväčšmi preferovaná stratégia pozitívnej reinterpretácie: „poučím sa z tejto situácie a nabudúce si každú takúto situáciu preverím“, ďalej u nezamestnaných z vidieka dominovali stratégie aktívne a u nezamestnaných z mesta stratégie orientované na hľadanie sociálnej opory. Štatisticky významné rozdiely prezentuje tabuľka č. 3.



Graf č. 3: Rozdiely v preferencii stratégií správania u dlhodobo nezamestnaných v meste a na vidieku.

Legenda: S1- neurobím nič, S2- rozplačem sa, S3- pôjdem sa upokojiť do reštaurácie, S4- som na takéto situácie zvyknutý/á a preto pokojne odídem, S5- odídem, ale doma sa posťažujem známym, S6- večer sa stretnem s priateľmi a porozprávam im o tom, aby mi poradili, S7- vynadám tomu človeku, S8- pokúsím sa ho presvedčiť, aby mi predsa tú prácu dal, S9- vysvetlím mu, že mi musí vrátiť cestovné náklady, S10- budem sa obviňovať, že som mal/a prísť skôr, S11- poučím sa z tejto situácie a nabudúce si každú takúto situáciu preverím, S12- pôjdem sa poprechádzať, aby som o tom nemusel/a rozmýšľať, S13- povedal/a by som si, že to nie je možné, aby so mnou takto jednali, S14- zasmial/a by som sa nad svojou smolou, S15- tváril/a by som sa, že sa nič nestalo.

Štatisticky významné rozdiely medzi dlhodobo nezamestnanými sa potvrdili v používaní týchto stratégií:

S 2- rozplačem sa

S 8- pokúsím sa ho presvedčiť, aby mi tú prácu dal

Tabuľka 3: Štatisticky významné rozdiely vo výbere stratégií správania medzi dlhodobo nezamestnanými v meste a na vidieku

Stratégie	Vidiek	Mesto	t- hodnota	p
S 2	1,9	2,2	2,3	0,02
S 8	3,7	3,2	3,1	0,003

### Záver

Výsledky potvrdili rozdiely vo výbere stratégií správania medzi nezamestnanými v meste a na vidieku. Nezamestnaní na vidieku preferovali okrem stratégií orientovaných na pozitívnu reinterpretáciu a popieranie aj **výber aktívnych stratégií**. Nezamestnaní v meste zase častejšie uvádzali výber stratégií orientovaných na hľadanie sociálnej opory. Štatisticky významné rozdiely sa potvrdili aj medzi krátkodobo a dlhodobo nezamestnanými v stratégiách vedúcich k zľahčovaniu situácie a v stratégiách orientovaných na emócie a riešenie problému.

Na základe uvedených výsledkov považujeme za potrebné prihliadať na situačné vplyvy a rovnako tak pokladáme pri štúdiu nezamestnaných za efektívne aplikovanie situačného prístupu (Frankovský, 2003). V budúcom výskume plánujeme rozšírenie metodiky o ďalšie modelové situácie ako aj komparáciu nezamestnaných a zamestnaných.

### Literatúra

- Buchtová, B. (2004): Kvalita života dlhodobě nezaměstnaných. *Československá psychologie*, 48, 121-135.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., Weintraub, J. K., (1989): Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267-283.
- Frankovský, M. (2001a): Strategies of behavior in demanding situations and the situational context. *Studia Psychologica*, 43, 4, 339-344, ISSN 0039 - 3320.
- Frankovský, M. (2001b): Strategie správania v náročných životných situáciách. In: Výrost, J., Slaměník, I. (Eds.): *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha, Grada Publishing, 209-225.
- Frankovský, M.(2003): Sociálnopsychologický výskum nezamestnaných – situačno-kontextový pohľad. *Človek a spoločnosť, internetový časopis pre pôvodné, teoretické a výskumné štúdie z oblasti spoločenských vied*, VI, 2, ISSN 1335-3608. [www.saske.sk/cas](http://www.saske.sk/cas).
- Frankovský, M. (2004): Možnosti skúmania stratégií správania ľudí v situácii nezamestnanosti In Ruisel, Imrich, Lupták, David, Falat, Marek (Eds.): *Sociálne procesy a osobnosť*. Bratislava: UEP SAV, 2004. s. 669. ISBN 80 - 88910 - 16 – 1. p 142-150.
- Kentoš, M. (2004): Nezamestnaní a kvalita života. In: Frankovský, M., Kentoš, M.: *Psychológia práce pred vstupom Slovenska do Európskej únie. Zborník príspevkov*. Spoločenskovedný ústav SAV, Košice 2004.
- Mareš, P. (2002): Nezaměstnanost jako sociální problém. SLON, Praha.
- Štangová N., Valenčáková E., Žigová S., 2004: Analýza vybraných ekonomických aspektov Košického kraja. In: Gabzdilová, S., Sáposová Z., Eds. : *Košice a okolie. Fórum inštitút pre výskum menšín, Šamorín*, s.21-59.
- Vitko, D. (2005): Vývoj a stav nezamestnanosti v Košickom regióne v rokoch 2003 – 2004. In *Človek a spoločnosť, internetový časopis pre pôvodné, teoretické a výskumné štúdie z oblasti spoločenských vied*. Vol. 8, no. 4. ISSN 1335-3608. [www.saske.sk/cas](http://www.saske.sk/cas).



# ZISŤOVANIE KVALITY ŽIVOTA NEZAMESTNANÝCH\*

Michal KENTOŠ  
Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Cieľom príspevku je prezentovať stručný prehľad zistení z výskumu venovaného problematike nezamestnanosti ako aj niekoľko poznámok ku skúmaniu kvality života.

## Úvod

Viaceri autori, venujúci sa problematike kvality života, spájajú začiatok záujmu o kvalitu života s koncepciou sociálnych indikátorov. Výskum sociálnych indikátorov ako prediktorov budúceho vývoja bol spoločným projektom Americkej akadémie vied a umení a NASA z konca 60-tych rokov. Projekt čoskoro našiel odozvu vo viacerých oblastiach výskumu, najmä v medicíne. Problematika zisťovania kvality života sa v oblasti medicíny v nasledujúcom období rozrástla do takej miery, že vzniklo veľké množstvo nástrojov skúmajúcich kvalitu života – od metodík, merajúcich kvalitu života u pacientov s dýchacími problémami, akné, epilepsiou, pohybovými problémami až po metodiky skúmajúce kvalitu života personálu, ktorý s uvedenými pacientmi pracuje. Zámer bol však v tomto prípade prozaický, podobne ako kedysi s intelligenčnými testami, nemeť jednu mierou všetky skupiny, ale vytvoriť akési špecifické normy pre prijímateľov zdravotníckej starostlivosti.

Robert Edgerton (1990) v tejto súvislosti výstižne označuje termín kvalita života ako „frázu rokov 90-tych“ prameniáciu v myšlienke identifikovať jednotlivé „kvality“ života až po snahu tieto kvality kvantifikovať. V tomto období je možné identifikovať ohromný záujem o kvalitu života. Rapley a Antaki (1996) v tom čase evidujú 2500 článkov v priebehu troch rokov, kde ako kľúčové slovo vystupovala práve kvalita života. Podobne Cummins (1997) uvádza vo svojom prehľade viac ako sto definícií a modelov – od tých najreprezentatívnejších až po tie s minimálnou explanačnou hodnotou. Muldoon (1998) registruje viac ako tisíc nových časopiseckých článkov ročne ohľadom kvality života. Napokon Google dnes vygeneruje viac ako 21 miliónov odkazov v spojitosti s kvalitou života.

Všetky tieto údaje dokumentujú obrovskú odozvu koncepcie kvality života v súčasnosti. Jednotlivé interpretácie kvality života pritom variujú od rigorózne vedeckých konštruktov a nástrojov ich merania až po odmietanie podobných zisťovaní pre ich nezmyselnosť.

Rukolapným dôkazom širokospektrálnosti problematiky kvality života je internetová databáza metodík kvality života tzv. ProQolid. Uvedená databáza toho času eviduje 483 inštrumentov zisťujúcich kvalitu života, 360 jazykových verzií a 80 databáz údajov. Tieto inštrumenty možno rozdeliť do troch veľkých skupín.

Prvú skupinu tvoria tzv. generické alebo všeobecné nástroje. Tieto nástroje sú používané na všeobecné nijak nešpecifikované populácie resp. oblasti skúmania. Túto skupinu toho času tvorí asi 80 nástrojov. Metodiky sú seba-posudzovacie, posudzovacie, administrované pomocou rozhovoru alebo telefonicky.

Druhú skupinu tvoria nástroje na určitý typ problémov alebo ochorení. (napr. v gynekológii, dermatológii, psychiatrii, pri poruchách výživy a pod.)

---

\* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/321423/2003

Poslednú skupinu tvoria metodiky orientované na istý typ populácie.(adolescenti, seniori, muži, ženy, pacienti paliatívnej starostlivosti.)

### **Aktuálne otázky výskumu kvality života nezamestnaných**

Neutíchajúca produkcia a čoraz väčší záujem širokej verejnosti o kvalitu života so sebou priniesol aj zistenie, ktoré explicitne vyjadril Cummins, podľa ktorého, momentálne nie sme schopní ani urobiť ucelený reprezentatívny prehľad literatúry na túto tému. Preto výskumník akéhokoľvek názoru a zamerania v dostupnej literatúre nájde dostatok argumentov pre svoje závery (Frankovský, 2004a).

V tejto súvislosti je potrebné upozorniť na dva kľúčové aspekty, ktoré rezonujú vo výskume kvality života a majú priamu súvislosť s konštrukciou metodík ako aj konkrétne s výskumom nezamestnaných.

Prvým je dichotómia individuálneho a populačného prístupu k skúmaniu kvality života so všetkými dôsledkami, ktoré z toho vyplývajú – t.j. od normatívnych očakávaní vo vybraných dimenziách alebo indikátoroch na úrovni populácie až po individuálnu subjektivitu pri hodnotení kvality života na úrovni – čo pre mňa osobne znamená kvalitný život?

Druhý aspekt predstavuje dichotómia - **zdroje**, z ktorých jedinec čerpá na jednej strane a **vlastná aktivita**, resp. **kompetencia** na strane druhej.

1. Zdroje predstavujú základnú bázu resp. podmienky nevyhnutné pre dobrý život a je celkom logické že nie sú všetkým ľuďom rovnako dostupné. Veenhoven (2004) v tejto súvislosti uvádza pojem životodarnosť prostredia. V týchto intenciách sa zdôrazňuje dostupnosť zdravotníckej starostlivosti, dostupnosť a kvalita dopravy, služieb, vzdelania, adekvátneho bývania, dostatok pracovných príležitostí, ale aj sociálna štruktúra, politické pomery, kultúrne vzorce atď.
2. Vlastná aktivita, alebo životaschopnosť, je vnútornou kompetenciou osoby prežívať kvalitný život, využívať príležitosti pre dosahovanie cieľov, kontrolovať a riadiť vonkajšie podmienky.

V nadväznosti na uvedené aspekty sa vynára niekoľko otázok v súvislosti s výskumom kvality života u nezamestnaných. Ako nezamestnaní vnímajú, resp. interpretujú svoju aktuálnu situáciu mimo trhu práce v rôznych regiónoch s rôznou mierou nezamestnanosti, alebo či hodnotia inak svoju situáciu ak žijú v mestách alebo na vidieku (Frankovský, 2003, 2004b). Mali by nezamestnaní opúšťať regióny s nedostatkom pracovných príležitostí alebo čakať kým práca „príde za nimi“.

### **Metóda**

Vzhľadom na absenciu špeciálnej metodiky orientovanej na zisťovanie kvality života u nezamestnaných sa výskumníci orientujú na všeobecne koncipované metodiky akými sú SEIQOL (Buchtová, 2004) alebo WHOQOL (Kováč, 2004). Aj v našom výskume sme použili u nás rozšírenú metodiku WHO.

Ako jedna z najuniverzálnejších sa javí metodika WHOQoL. V roku 1991 divízia mentálneho zdravia WHO iniciovala projekt skúmania kvality života (WHOQOL). Cieľom projektu bolo vytvoriť medzinárodne použiteľnú metodiku, ktorá by merala kvalitu života. Vývoj metodiky vychádzal zo sumarizovania doposiaľ publikovaných kritérií a princípov zisťovania kvality života. Bol založený na štyroch východiskách:

1. Na rozdiel od interpretácie zdravia ako absencie choroby, bola zmena koncepcie definovania zdravia ako „stavu komplexného fyzického, duševného a sociálneho well-

beingu“ východiskom konceptualizovania aj problematiky kvality života (WHOQOL Group, 1994).

2. Viaceré zistenia zdôraznili diskrepancie medzi sebaopisovaním a opísaním inými. Uvedené zistenia sústredili pozornosť na význam individuálnych skúseností a očakávaní.
3. Interindividuálna variabilita dôležitosti jednotlivých domén kvality života.
4. Kultúrna relevancia zahŕňajúca jazykové idiómy a kultúrne idiosynkrázie.

Metodika bola vyvinutá ako multidimenzionálny nástroj na cross-kultúrne použitie (Murphy et al., 2000). Má toho času vyše 40 jazykových mutácií a je adaptovaná takmer na všetkých kontinentoch a vo veľkom počte používaná. Originálna verzia metodiky obsahuje 100 položiek a jej skrátená verzia WHOQOL-Bref 26 položiek likertovského typu. Boli preukázané adekvátne psychometrické ukazovatele validity a reliability.

Metodika pokrýva štyri domény kvality života:

1. oblasť zdravia – zahŕňa denné aktivity, zisťuje potrebu lekárskej asistencie, dostatok spánku, pracovnú kapacitu, celkovú mobilitu jedinca.
2. psychologické aspekty - zisťuje mieru koncentrácie, pozitívnych emócií, negatívnych emócií, telesný vzhľad, spiritualitu, sebahodnotenie
3. sociálne vzťahy- osobné vzťahy, sexuálna aktivita, sociálna opora
4. faktory prostredia- finančné zdroje, podmienky bývania, doprava, dostupnosť služieb, bezpečnosť, možnosti voľnočasových aktivít.

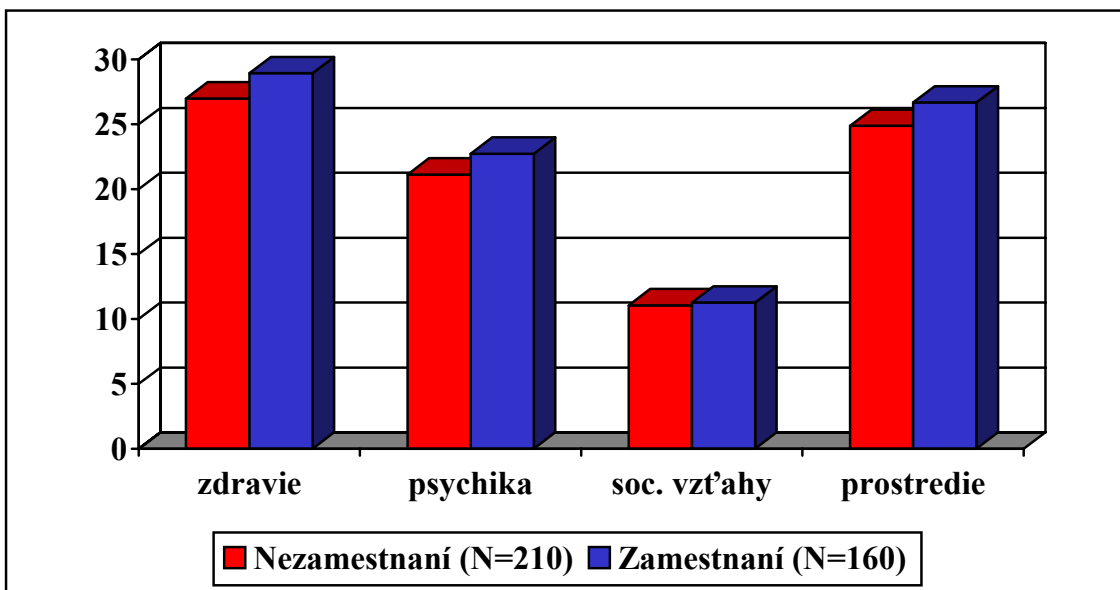
### **Účastníci výskumu**

Výskum sa uskutočnil v rokoch 2004 a 2005 v Košickom a Prešovskom kraji. Databázu toho času tvorí asi 850 nezamestnaných rozdelených podľa rozličných kritérií. Komparatívne evidujeme do 200 zamestnaných vyvážených podľa rodu, vzdelania a veku.

### **Výsledky**

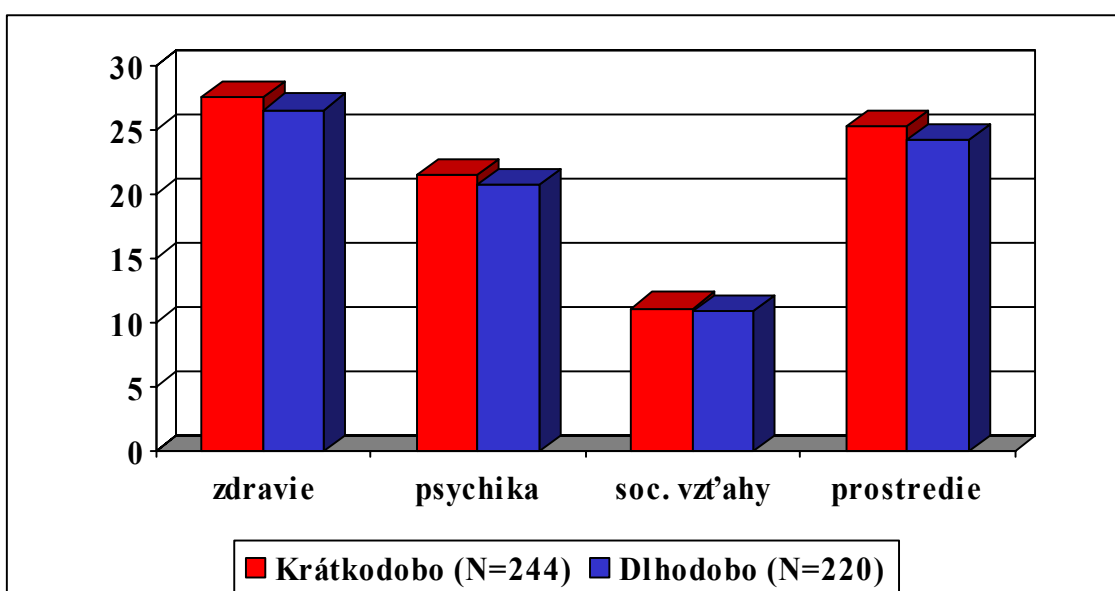
#### **Zamestnaní - nezamestnaní**

Pri komparácii jednotlivých domén kvality života medzi zamestnanými a nezamestnanými sme zaznamenali významné rozdiely v troch doménach – zdravia psychologických aspektov a prostredia. Na úrovni sociálnych vzťahov sme rozdiely nezistili. Všetky zistené rozdiely smerujú k nižšej kvalite života u nezamestnaných. Zároveň sme overovali funkčnosť metodiky na úrovni identifikácie rozdielov.



Graf 1: Priemerné hodnotenia domén kvality života zamestnanými a nezamestnanými  
**Krátkodobo - dlhodobo nezamestnaní**

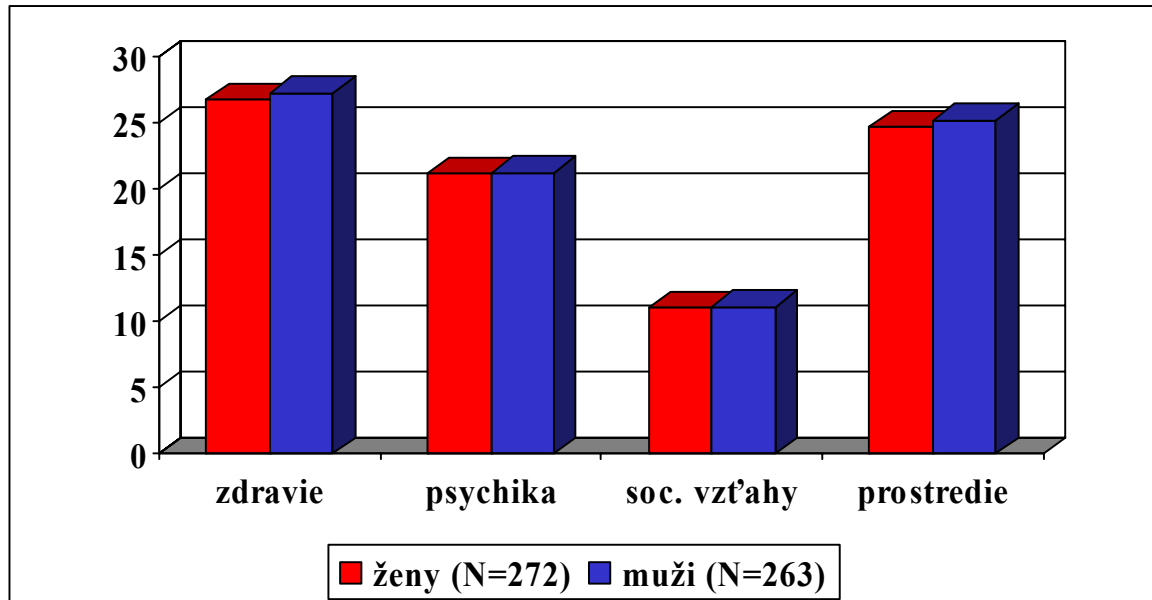
V ďalšej časti sme analyzovali kvalitu života iba v skupine nezamestnaných. Pri komparácii krátkodobo a dlhodobo nezamestnaných, (hranicou pre ich rozdelenie je jeden rok, aj keď niektorí autori nie sú presvedčení o adekvátnosti tohto kritéria), sme zistili podobne ako v predchádzajúcom porovnaní, významné rozdiely v dimenziách zdravia, psychiky a prostredia. Rozdiel sme nezaznamenali len na úrovni sociálnych vzťahov. Opäť sú identifikované rozdiely v neprospech dlhodobo nezamestnaných.



Graf 2: Priemerné hodnotenia domén kvality života podľa dĺžky nezamestnanosti

### Muži - Ženy

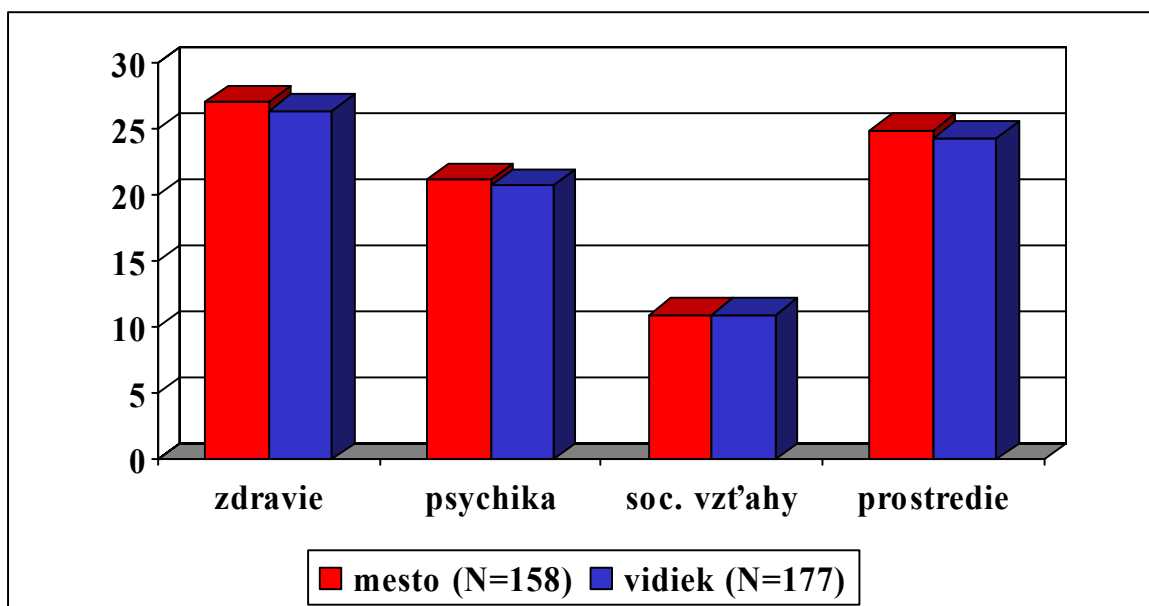
V rámci skupiny nezamestnaných sme tiež porovnávali hodnotenia mužov a žien v jednotlivých doménach. Ani v jednej zo sledovaných dimenzií sme nezaznamenali signifikantné rozdiely medzi mužmi a ženami.



Graf 3: Priemerné hodnotenia domén kvality života podľa rodu

### Mesto – vidiek

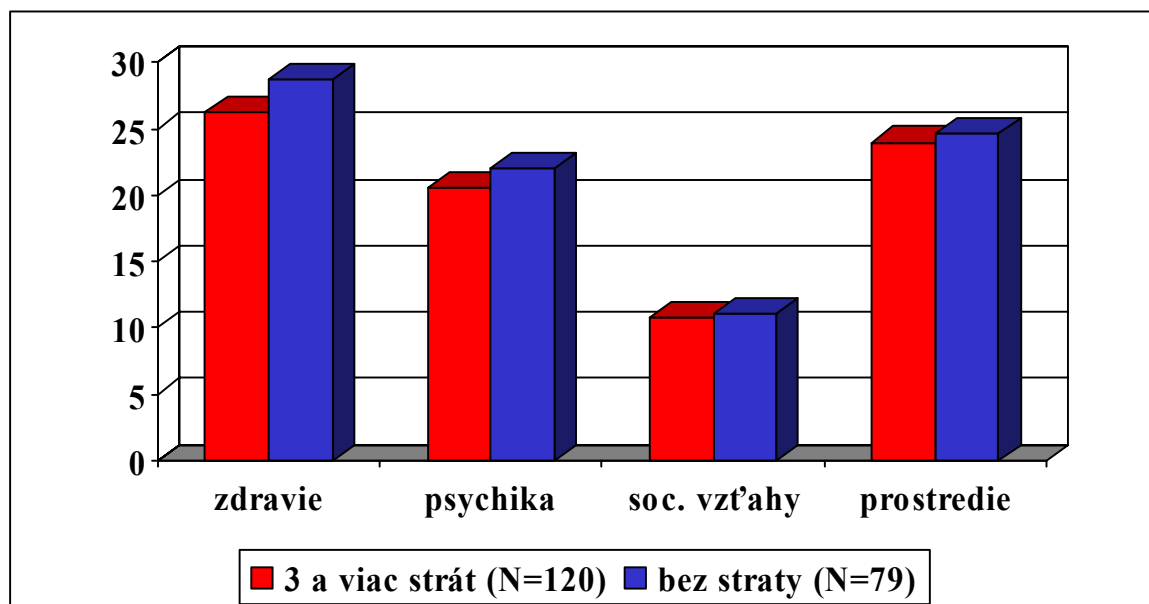
Ďalšou sledovanou kategóriou boli potenciálne rozdiely medzi mestom a vidiekom. Ako vidieť z grafu 4 pomocou metodiky WHO sme nezaznamenali rozdiely medzi nezamestnanými, ktorí žijú v meste a na vidieku v jednotlivých dimenziách kvality života.



Graf 4: Priemerné hodnotenia domén kvality života podľa bydliska

### Strata práce

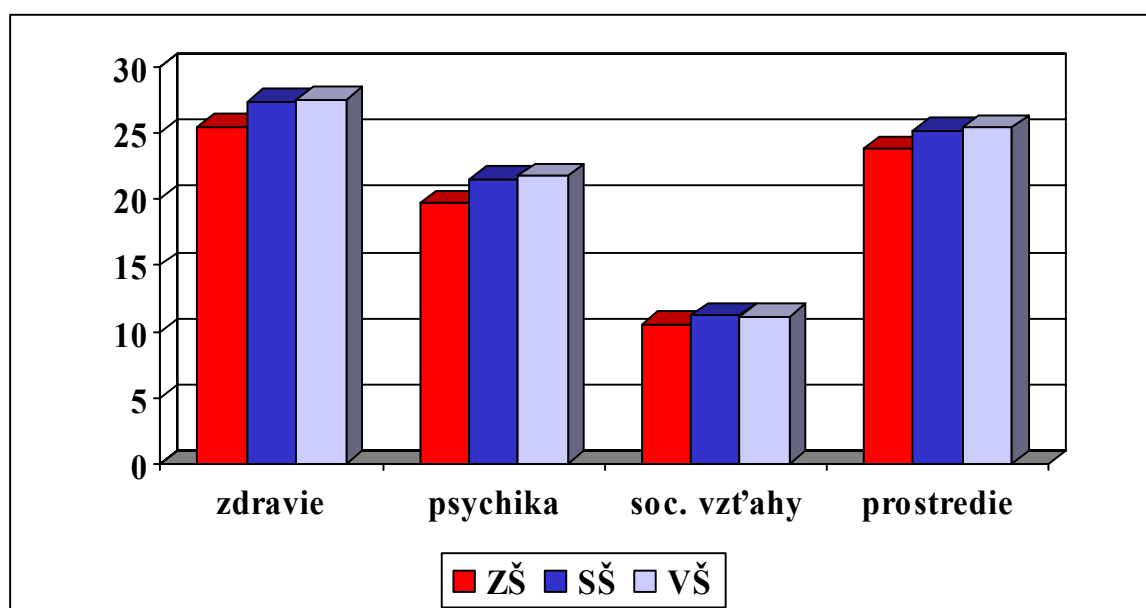
Zaujímalo nás tiež, či existujú rozdiely v hodnotení QoL u nezamestnaných, ktorí ešte prácu nestratili resp. ešte nepracovali a naopak medzi tými, ktorí o prácu prišli niekoľkokrát. V tomto prípade sme zistili významné rozdiely v dvoch dimenziách - zdravia a psychologických aspektov. Nezamestnaní, ktorí prácu stratili viackrát hodnotili kvalitu svojho života negatívnejšie.



Graf 5: Priemerné hodnotenia domén kvality života podľa počtu strát práce

### Úroveň vzdelania

Komparácia podľa úrovne vzdelania ukázala významné rozdiely vo všetkých dimenziách QoL. Väčšinou s najnižšími hodnoteniami u ľudí so základným vzdelaním.



Graf 6: Priemerné hodnotenia domén kvality života podľa úrovne vzdelania

### Namiesto záveru niekoľko poznámok

Nami získané výsledky môžeme hodnotiť minimálne v dvoch rovinách – obsahovej a formálnej

Z obsahového hľadiska vnímame identifikované rozdiely ako dôkaz vplyvu nepriaznivej situácia nezamestnanosti na hodnotenie kvality života. Z porovnania uvedených údajov s predchádzajúcimi zisteniami (Kentoš, 2004) môžeme konštatovať zväčšujúce sa rozdiely v hodnotení kvality života medzi zamestnanými a nezamestnanými.

Ako významné sa tiež ukázali rozdiely v hodnoteniach kvality života v neprospech dlhodobo nezamestnaných ako aj nezamestnaných s nižším vzdelaním. Rozdiely medzi mužmi a ženami ako aj medzi vidiekom a mestom sme pomocou tejto metodiky nezaznamenali.

Na formálnej úrovni môžeme uvažovať o adekvátnosti použitia uvedenej metodiky na populácii nezamestnaných. Z našich skúseností vyplýva že všeobecnosť formulácii jednotlivých položiek ako aj ich relatívne malý počet zvyčajne nepreukazoval rozdiely medzi skúmanými skupinami pri malom počte respondentov, čo hovorí o menšej citlivosti metodiky. Na druhej strane si plne uvedomujeme problémy medzi-kultúrneho použitia metodiky a s tým spojených vyše 40 jazykových mutácií, čo logicky vedie k určitej schematickosti a všeobecnosti formulácie položiek.

## Literatúra

- Buchtová, B. (2004): Kvalita života dlhodobo nezamestnaných. *Československá psychologie*, 1, s.121-135.
- Cummins, R. A. (1996): The domains of life satisfaction: an attempt to order chaos. *Social Indicators Research*, 38, s.303-328.
- Edgerton, R. (1990): Quality of Life from longitudinal research perspective. In: Shalock, R. L. (Ed.): *Quality of Life: Perspectives and Issues*. Washington, AAMR, s. 149-160.
- Frankovský, M. (2003): Sociálnopsychologický výskum nezamestnaných – situačno-kontextový pohľad. *Človek a spoločnosť*, roč. 6, č. 2, 2003.
- Frankovský, M. (2004a): Evaluation of selected attributes of unemployment and quality of life. In: Buchtová, B. (Ed.): *Psychology and unemployment: Experience and practice*. Brno: Ekonomicko-správní fakulta MU, ISBN 80-210 – 3457 – 2. s. 94 – 90.
- Frankovský, M. (2004b): Sociálna psychológia nezamestnaných – interakčný prístup. In: Frankovský, M., Kentoš, M.: *Psychológia práce pred vstupom Slovenska do Európskej únie*. Zborník príspevkov. Spoločenskovedný ústav SAV, Košice 2004.
- Kentoš, M. (2004): Nezamestnaní a kvalita života. In: Frankovský, M., Kentoš, M.: *Psychológia práce pred vstupom Slovenska do Európskej únie*. Zborník príspevkov. Spoločenskovedný ústav SAV, Košice 2004.
- Land, K. (2001): Models and Indicators. *Social Force*, 80, 2, s. 381-410.
- Murphy, B., Herrman, H., Hawthorne, G., Pinzone, T., Evert, H. (2000): *Australian WHOQOL instruments: User's manual and interpretation guide*. Australian WHOQOL Field Study Centre, Melbourne, Australia.
- Výrost, J., Fedáková, D. (2003): Nezamestnanosť a psychológia nezamestnaných. In: Sarmány Schuller, I.: *Práca a jej kontexty - Psychologické dni 2003*, Bratislava: Stimul 2003, s. 255-260.
- WHOQOL Group (1994): The development of the World Health Organization Quality of Life Assessment Instrument (the WHOQOL). In: Orley, J., Kuyken, W. (Eds). *Quality of Life Assessment: International Perspectives*. Heidelberg: Springer-Verlag



# SYSTÉM DIAGNOSTIKOVANIA FAKTOROV ZAMESTNATEĽNOSTI

Eva LETOVANCOVÁ, Elena HRADISKÁ  
Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského,  
Ústav aplikovanej psychológie, Bratislava

## **1. Účel (cieľ) systému diagnostikovania faktorov zamestnatel'nosti**

Systém diagnostikovania faktorov zamestnatel'nosti na jednej strane je rozhodujúcim predpokladom pre štandardizáciu pracovných postupov v práci s evidovanými nezamestnanými, na druhej je predpokladom pre vytvorenie homogénnych skupín. V konečnom dôsledku je nástrojom adresnosti klientovo orientovaných služieb zamestnanosti, realizovaných v pôsobnosti bývalého NÚP.

## **2. Realizácia systému diagnostikovania faktorov zamestnatel'nosti**

Na získanie podkladov pre ďalšiu prácu s evidovaným nezamestnaným sme navrhli použiť tri zdroje informácií:

### **I. zdrojom sú informácie o evidovaných nezamestnaných, ktorými disponujú príslušné úrady, resp. u nových nezamestnaných údaje z evidenčného listu.**

V prípade, že potrebné údaje nie sú uvedené v evidenčnom liste, získa ich pracovníčka/pracovník úradu v rámci rozhovoru.

Tieto informácie zahŕňajú tzv. „tvrdé“ faktory zamestnatel'nosti, ktoré sú sýtené identifikačnými znakmi. Do skupiny „tvrdých“ faktorov patrí:

1. Profesionálna orientácia
2. Stupeň a druh vzdelania
3. Dĺžka doby praxe
4. Dĺžka doby nezamestnanosti
5. Pohlavie
6. Vek
7. Zdravotný stav

### **II. zdrojom informácií o evidovanom nezamestnanom (EN) je štruktúrovaný rozhovor a písomný záznam z neho, ktorý vedie pracovník úradu s evidovaným nezamestnaným.**

Obsah štruktúrovaného rozhovoru pokrýva identifikačné znaky tzv. „mäkkého“ faktora, označeného ako „Sociálne, psychické a sociálno-psychologické dispozície“.

Faktor Sociálne, psychické a sociálno-psychologické dispozície je vymedzený týmito identifikačnými znakmi:

1. Profesionálna mobilita
2. Sociálna disponovanosť
3. Pracovná motivácia
4. Pracovné postoje
5. Vlastnosti osobnosti
6. Tendencia konať

## 7. Zát'azové faktory a bariéry

**III. zdrojom informácií sú poznatky o EN, ktoré získala sprostredkovateľka /sprostredkovateľ na základe vierohodných informácií o EN a opakovaným kontaktom s ním.**

Týka sa to najmä znakov „Vlastnosti osobnosti“ a „Zát'azové faktory a bariéry“.

### **3. Opis „mäkkého“ faktora zamestnateľnosti**

„Mäkký“ faktor predstavujú sociálne, psychické a sociálno-psychologické dispozície, manifestné aj latentné, priamo súvisiace so zamestnateľnosťou.

Cieľom zaradenia tohto faktora a znakov je získanie obrazu o ich obsahu a štruktúre u konkrétneho EN, ktorý umožní jeho zaradenie do príslušnej homogénnej skupiny a nasledujúcu cielenejšiu prácu s ním.

#### **Profesijná mobilita**

Ide o predpoklady evidovaných nezamestnaných pre nevyhnutnú, resp. možnú zmenu ich profesie – zamestnania. Dôraz sa kladie na pripravenosť EN zapojiť sa do rekvalifikácie a ďalšieho vzdelávania, ako aj ochota dochádzať do práce mimo bydliska, prípadne presťahovať sa do inej oblasti.

#### **Sociálna disponovanosť**

Sociálna disponovanosť je chápaná vo vzťahu k stavu rodinného prostredia, sústreďuje sa na postoj rodiny k profesijnej mobilite EN.

#### **Pracovná motivácia**

Je ponímaná ako vnútorná snaha EN o zvyšovanie úrovne pracovnej výkonnosti a produktivity práce v rámci pracovnej pôsobnosti.

#### **Pracovné postoje**

Dotazník zisťuje úroveň zamerania, snahu a reálne aktivity EN pri hľadaní možností zamestnať sa. Pozitívny postoj je predpokladom pracovnej úspešnosti.

#### **Vlastnosti osobnosti**

Tento znak je zachytávaný prostredníctvom sprostredkovateľiek /sprostredkovateľov úradu ako obraz, ktorý si o EN vytvorili na základe osobného kontaktu a poskytnutých informácií.

#### **Tendencia konať**

Znak pokrýva činorodosť a aktivitu, prípadne nechotu a pasivitu v súvislosti s prácou a osobným rozvojom.

#### **Zát'azové faktory a bariéry**

V rámci tohto znaku sú získavané informácie o subjektívnom prežívaní situácie nezamestnanosti u EN. Znak vymedzuje aj bariéry, napr. alkoholizmus, ktoré môžu byť významnou prekážkou pri hľadaní zamestnania, ale i v uplatnení sa v zamestnaní.

### **4. Metódy identifikovania úrovne „mäkkého“ faktora zamestnateľnosti**

V procese pilotného prieskumu boli aplikované dve skupiny metód, ktoré boli použité na zber údajov a na ich štatistické spracovanie. Základnou metódou diagnostikovania faktorov a znakov zamestnateľnosti je **štruktúrovaný rozhovor**. Prvá časť rozhovoru je postavená na

identifikovaní znakov evidovaného nezamestnaného na základe objektívnych údajov (osobné a pracovné dokumenty).

Druhá časť štruktúrovaného rozhovoru je postavená na trojstupňovom **škálovaní** odpovedí na otázky v 7 blokoch tzv. „mäkkého“ faktora, ktoré sú relevantné k osobnej disponovanosti k zamestnateľnosti.

### **5. Výsledky pilotného prieskumu**

Na základe spracovania výsledkov pilotného prieskumu je možné konštatovať, že konštrukcia faktorov a znakov, ktoré sýtia jednotlivé homogénne skupiny, je funkčná.

„Tvrde“ faktory zachytávajú tie objektívne údaje o evidovanom nezamestnanom, s ktorými pracujú úrady práce. Pilotný prieskum potvrdil, že pri práci s týmito údajmi, ktoré slúžia na predbežné posúdenie zamestnateľnosti EN sprostredkovateľkami /sprostredkovateľmi, títo prirodzene implicitne do nich zahŕňajú aj iné charakteristiky a znaky nezamestnaných. Potvrdilo sa, že ide aj o znaky, ktoré sú v štruktúrovanej, v precíznejšej a jednoznačnejšej podobe obsiahnuté v „mäkkom“ faktore.

„Mäkký“ faktor a jeho znaky významne zachytávajú tie skutočnosti, ktoré sú podstatné pre zaradenie EN z hľadiska jeho osobných, subjektívnych charakteristík. Všetkých sedem znakov (dimenzií) sa ukázalo ako štatisticky významných a dobre diferencujúcich medzi EN pri ich zaradovaní do homogénnych skupín. Poznanie obrazu osobnostných charakteristík EN z hľadiska jednotlivých znakov umožňuje s nimi adresnejšie a cieľavedomejšie pracovať.

Výsledky prieskumu ukázali, že zaradovanie EN do príslušných homogénnych skupín bez zohľadnenia oboch skupín faktorov nie je dostačujúce. Zaradenie EN do homogénnych skupín je funkčné až na základe výsledku kombinácie „tvrdých“ a „mäkkého“ faktora.

### **6. Charakteristika homogénnych skupín a odporúčania pre prax**

Na základe výsledkov pilotného prieskumu je možné vytvoriť deväť homogénnych skupín. Vytvorenie deviatich skupín sa potvrdilo ako funkčné aj pri štatistickom overovaní vhodnosti a primeranosti zaradovania EN. Kombinácia čísel v označení homogénnych skupín vyjadruje:

- prvé v poradí je číslo získané na základe klasifikácie použitej pracovníkmi úradu (I)
- druhé číslo v poradí je klasifikácia založená na syntéze údajov „mäkkého“ faktora (II)

#### **I. homogénna skupina 1,1**

Z hľadiska objektívnych údajov túto skupinu charakterizujú nasledujúce znaky: ide predovšetkým o EN s dĺžkou praxe do 1 roka, krátkodobo nezamestnaných, slobodných, s neuvedenými deťmi alebo bezdetných, vo veku do 25 rokov, s dobrým zdravotným stavom.

V tejto skupine by potenciálne mohli byť problémy s nedostatočnou vlastnou aktivitou EN pri hľadaní miesta, výraznejšie spoliehanie sa pri hľadaní miesta na ÚP.

#### **II. homogénna skupina 1,2**

Z hľadiska objektívnych údajov túto skupinu charakterizujú nasledujúce znaky: prax do 1 roka, krátkodobá nezamestnanosť, viac muži ako ženy, vydaté/ženatí, bez uvedených detí, vo veku do 25 rokov.

Potenciálna zamestnateľnosť tejto skupiny sa môže zvýšiť posilnením sociálnej disponovanosti, profesijnej mobility, zvýšením ich aktivity a zmenou pracovných postojov.

### **III. homogénna skupina 1,3**

Z hľadiska objektívnych údajov je táto skupina z hľadiska znakov rôznorodá. Jej zastúpenie v celom súbore je 1,2 %.

Pri zvyšovaní potenciálnej zamestnateľnosti tejto skupiny je možné stavať na relatívnom zvládnutí záťaže a vyššej úrovni pracovnej motivácie, potrebné je sústrediť sa na ostatné znaky mäkkého faktora.

### **IV. homogénna skupina 2,1**

Z hľadiska objektívnych údajov túto skupinu charakterizujú nasledujúce znaky: EN s praxou do 3 rokov, dlhodobo nezamestnaní, ženy, rozvedení, s jedným dieťaťom, vo veku 26-35 rokov.

Z pohľadu „mäkkého“ faktora ide o skupinu potenciálne dobre zamestnateľnú. Možnosť zamestnateľnosti je vhodné zvyšovať prácou v rámci zmeny znakov v „tvrdých“ faktoroch, najmä v oblasti rekvalifikácie.

### **V. homogénna skupina 2,2**

Z hľadiska objektívnych údajov túto skupinu charakterizujú nasledujúce znaky: dĺžka praxe viac ako 3 roky, dlhodobá nezamestnanosť, rozvedení, s 2 resp. 3 deťmi, vo veku od 36 do 45 rokov.

Práca s EN v tejto skupine vyžaduje zameranie sa pracovníkov ÚP na oba faktory. V prvom rade je potrebné zvýšiť pozitívnu disponovanosť v oblasti postojov, profesijnej mobility, prístupu rodiny a aktivity EN. Na to by mala nadväzovať práca na zmene relevantných „tvrdých“ faktorov.

### **VI. homogénna skupina 2,3**

Z hľadiska objektívnych údajov je táto skupina z hľadiska znakov rôznorodá. Jej zastúpenie v celom súbore je 6,5 %. Konkrétnejšie možno uviesť ich znaky: rozvedení, vdovy/vdovci, viac ako 3 deti, vek 46-60 rokov.

Osobnostné dispozície pre zamestnateľnosť sú nízke. Pri zvyšovaní potenciálnej zamestnateľnosti tejto skupiny je možné čiastočne stavať na relatívnom zvládnutí záťaže, potrebné je sústrediť sa na ostatné znaky „mäkkého“ faktora.

Homogénne skupiny označené 3/1, 3/2 a 3/3 tvoria spolu 12,6 % EN z celkového súboru. Z hľadiska „tvrdých“ faktorov sú všetky tieto skupiny problematické. Prevažne sú sem zaradovaní EN vyšších vekových skupín, rozvedení alebo vdovci, ľudia s väčším počtom nezaopatrených detí.

### **VII. homogénna skupina 3,1**

Skupina 3/1 je pozitívne disponovaná z hľadiska „mäkkého“ faktora. Problémy s jej zamestnateľnosťou sú jednoznačne prepojené na „tvrdé“ znaky.

### **VIII. homogénna skupina 3,2**

Skupina 3/2 má výrazne nižšie hodnoty v znakoch „mäkkého“ faktora: sociálna disponovanosť, pracovné postoje, tendencia konať, profesijná mobilita. Potrebné je venovať sa

najmä týmto charakteristikám ako príprave na zásahy do znakov „tvrdého“ faktora, prípadne pre osobné zvládnutie situácie nezamestnanosti.

### IX. homogénna skupina 3,3

Skupina 3/3 vykazuje znaky veľmi problematickej zamestnateľnosti v oboch faktoroch. Ťažko zamestnateľní majú výrazne nízku úroveň v znakoch: profesijná mobilita, pracovné postoje, sociálna disponovanosť, tendencia konať.

Na záver uvádzame tabuľku, v ktorej sú uvedené jednotlivé homogénne skupiny ako aj návrh na prácu s týmito skupinami.

Mäkký faktor	1 pozitívna disponovanosť	2 nevyhranená disponovanosť	3 nedisponovanosť
Tvrde faktory			
1 zamestnateľný	1/1 Umiestniť	1/2 Klub práce Individuálne poradenstvo	1/3 Individuálne poradenstvo
2 zamestnateľný s problémami	2/1 Rekvalifikácia	2/2 Klub práce Rekvalifikácia	2/3 Individuálna práca s EN
3 ťažko zamestnateľný	3/1 Individuálne poradenstvo Rekvalifikácia	3/2 Individuálne poradenstvo	3/3 Individuálna práca s EN Evidencia

### Literatúra

- Záverečná správa z výskumu: „Systém diagnostikovania faktorov zamestnateľnosti, tvorba diagnostických nástrojov a pilotné overenie v podmienkach Národného úradu práce“. Riešitelia: Teodor Kollárik, Milan Kubalák, Elena Hradiská, Eva Letovancová, Alojz Ritomský. Bratislava 2003.
- BUCHTOVÁ, B.: K psychologické dimenzi nezamestnanosti. Psychologie v ekonomickej praxi. 1995, 30. 1-17.
- BUCHTOVÁ, B.: Sociální psychologie nezamestnanosti. In: Výrost, J., Slaměnik, I. (Eds.), Aplikovaná sociální psychologie II: Člověk v sociálním kontextu. Praha, Grada 2000, 81-108.
- SCHRAGEOVÁ, M., ROŠKOVÁ, E.: Psychologické súvislosti znovuzamestnania. Československá psychologie, XLVII, 2003, 1. s. 43 – 56.
- SCHRAGEOVÁ, M.: Psychologické aspekty nezamestnanosti – faktory ovplyvňujúce znovuzamestnanie. Práca a jej kontexty – Zborník príspevkov, Bratislava: Stimul 2003, s. 266 - 276.

# DETERMINANTY (NE)ÚSPEŠNEJ SEBAREALIZÁCIE STREDOŠKOLSKÝCH ABSOLVENTOV NA NA TRHU PRÁCE

Tatjana BÚGELOVÁ  
Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove

## Úvod

V súčasnosti za jeden z najzávažnejších sociálnych a ekonomických problémov na Slovensku môžeme považovať oblasť primeraného pracovného zaradenia mladých absolventov stredných odborných učilíšť a stredných odborných škôl, ktoré síce poskytujú absolventovi tzv. finálne vzdelanie vo vybranej, nezriedka veľmi zaujímavej profesii, ale napriek tomu im ani atraktivnosť profesie nezaručuje, že si nájdú aj primerané uplatnenie.

Miera nezamestnanosti na Slovensku sa medzi jednotlivými regiónmi silne odlišuje, pohybuje sa v rozpätí od 4,2 % v Bratislavskom kraji až po 23,46 %.<sup>1</sup> V januári 2004 na jedno pracovné miesto pripadlo 22 nezamestnaných a najvyššia nezamestnanosť bola evidovaná v Banskobystrickom kraji – 23,46%, Košickom kraji – 23,38% a Prešovskom kraji – 21,67%.

So vstupom do EÚ, napriek prechodným formálnym prekážkam zo strany doterajších členských štátov rastú obavy z veľkého odlivu mladých ľudí za prácou v zahraničí tak z našej strany (neúnosný odliv kvalifikovanej pracovnej sily) ako aj zo zahraničia (neúnosný príliv a najmä konkurencia lacnej pracovnej sily).

V tomto príspevku sa chcem zamerať na niektoré výsledky z grantovej úlohy Phare: Poradenstvo – prevencia a základ úspechu v hľadaní zamestnania, realizovaný pod č. SR 0107. 02/15/BA, (kontraktačným orgánom je Národný úrad práce), ktorú sme začali riešiť v novembri 2003 a v súčasnosti, na základe získaných poznatkov aj prebiehajú sociálno psychologické a vzdelávacie výcviky na vybraných pracoviskách Akadémie vzdelávania.

## Cieľ

Cieľom prieskumu bolo zamerať sa na identifikáciu absolventov SOU a SOŠ so svojou profesiou, na zistenie aktuálneho stavu pripravenosti na trh práce, (domáci aj eventuálne zahraničný) a zmapovať najakútnejšie potreby absolventov vzťahujúce sa k budúcej zamestnanosti. Taktiež na základe analýzy výsledkov definovať oblasti, v ktorých dnešní študenti a žiaci absolventských ročníkov pociťujú informačný, osobnostný a odborný deficit vzhľadom k súčasnému trhu práce.

O aktuálnosti témy svedčí množstvo v súčasnosti vydávanej odbornej literatúry, napr.: Rudy, Luptáková, Sulíková, Vargic, 2001; Luptáková, 1998 a iní i populárno náučnej ktorá sa zameriava na správanie sa v zamestnaneckom prostredí, analýzu chodu podniku a najmä na človeka, jeho správanie sa a vystupovanie s cieľom čo najefektívnejšie zúročiť svoje schopnosti a vedomosti.

## Realizácia prieskumu

Pre potreby prieskumu bol vypracovaný dotazník s pracovným názvom *Problémy a pomoc pri hľadaní zamestnania (PPHZ)* obsahujúci 18 otázok s alternatívnymi odpoveďami a

---

<sup>1</sup> Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny; deník SME, 21. 2. 2004, s. 5

možnosťou voľného vyjadrenia. Doplňujúcou metodikou pre získanie informácií boli realizované aj štandardizované rozhovory, ktoré obsahovali 8 tematických okruhov viažucich sa k predstavám o pracovnej sebarealizácii.

Prieskumu sa zúčastnili náhodne vybraní respondenti z 31 škôl z Prešovského, Banskobystrického a Trenčianskeho kraja. Zber údajov prebiehal v marci a apríli 2004 prostredníctvom výchovných poradcov a do definitívneho súboru bolo zaradených 224 respondentov, ktorým bol prezentovaný dotazník a 114 respondentov – dobrovoľníkov sa podrobilo štandardizovanému rozhovoru.

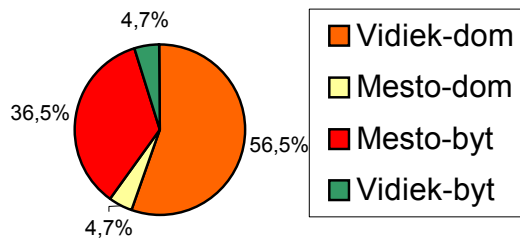
## Výsledky

Primárne delenie súboru na podsúbory žiakov SOU a SOŠ neprinieslo žiadne významné výsledky. Táto skutočnosť poukazuje na to, že v súčasnosti sa rozdiely týkajúce sa vzťahu k škole, práci, budúcemu zamestnaniu apod. stierajú a nevykazujú žiadne špecifiká, ktoré by si vyžadovali osobitnú analýzu. Dôvody tejto rovnakosti vidím najmä v tom, že takmer každé SOU ponúka svojim absolventom aj možnosť kontinuálneho, alebo doplnkového maturitného štúdia. Zároveň sme svedkami toho, že pomerne vysoké % absolventov vysokých škôl najmä technického a ekonomického zamerania sa zamestnáva na tzv. stredoškolských pozíciách, čo má za následok postupné zužovanie kvalifikačných rozdielov medzi absolventmi SOU SOŠ.

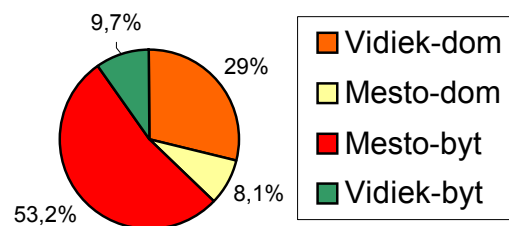
Okrem iného, nás zaujímalo aj to, v akom socioekonomickom prostredí žijú dnešní stredoškoláci, (ktorým reálne hrozí nezamestnanosť).

Dokumentujú to nasledujúce grafy:

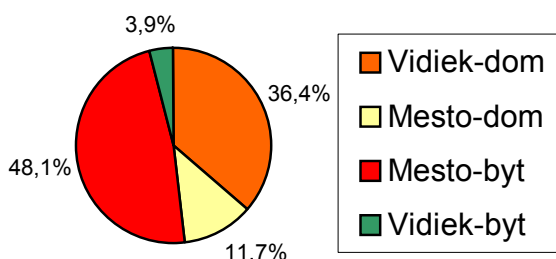
Graf 1. Spôsob bývania respondentov – PO kraj  
N = 85



Graf 2. Spôsob bývania respondentov – BB kraj  
N = 62



Graf 3. Spôsob bývania respondentov – TN kraj  
N =77



Spôsob bývania dokumentuje na jednej strane mieru a úroveň majetkových pomerov rodiny, na druhej strane však tiež potencióálnu väzbu k domovu. Vzťah vidiek – dom, resp. mesto – dom môžeme považovať za pravdepodobne najsilnejšiu väzbu k miestu bydliska a majetkovo najuspokojivejšiu, vzťah vidiek – byt za pravdepodobne najmenej silnú a z hľadiska majetkových pomerov za najmenej uspokojivú.

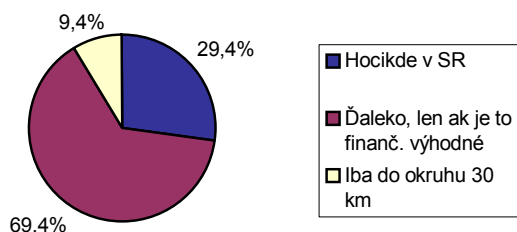
Aké je skutočné pranie respondentov zamestnať sa vo svojom odbore (profesii)?

Túžba určite vykonávať profesiu, na ktorú respondent získa oprávnenie je extrémne nízka, nedosiahla v celkovom súbore ani 7%-nú úroveň a dvojnásobne väčší počet v PO a BB kraji je rozhodnutý určite ju nevykonávať.

Vysokú pozornosť si zasluhuje údaj, ktorý hovorí o tom, že viac ako polovica všetkých respondentov nemieni poznatky zo svojho štúdia využiť v prospech svojho zamestnania. (Tento údaj evokuje nesporne k mnohým otázkam).

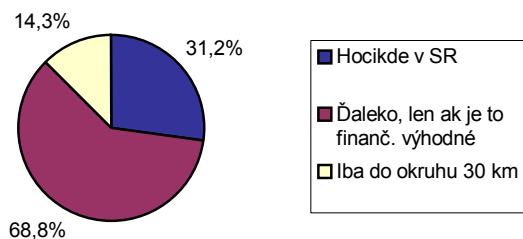
Aká je potenciálna pracovná mobilita vzhľadom k vzdialenosti od bydliska?

Graf 4. Potenciálna pracovná mobilita vzhľadom k vzdialenosti od bydliska – PO kraj; N = 85

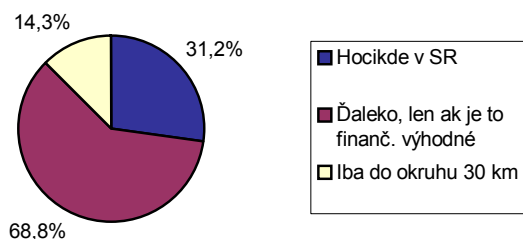




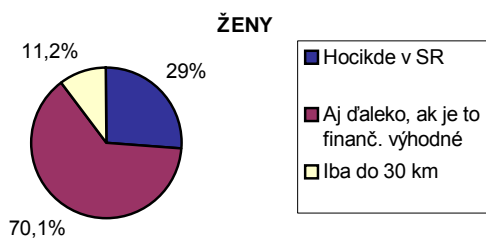
Graf 5. Potenciálna pracovná mobilita vzhľadom k vzdialenosti od bydliska – BB kraj; N = 62



Graf 6. Potenciálna pracovná mobilita vzhľadom k vzdialenosti od bydliska – TN kraj; N = 77



Graf 7. Potenciálna pracovná mobilita vzhľadom k vzdialenosti od bydliska v rámci SR ; Ž – 107, M – 117

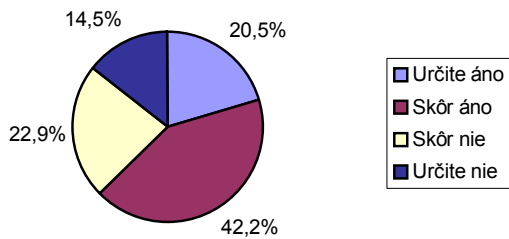


Približne 10% všetkých respondentov má v úmysle hľadať si prácu iba do okruhu 30 km, teda ich pracovnú mobilitu môžeme považovať za takmer nulovú.

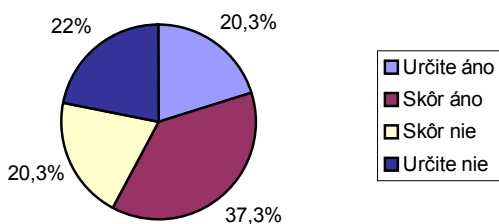
Približne 70% respondentov je ochotných zamestnať sa aj ďaleko od domova, ale iba za predpokladu, že to bude pre nich finančne výhodné.

Čo to znamená v ich predstavách – finančná výhodnosť, resp. za akú mzdu sú ochotní súčasní absolventi pracovať?

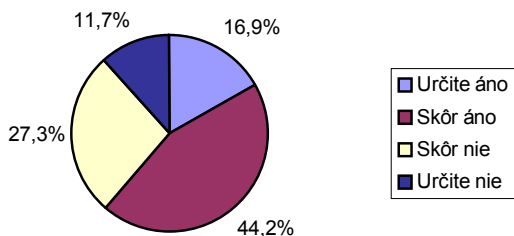
Graf 8. Ochota pracovať za minimálnu mzdu – PO kraj  
N = 85



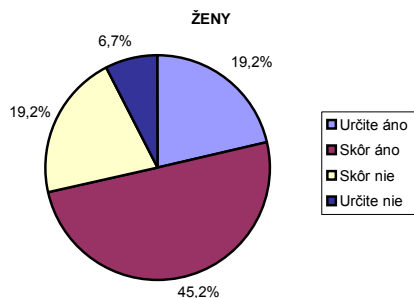
Graf 9. Ochota pracovať za minimálnu mzdu – BB kraj  
N = 62



Graf 10. Ochota pracovať za minimálnu mzdu – TN kraj  
N = 77



Graf 11. Ochota pracovať za minimálnu mzdu v SR podľa rodu.  
NŽ – 104, NM – 115



Takmer 65% žien a takmer polovica všetkých mužov z nášho súboru je ochotná pracovať za minimálnu mzdu, v čase zberu údajov bola jej výška 6080 Sk, teraz je o niekoľko stoviek vyššia.

Tento zárobok určite odmietne 6,7% žien a 23,5% mužov.

V prieskume sme sa zamerali aj na pracovné rozhodovanie po ukončení školy. Otázka bola formulovaná nasledovne:

Myslím si, že so zamestnaním nebudem mať problém, pretože ....., respondenti mohli zo 7 alternatívnych odpovedí označiť maximálne 3. Rozptyl odpovedí dokumentujú nasledujúce dve tabuľky.

**Tab.1** Rozhodovanie po ukončení školy podľa krajov. Počet odpovedí: M-232; Ž – 236

Početnosť odpovedí v %	PO	BB	TN
a/ zamestnám sa vo firme príbuzných	10,6	4,8	3,9
b/ mám dobrú profesiu, prácu ľahko nájdem	3,5	1,6	6,5
c/ vezmem akúkoľvek prácu	24,7	<b>42,0</b>	27,3
d/ pokračujem v štúdiu	16,5	17,7	32,5
e/ vycestujem za prácou do cudziny	62,3	56,4	49,3
f/ nechcem sa zamestnať	0,0	1,6	0,0

**Tab.2** Rozhodovanie po ukončení školy podľa rodu v rámci SR. Počet odp.: M-232; Ž- 236

Početnosť odpovedí v %	Ženy	Muži
a/ zamestnám sa vo firme príbuzných	4,5	6,4
b/ mám dobrú profesiu, prácu ľahko nájdem	0,7	5,7
c/ vezmem akúkoľvek prácu	27,1	22,8
d/ pokračujem v štúdiu	15,8	20,7
e/ vycestujem za prácou do cudziny	51,1	41,4
f/ nechcem sa zamestnať	0,7	0,0

Vzhľadom k tomu, že pomerne vysoké % respondentov odpovedalo, že nemá možnosť sa zamestnať na Slovensku vo svojej profesii (a možno ani nechce) a zároveň podstatná časť absolventov je ochotná vziať akúkoľvek prácu, môžeme právom usudzovať, že aj mimo svoj kraj či republiku, najmä v zahraničí budú mať tendenciu zamestnať sa brigádnicke – dievčatá veľmi často uvádzali au-pair, chlapci manuálne práce bez bližšieho určenia.

Tieto zistenia nepodávajú lichotivý obraz ani o vzťahu respondentov k svojej škole, resp. profesii ani o dostatočne jasnej predstave profesionálneho cieľa, nanajvýš vypovedajú o túžbe finančne si polepšiť bez ohľadu na to, o akú prácu pôjde aj s rizikom pracovať pod úroveň dosiahnutého vzdelania a pravdepodobne aj schopností.

#### Čo by pomohlo respondentom zvýšiť šance získať si prácu?

Uvádžam poradie podľa častosti výskytu odpovedí:

1. lepšia znalosť cudzieho jazyka
2. rozšírenie vlastnej odbornosti
3. zlepšenie praktických zručností
4. protekcia
5. Zvýšenie sebavedomia

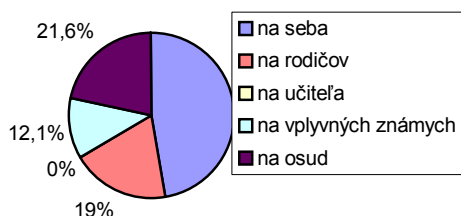
Ktoré zručnosti najväčšmi chýbajú respondentom pri uchádzaní sa o prácu? Čo najviac vnímajú ako svoj osobný nedostatok pri presadzovaní sa?

Najväčšie medzery sa ukázali tak u mužov ako aj u žien (poradie je mierne rozdielne) v týchto oblastiach:

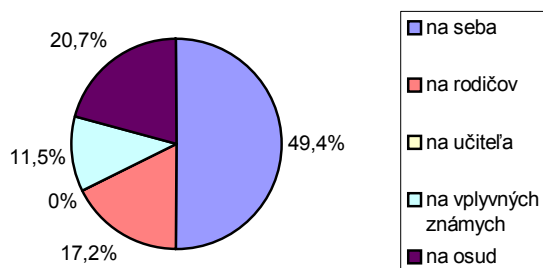
1. ako sa pripraviť na pracovný rozhovor,
2. ako komunikovať s dôležitými ľuďmi,
3. ako čo najlepšie „predať“ svoje schopnosti,
4. aké doklady je potrebné predložiť a ako ich pripraviť,
5. ako zvýšiť atraktivnosť svojej osoby,
6. ako zapôsobiť svojim vzhľadom.

Posledná séria grafov dokumentuje odpovede na otázku: Na koho sa najviac spoliehajú respondenti pri uchádzaní sa o zamestnanie a od koho očakávajú pomoc a podporu. Respondenti boli osobitne vyzvaní, aby odpovedali skutočne úprimne.

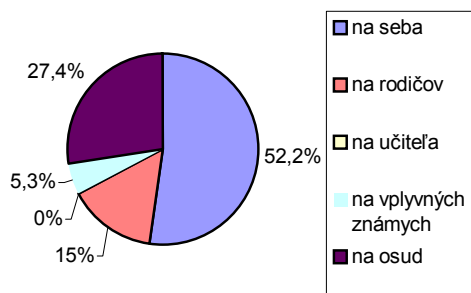
Graf 12. Na čo sa respondenti spoliehajú pri uchádzaní sa o zamestnanie - PO kraj; 116 odpovedí



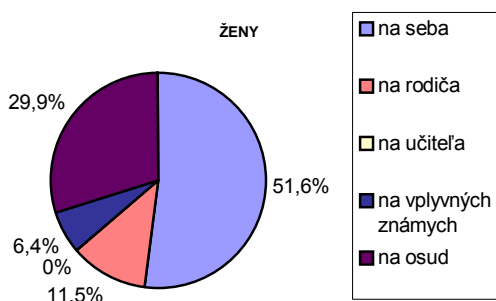
Graf 13. Na čo sa respondenti spoliehajú pri uchádzaní sa o zamestnanie - BB kraj; 87 odpovedí



Graf 14. Na čo sa respondenti spoliehajú pri uchádzaní sa o zamestnanie – TN kraj; 113 odpovedí



Graf 15. Na čo sa respondenti spoliehajú pri hľadaní práce v SR podľa rodu; Ž – 157 odpovedí, M – 159 odpovedí



Je prirodzené, že mladí absolventi sa opierajú o pomoc rodičov, napokon sú na nich stále ekonomicky a napokon aj sociálne závislí.

Oveľa prekvapivejšie však pôsobí skutočnosť, že tretina respondentov uvádza, že sa pri hľadaní práce spolieha primárne na osud a známosti. Tento výsledok dokumentuje nielen prílišnú mieru pasivity mladých absolventov, ale aj mieru vnútornej neistoty a slabej sebaidentifikácie tak vzhľadom k pracovným schopnostiam ako aj k sebe ako k osobe.

## Záver

Namiesto tradičného záveru si dovoľím uviesť poznatky, ktoré sme zaznamenali vo forme poznámok a postrehov z jednotlivých rozhovorov a komentárov respondentov pri získavaní údajov. Tie pomohli vytvoriť aj akýsi intímnejší obraz o prežívaní a zmýšľaní dnešných mladých ľudí, ktorí stoja pred, možno prvým samostatným rozhodnutím – čo ďalej po ukončení strednej školy.

Prevažná väčšina respondentov vyjadrila skutočnú chuť a odhodlanie nájsť si prácu a tiež vysokú mieru ochoty naučiť sa čokoľvek nové, ak to bude potrebné. V rozhovoroch často uvádzali aj vysokú mieru ochoty prispôbiť sa novým podmienkam – pracovným aj sociálnym. Možno až prekvapivo intenzívne, (a domnievam sa aj na úkor vlastnej sebarealizácie), prioritizovali dôležitosť peňazí pred profesionálnym uplatnením sa.

Z uvedených postrehov vyplynulo, akoby zarábanie peňazí a realizácia vo vlastnej profesii boli dve nezlučiteľné cesty: „Pôjdem do zahraničia, zarobím si (ako brigádnik) a až potom, keď sa vrátim, budem sa venovať svojej profesii“.

Príznačná je nejasnosť vlastného smerovania, budovania profesionálnej kariéry a priveľká vágnosť pri stanovovaní si a konkretizovaní osobných cieľov.

Nesamostatnosť a neistota v rozhodovaní a akási mierne zakrytá potreba paternalizmu či tútorstva, t. j. nech zásadné rozhodnutie vykoná za mňa niekto iný, ja sa vyhnem zodpovednosti za dôsledky tohoto rozhodnutia, ale ponechám si právo kritiky za toto rozhodnutie.

Tendencia zveličovať vlastné nedostatky (bez možnosti porovnania) v oblasti napr. jazykovej vybavenosti, pracovných zručností apod. a dávať ich do súvisu s osobnostnou nedostatočnosťou a sebaodceňovaním bez toho, aby si uvedomili, že tieto handicapy pramenia predovšetkým z nedostatku skúseností, prípadne medzier vo vzdelaní a nie z osobnostných nedostatkov.

Nedostatočná informovanosť a malá, resp. žiadna osobná skúsenosť nielen o pracovných možnostiach u nás a v zahraničí, ale najmä minimum informácií o sociálnom a kultúrnom spôsobe života mimo svojho bydliska či regiónu.

Domnievam sa, že prostredníctvom analýzy uvedeného prieskumu sa podarilo aspoň čiastočne predostrieť mozaikovitý obraz o tom, kde najviac „tlačí topánka“ dnešných stredoškolských absolventov a tým napomôcť ku konkrétnym návrhom ako tieto tlaky odstrániť.

### **Literatúra**

Rudy, J., Luptáková, S., Sulíková, R., Vargic, B.: 2001 Organizačné správanie. FÁBER, Bratislava

Luptáková, S.: 1998 Ukončenie pracovného vzťahu – poznajú organizácie skutočné príčiny? In: Zborník z medzinárodnej konferencie – Bratislava 1,2: Fakulta managementu UK.

# MOTIVAČNÉ PROGRAMY V PRAXI ORGANIZÁCIÍ\*

Katarína FUCHSOVÁ

Fakulta manažmentu Prešovskej univerzity v Prešove

## Úvod

Pracovná činnosť je špecifický druh ľudskej aktivity, ktorej zdroje nachádzame jednak vo vnútorných pohnútkach motivácie jednotlivcov (ktorými sú potreby, záujmy, hodnoty, postoje, aspirácie a pod.), ako aj vo vonkajších vplyvoch – stimuloch, ktorými je správanie jednotlivcov ovplyvňované.

Zaoberať sa pracovnou motiváciou, skúmať využívanie a hodnotiť vplyv pracovných stimulov na výkonnosť a pracovnú ochotu jednotlivcov a tímov, hľadať implikácie v úspešnosti organizácií – to znamená zaoberať sa aktuálnou problematikou najmä v zmysle využitia uvedených poznatkov v praxi organizácií pri ich snahe o zvýšenie efektívnosti a konkurencieschopnosti. Ľudský faktor nie je možné degradovať iba na nositeľa nutného výkonu pre zabezpečenie chodu organizácie, jeho potenciál (schopnosti, vedomosti) sa mení na kapitál vtedy, ak požadovaná aktivita je v súlade s individuálnymi predstavami, cieľmi, hodnotovou orientáciou, ak sa podarí vyriešiť tzv. organizačnú dilemu v podobe inkonzistencie individuálnych cieľov a cieľov organizácie.

Pracovná motivácia (stimulácia) je súčasťou procesu vedenia ľudí v organizácii. K základnej výbave súčasných profesionálnych manažérov by tak mali patriť teórie pracovnej motivácie, ktoré sú v podstate hypotetickými konštrukciami, charakterizujúcimi ciele a príčiny ľudského správania. Každá teoretická koncepcia analyzuje problematiku pracovnej motivácie z iného hľadiska (napr. ide o preferovanie potrieb človeka a ich interindividuálnej variability v úlohe motivátorov pracovnej činnosti u Maslowa, Herzberga či McClellanda, alebo je dôraz kladený na princíp posilnenia v podobe odmeny a spätnej väzby (Skinner), iné teórie zdôrazňujú význam očakávania a aspirácií (Vroom), ďalšie problematiku spravodlivosti (Adams), či organizačnej podpory (Lawler, Porter), prípadne sa zameriavajú na otázku možnosti uplatnenia kompetentnosti jedinca v pracovnej oblasti (White).

Teórie pracovnej motivácie nachádzajú svoje praktické uplatnenie pri realizácii tzv. *manažerskej motivačnej stratégie*, ktorá predstavuje aplikovaný súbor poznatkov, metód a praktických postupov z oblasti psychológie práce využiteľných pre manažersku prax aj neprofesionálom v oblasti psychológie, prípadne v súčinnosti s internými či externými odbornými psychologickými službami. Je vecou podnikateľa, zamestnávateľa, či manažéra, aby si na základe poznania podmienok svojej organizácie a svojich zamestnancov vedel pre tvorbu motivačného programu vybrať to, čo je podstatné a čo vytvorí v konkrétnej organizácii motivačnú atmosféru v zmysle žiadúcej výkonnosti a pracovných postojov. Motivačná stratégia je totiž neoddeliteľnou súčasťou *personálnej stratégie* v organizácii, ktorá je subsystémom *celkovej stratégie organizácie*.

Problematika ovplyvňovania pracovnej motivácie je teda vysoko aktuálnou otázkou teórie a praxe vedenia ľudí. V strategicky orientovaných organizáciách, v ktorých manažéri sú si

---

\* Príspevok je čiastkovým výstupom Výskumnej úlohy Grantovej vedeckej agentúry SR VEGA č. 1/1406/04 s názvom „Analýza vzdelávacích, sociálnych psychologických a ekonomických faktorov regionálneho rozvoja zaostalých oblastí“, schválenej na obdobie r.2004-2006.

vedomí významu a dôležitosti ľudských zdrojov, môže byť záujem o uvedenú oblasť deklarovaný v podobe dokumentu, označovaného obvykle ako *motivačný program*. Problematike tvorby motivačného programu, s dôrazom na možnosti využitia rôznych druhov analýz v jej úvodnej etape, sa budeme venovať v ďalšej časti tohto textu, ktorý môže byť inšpirujúcou metodickou pomôckou pre praktické využitie či pre študijné účely.

## Motivačný program organizácie – charakteristika a cieľ

*Motivačný program* tvorí predchádzajúcou analýzou podložený a k napĺňovaniu organizačných potrieb a cieľov zameraný súbor pravidiel, opatrení a postupov, ktorých primárnym poslaním je dosahovanie žiaducej pracovnej motivácie a z nej plynúceho optimálneho prístupu pracovníkov organizácie k práci, a to vo všetkých tých aspektoch, ktoré sú z hľadiska organizácie aktuálne či trvalo významné (Bedrnová, Nový, 2002).

*Cieľom* motivačného programu je teda aktívne ovplyvnenie pracovného správania (výkonnosti) a vytvorenie či upevnenie pozitívnych postojov pracovníkov k organizácii (Mayerová, 1997, Pavlica, 2000). Ide najmä o posilnenie identifikácie záujmov pracovníka so záujmami organizácie (lojalita k organizácii), o formovanie záujmu pracovníka o rozvoj vlastných schopností, vedomostí, zručností, ďalších dimenzií osobnosti a ich aktívne využitie v pracovnom procese, o uvedomenie si individuálnej zodpovednosti a zároveň potreby kooperácie, o rozvoj a uplatnenie tvorivého ľudského potenciálu organizácie, ktorý je v súčasnosti základnou podmienkou prežitia a konkurencieschopnosti organizácie v náročných podmienkach trhového prostredia.

Skôr než vymedzíme *situácie*, ktoré je možné považovať za zvlášť významné z hľadiska potreby vypracovania motivačného programu v organizácii, považujeme za potrebné podotknúť, že zámerné a profesionálne usmerňovanie motivácie v organizáciách na Slovensku zďaleka nie je samozrejmosťou. Nie zriedka je týmto procesom ponechaný voľný priebeh, absentujú aktivity v tejto oblasti, prípadne sa vyskytujú aktivity evidentne ignorujúce závažnosť tejto problematiky a vedúce k demotivácii pracovníkov, vychádzajúce zo špecifik regionálneho trhu práce v súvislosti s nedostatkom pracovných príležitostí a vysokou mierou nezamestnanosti. Iný prístup je charakteristický správaním sa podľa metódy „pokus – omyl“, čo v tomto prípade znamená využívanie bohatej a rôznorodej palety stimulov, ktoré sa však míňajú účinkom, nakoľko nie sú v súlade s očakávaniami či potrebami pracovníkov, ale vychádzajú z predstáv manažmentu. Aby boli aktivity zamerané na ovplyvňovanie motivácie a s ňou súvisiace oblasti účinné a adresné, mali by byť podložené serióznymi a profesionálnymi analýzami, rešpektujúce interindividuálnu variabilitu v oblasti motivácie, v poslednom období v súvislosti s globalizáciou nie zriedka spôsobenú okrem iného aj kultúrnou rozmanitosťou v multikultúrnych tímoch v nadnárodných organizáciách.

Otázky motivácie a jej zámerného ovplyvňovania vystupujú do popredia v nasledujúcich situáciách:

- Manažment organizácie sa rozhodol, že problematiku pracovnej motivácie a stimulácie uchope systematicky a v organizácii *pripraví a zavedie* motivačný program. Príčinou takéhoto rozhodnutia môže byť napríklad rast a rozvoj organizácie do rozmerov, ktoré existenciu premysleného a profesionálne spracovaného motivačného programu predpokladajú. Motivačné programy by mali mať rozpracované v zásade všetky stredné a veľké organizácie.
- Zaregistrovanie *zníženia*, prípadne dlhodobejšej stagnácie úrovne a kvality výkonnosti pracovníkov, či prejavy pracovnej *nespokojnosti*, či už priame (otvorená kritika, fluktuácia)



alebo nepriame (neochota komunikovať, nezáujem o prácu a jej výsledky a pod.) by mali zamerať pozornosť manažmentu na problematiku motivácie.

- Motivačný program v organizácii *existuje*, manažment si však chce overiť reálnu účinnosť jeho jednotlivých opatrení, vylúčiť prvky, ktoré nemajú požadovaný efekt a posilniť stimuly skutočne účinné.
- Manažment organizácie je *spokojný* s výkonnosťou svojich zamestnancov, hľadá však cesty, ako ich stimulovať k *novým formám* pracovného správania. Organizácia napr. stojí pred zmenami, ktoré predpokladajú nové formy spoluúčasti na rozhodovaní, zavedenie nových spôsobov komunikácie, foriem spolupráce (team-building), zmenu pracovných návykov (neštandardné a inovatívne režimy práce, flexibilný pracovný čas) či zmenu organizačnej kultúry v súvislosti s novou stratégiou (napr. v zmysle orientácie na zákazníka, pod vplyvom vstupu zahraničného investora), prípadne potrebuje znížiť náklady cestou optimalizácie využitia ľudského potenciálu.

## Postup prípravy, tvorby a realizácie motivačného programu

1. *Zistenie rôznych aspektov sociálneho subsystému organizácie, stavu a účinnosti základných faktorov pracovnej motivácie v organizácii* – v tomto kroku pôjde o analýzu vybraných problémových okruhov, spadajúcich prioritne do kompetencie pracovnej psychológie, ktorým sa venujeme podrobnejšie v ďalšej časti textu. Východisko uvedených analýz a informačnú základňu motivačného programu tvorí súbor rôznorodých informácií o charakteristikách organizácie (ide o tzv. „tvrdé dáta“ medzi ktoré patria informácie o technických podmienkach a organizácii práce, o strategických cieľoch organizácie, štruktúre zamestnancov z hľadiska kvalifikácie a demografických charakteristík, pracovných podmienkach, fyzickej a psychickej rizikovosti vykonávanej práce, o miere fluktuácie, chorobnosti, úrazovosti, o personálnej a sociálnej politike v organizácii, produktivite práce, tzv. „mäkké dáta“ je možné získať zo zrealizovaných prieskumov názorov, postojov zamestnancov, a pod.). Ďalší postup by mal byť zameraný na nasledujúce problémové okruhy:

- Analýza súčasného systému stimulácie v organizácii

Pri tomto type analýzy sa pozornosť sústreďuje na dva základné problémy. Prvý z nich spočíva predovšetkým vo formálnej deskripcii a charakteristike oficiálne používaných prostriedkov stimulácie. Na tento účel je možné použiť metódu štruktúrovaného rozhovoru s manažérmi na rôznych úrovniach riadenia, doplnenú o obsahovú analýzu organizačných dokumentov a materiálov (existujúci motivačný program, propagačné a náborové materiály, resp. všetko, čo súvisí s motivačnou politikou v organizácii). Na konci tohto procesu by mala byť k dispozícii určitá „mapa“ oficiálnej motivačnej koncepcie organizácie. Je však potrebné zamerať sa aj na to, aké motivačné a stimulačné postupy riadiaci pracovníci používajú v skutočnosti, reálne, zachytiť mieru odlišnosti od oficiálne deklarovanej línie prístupu k motivácii. Na tento účel je možné využiť metódu zúčastneného pozorovania a metódu neštruktúrovaného rozhovoru so zamestnancami.

- Analýza motivačného profilu zamestnancov

Táto analýza slúži jednak ako dôležité východisko identifikácie efektívnych prostriedkov stimulácie, jednak ako porovnávacie a hodnotiace kritérium adekvátnosti existujúceho systému motivácie/stimulácie. Pri realizácii tejto analýzy je možné využiť kombináciu kvantitatívnych a kvalitatívnych metód, pričom sa hľadajú odpovede na nasledujúce otázky: ktoré pohnútky vytvárajú aktuálne motivačné naladenie a ktoré sú zdrojom trvalejšieho zamerania jedinca, aká je

intenzita (dôležitosť, významnosť, naliehavosť) ich pôsobenia, aká je miera spokojnosti s ich naplnením, v akom vzájomnom vzťahu sa uvedené pohnutky nachádzajú (súlad – nesúlad, hierarchia a pod.). Najrozšírenejšou metódou tejto analýzy býva dotazník, pričom sa môžeme stretnúť s rôznymi prístupmi ich zostavovania. Nakoľko si však ľudia nie sú obvykle schopní priamo si uvedomiť, prípadne verbalizovať, čo ich konkrétne motivuje, z akých pohnutí vychádza ich správanie, je vhodné pri tejto analýze využiť napr. projektívne techniky (TAT), vytváranie hypotetických situácií a ich riešenie, metódu kritického prípadu, tiež pozorovanie človeka v pracovných situáciách.

- Analýza pracovnej spokojnosti

Táto oblasť patrí k tradičným predmetom záujmu, pričom sa k jej analýze pristupuje obvykle kvantitatívnym spôsobom pomocou špeciálne skonštruovaných dotazníkov (inšpiráciou sú zvyčajne Jurovského a Kollárikove práce a výskumy, ale aj Minnesotský dotazník spokojnosti MSQ, prípadne dotazníky zamerané na zisťovanie kvality pracovného života). Dotazník by mal reprezentatívne pokrývať najmä nasledujúce oblasti spokojnosti „s prácou“ a spokojnosti „v práci“ (v organizácii): spokojnosť s charakterom a obsahom vykonávanej práce, spokojnosť s platom a materiálnymi stimulmi, spokojnosť s fyzickými podmienkami práce, spokojnosť s medziľudskými vzťahmi medzi kolegami a vo vzťahu nadriadený – podriadený, spokojnosť s možnosťami pracovného postupu, budovania kariéry, osobného rozvoja, spokojnosť so systémom hodnotenia, personálnou a sociálnou politikou v organizácii, a pod.

- Analýza identifikácie zamestnancov

Táto oblasť – na rozdiel od predchádzajúcej – je omnoho zriedkavejšie využívaným uhlom pohľadu na pôsobenie pracovníkov v organizácii napriek tomu, že môže významne obohatiť a rozšíriť zdroje informácií vo vzťahu k motivácii. Obdobne ako pri výskume spokojnosti je účelné rozlíšenie identifikácie zamestnanca „s prácou“ a identifikácie „s organizáciou“. V prvom prípade ide o určitú úroveň vzťahu človeka k vykonávanej činnosti, o vnútorné zaujatie činnosťou, o naplnenie zmyslu života prostredníctvom práce. V súčasnosti existuje zhoda v tom, že identifikáciu výrazne posilňuje práca rozmanitá, zaujímavá, zmysluplná, relatívne autonómna, významná a prestížna z hľadiska organizácie či spoločnosti, so spätnou väzbou o priebehu a výsledkoch vykonávanej činnosti, s možnosťou participácie na rozhodovaní, s celistvými pracovnými úlohami. Inšpiratívnou metódou na analýzu je výpočet skóre motivačného potenciálu pracovného miesta Hackmana a Oldhama (1980), so zameraním na uvedené charakteristiky. V druhom prípade – v prípade identifikácie zamestnanca s organizáciou ide o tzv. zamestnaneckú lojalitu, t.j. postoj, vyjadrený takým správaním, ktorým pracovník manifestuje svoj záujem podieľať sa na cieľoch a úspechoch organizácie. Pri analýze by mali byť reprezentatívne pokryté oblasti: hrdosť na členstvo v organizácii a pocit spolupatričnosti k nej, lojalita k organizácii prejavovaná navonok, spájanie vlastnej budúcnosti s pôsobením v danej organizácii, znalosť a akceptácia cieľov a hodnôt organizácie, angažovanosť, iniciatíva a ochota vynakladať úsilie v záujme organizácie.

- Analýza príčin reálnej a potenciálnej fluktuácie

Analýzu príčin fluktuácie možno uskutočňovať buď ako aktuálnu účelovú sondu (spravidla je požadovaná ako reakcia na zvyšujúci sa počet odchodov kľúčových pracovníkov, pracovníkov určitých profesií a pod.), alebo ako systematické opatrenie, ktoré priebežne monitoruje úroveň stabilizácie pracovníkov v organizácii. Je nevyhnutné, aby výskum fluktuácie bol založený na viacerých postupoch a vychádzal z rôznych zdrojov objektívnej a subjektívnej povahy. Zvyčajne sa odporúča: 1. realizovať analýzu objektívnych materiálov vzťahujúcich sa na skladbu zamestnancov organizácie, na odchod pracovníkov za určitý časový interval a na oficiálne

uvedené príčiny odchodov, 2. realizovať riadené rozhovory s vedúcimi pracovníkmi, vybranými zamestnancami a pod., smerujúce k zachyteniu súčasných nepriaznivých pracovných situácií, potenciálnych rizík a problémov ako možných zdrojov nespokojnosti s dosahom na stabilitu, 3. realizovať hĺbkové interview s pracovníkmi, ktorí sa rozhodli z organizácie odísť s cieľom upresniť skutočné príčiny odchodu, ich prípadnú kumuláciu, 4. realizovať dotazníkové prieskumy zamerané na skutočnosti, ktoré prispievajú k stabilite vs. k fluktuálnym tendenciám napr. u novonastupujúcich zamestnancov so zameraním na dôvody odchodu z predchádzajúceho zamestnania a očakávania v súčasnom zamestnaní, alebo u súčasných zamestnancov s cieľom zachytiť fluktuálne tendencie či u odchádzajúcich, u ktorých ide o analýzu príčin odchodu. Spolupráca s tými zamestnancami, ktorí z organizácie odišli, je málo pravdepodobná (Štikar et al., 2004).

2. *Charakteristika motivačnej atmosféry v organizácii* – na základe predchádzajúcich analýz je možné charakterizovať celkovú atmosféru v rámci organizácie ako aj v rámci osobných preferencií pracovníkov. Voľba jednotky analýzy je determinovaná účelom (jednotlivci, oddelenia, divízie, hierarchické úrovne, pracovné skupiny, profesijné skupiny, celá organizácia, a pod.), rešpektujúc metodologické zásady výberu respondentov.
3. *Spracovanie charakteristiky súčasnej výkonnosti pracovníkov* vo vymedzenej oblasti a stanovenie jej žiadúcej – cieľovej úrovne. Ukazovatele v podobe kvantity a kvality výkonu sú posudzované jednak na základe objektívnych výsledkov, ako aj na základe hodnotenia nadriadeného, kolegov, podriadených, zákazníkov a sebahodnotenia zamestnanca.
4. *Stanovenie krátkodobých a perspektívnych cieľov motivačného programu*, t.j. určenie oblastí, na ktoré je potrebné pôsobenie motivačného programu zamerať. Môže ísť o prioritné zameranie na výkon a výkonnosť, častejšie to však býva komplexnejšie zameranie, zahŕňajúce napr. oblasť stimulácie tvorivosti, sebarozvoja, kooperatívnosti, zodpovednosti, lojality, stabilizácie, a pod.
5. *Určenie nástrojov (prostriedkov) na zabezpečenie cieľov v oblasti motivácie*, ktoré je možné členiť podľa rôznych kritérií, pričom najčastejšie bývajú uvádzané:
  - Hmotné hodnotenie individuálneho výkonu a pracovného správania mzdou, prémieou, odmenou, jednorazovým zvýhodnením (gratifikáciou), trinásty a štrnásty plat podľa kritérií objektívne hodnotiacich prínos pracovníka. Stimul musí pôsobiť dvojsmerne, t.j. v prípade negatívneho hodnotenia v podobe sankcie (zníženie či nepriznanie).
  - Podiel na zisku ako forma zainteresovanosti pracovníka na celkovej efektívnosti organizácie (princíp účasti na výsledku) a jeho vyššia forma – možnosť spoluúčast na riadení.
  - Hmotné stimuly pôsobiace sprostredkovane, napr. financovanie rozvoja kvalifikácie, vzdelávacích akcií, programov rozvoja sociálnych kompetentností, študijných pobytov a stáží, a pod.
  - Súhrn sociálnych výhod (benefitov), pričom najčastejšie ide o rôzne formy nadštandardného poistenia (zdravotné, penzijné), podnikové byty, pôžičky, kratšiu pracovnú dobu, služobné auto, relaxačné a rekreačné služby, a pod. Osvedčený je tzv. Caffeteria systém, založený na individuálnej voľbe pracovníka.
  - Delegovanie vyššej právomoci a zodpovednosti v systéme riadenia (tzv. motivovanie pozíciami), alebo naopak strata pozície. Povyšovanie na základe hodnotenia výsledkov práce, pracovného profilu a predpokladu ďalšieho rozvoja ako súčasť plánovania kariéry pracovníkov.

- Kvalifikovaný výber, hodnotenie, rozmiestňovanie pracovníkov.
  - Posilňovanie vedomia osobných perspektív spojených s organizáciou.
  - Verejné oceňovanie výsledkov práce najlepších pracovníkov a iné formy morálneho oceňovania.
  - Systémy oceňovania vernosti organizácii a rôzne prvky uplatňovania princípu seniority.
  - Obohacovanie obsahu práce o kreatívne prvky, vyššiu mieru autonómie, rotácia práce a rozširovanie obsahu práce.
  - Cieľavedomé vytváranie pozitívnej sociálno-psychologickej atmosféry v organizácii, pozitívne ovplyvňovanie vzťahu nadriadený – podriadený.
  - Úsilie o kvalitu organizačnej kultúry a zlepšovanie imidžu organizácie ne verejnosti, rešpektovanie etických noriem (vypracovanie a reálne uplatňovanie etického kódexu).
6. *Výber konkrétnych postupov a stanovenie podmienok uplatňovania nástrojov v oblasti ovplyvňovania motivácie.*
  7. *Spracovanie motivačného programu ako uceleného koncepčného dokumentu, smernice, stanovenie postupu realizácie, časového harmonogramu, zodpovedných osôb, spôsobu kontroly jeho plnenia, a pod.*
  8. *Oboznámenie všetkých pracovníkov organizácie s prijatým programom.*
  9. *Kontrola výsledkov uplatňovania motivačného programu a realizácia jeho prípadných úprav.*

## **Záver**

Motivačný program organizácie vždy odráža jej špecifické charakteristiky a situáciu. Vždy je to program „šitý na mieru“, nie je ho teda možné vypracovať ako všeobecne platný predpis, no hlavnú zásadu je možné zovšeobecniť do tvrdenia, že podmienky, ktoré organizácii zabezpečujú efektívnosť, prosperitu, by sa mali zhodovať s podmienkami, ktoré u zamestnancov stimulujú výkonnosť a spokojnosť.

## **Literatúra**

- Bedrnová,E.-Nový,I., 2002: Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press.
- Fuchsová,K.-Kravčáková,G., 2004: Manažment pracovnej motivácie. Bratislava: Iris.
- Hackman,R.J.-Oldham,G.R., 1980: Work Redesign. Washington: Addison-Wesley.
- Kollárik,T.- Sollárová,E., 2004: Metódy sociálnopsychologickej praxe. Bratislava: Ikar.
- Kravčáková,G., 2001: Kvalita pracovného života v rôznych štádiách vývoja podniku. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou „Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých“. Prešov: FF PU.
- Mayerová,M., 1997: Stres, motivace, výkonnost. Praha: Grada.
- Pavlica,K. et al., 2000: Sociální výzkum, podnik a management. Praha: Ekopress.
- Štikar,J., Rymeš,M., Riegel,K., Hoskovec,J., 2003: Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum.

## HMOTNÁ STIMULÁCIA PRACOVNÍKOV

### Štatistická analýza vývoja mzdy ako determinantu ovplyvňujúceho rozhodovanie človeka pracovať a analýza vývoja produktivity práce\*

Gabriela KRAVČÁKOVÁ  
Prešovská univerzita v Prešove, Fakulta manažmentu

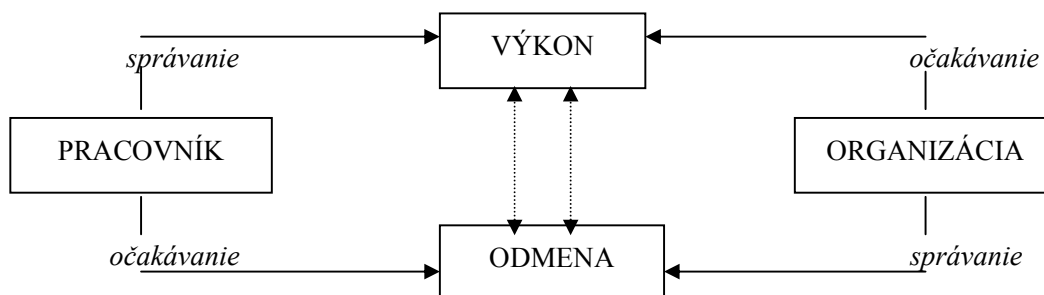
#### Úvod

Základným produkčným faktorom vstupujúcim do transformačného procesu za účelom tvorby produktu je práca. Základným zdrojom podnikateľského procesu sú ľudské zdroje. Uvedené konštatácie vypovedajú o rovnakej skutočnosti, a to o pracovníkoch, ktorí svoj potenciál realizujú v pracovnom procese a bez ktorých by tento proces nebolo možné vôbec uskutočniť. Len pre úplnosť doplníme, že ľudské zdroje možno v pracovnom procese substituovať, napr. zmenou technológií, no absolútna substitúcia nie je možná.

#### Človek v pracovnom procese

Formálnemu uzatvoreniu pracovno-právneho vzťahu predchádza oslovenie, vzbudenie pozornosti a vyvolanie záujmu u človeka na externom trhu práce. Rozhodnutie človeka pracovať pre danú organizáciu, resp. prenajímať danej organizácii vlastnú pracovnú silu ovplyvňuje viera, že jeho očakávania budú naplnené, tzn. že sa naplní aj psychologický kontrakt. Spravidla človek od organizácie právom a opodstatnene očakáva, že jeho pracovný a osobnostný potenciál bude využitý a bude spravodlivo ocenený. Druhým subjektom kontraktu (formálneho a psychologického) je organizácia, ktorá od pracovníka očakáva adekvátny výkon a správanie, tzn. právom a opodstatnene očakáva užitočnosť a zbytočné nenavyšovanie nákladov práce. Formálny i psychologický kontrakt možno teda považovať za transakciu, ktorá sa realizuje prostredníctvom ceny (obr. 1).

Obr. 1 – Model vzťahu medzi výkonom a odmenou



\* Príspevok je čiastkovým výstupom Výskumnej úlohy Grantovej vedeckej agentúry SR VEGA, č. 1/1406/04; názov: Analýza vzdelávacích, sociálnych, psychologických a ekonomických faktorov regionálneho rozvoja zaostalých oblastí. Úloha je schválená na obdobie rokov 2004 – 2006.

Z obrázku vidno, že navzájom súvisiacimi premennými v pracovnom procese sú výkon a cena práce (odmena v najširšom slova zmysle). Za predpokladu odbornej a osobnostnej kompetentnosti a ochoty (motivácie) pracovníka a organizačnej podpory možno očakávať adekvátny výkon. V prípade, že čo len jeden faktor (činiteľ) dosiahne hodnotu menšiu ako 1, celkový výsledok, t.j. výkon bude ovplyvnený negatívne (v extrémnom prípade sa nedostaví).

*Tento príspevok sa zameriava na jeden faktor výkonu, a to na pracovnú motiváciu a osobitne na odmenu ako špecifický motív práce.*

### **Motivácia a pracovné motívy**

Provazník, V. definuje motiváciu ako „súbor činiteľov predstavujúcich vnútorné hnacie sily činnosti človeka, sily, ktoré usmerňujú jeho poznávanie, prežívanie a konanie“ (2002, s. 103). Ovplyvňovanie pracovnej motivácie (stimulácia) je zmysluplné, má svoje opodstatnenie a je nutné. Výsledok tejto činnosti pôsobí na výkon a v organizácii sa prejaví ako zmena v ukazovateľoch, ktorými je možné preukázať hospodárnosť (zníženie nákladov) a ekonomickú efektívnosť (produktivitu, rentabilitu) a ktoré majú v konečnom dôsledku vplyv na efektívny rozvoj podniku.

Zdrojom motivácie sú neuspokojené potreby, ktoré sú pre človeka dôležité, a preto sa snaží o ich redukciu. Tvrdí sa, že ľudské potreby sú nekonečné, čo môže byť príležitosťou, ale aj hrozbou pre organizáciu. Za zdroje motivácie sú ďalej považované návyky, záujmy, ideály a hodnoty. Každý jedinec má jemu vlastný motivačný profil, ktorý charakterizuje jeho orientáciu a intenzitu konania. V psychike človeka nikdy neexistuje len jedna pohnútko, len jeden motív, vždy je ich niekoľko, tvoria komplex, istú hierarchiu, sú individuálne odlišné, pôsobia rôzne v situáciách. Okrem toho, motívy človeka môžu byť protikladné, čo oslabuje celkovú motiváciu a môže to spôsobovať problémy pri nachádzaní nástrojov na účinné ovplyvňovanie motivácie. Nakonečný, M. píše, že aj napriek „interindividuálnej variabilite pracovných motívov, možno nájsť motívy spoločné, hlavne pre určité sociálne skupiny ľudí a možno im priradiť aj určitú frekvenciu a intenzitu výskytu“ (1992, s. 127) a uvádza indexy pracovných motívov zistených výskumne v rôznom čase a na rôznych miestach.

Za *špecifický motív práce* sa považuje **vykonávaná práca** v prípade, že je pre držiteľa zaujímavá, pri výkone ktorej môže uplatniť svoje schopnosti, samostatnosť v konaní i v rozhodovaní, iniciatívu a je zdrojom sebarealizácie. Ďalším motívom je **finančná odmena**, ktorá má inštrumentálnu hodnotu pri zabezpečovaní potrieb, ovplyvňuje pocit existenčnej istoty v súčasnosti i v budúcnosti, je atribútom postavenia človeka v spoločnosti. Z tohto dôvodu je potrebné, aby pracovník považoval odmenu za primeranú námahe, hodnote práce a za spravodlivú. Nespokojnosť s odmenou sa zvyčajne negatívne prejavuje na výkone, hromadia sa sťažnosti, narastá absencia, zvyšuje sa fluktuácia alebo môže dôjsť u pracovníka k psychologickému ústupu. Motivačný účinok odmeny závisí od jej celkovej výšky, od vzťahu odmeny k odmene iných pracovníkov, od jej štruktúry, od pôsobenia ďalších stimulov, od hodnotenia výkonu i od poznania systému odmeňovania. Motivačná hodnota odmeny je zo známych dôvodov na Slovensku vysoká a pravdepodobne jej význam bude ešte narastať. Medzi špecifický motív práce je zaradený aj **štýl vedenia**. V súčasných organizáciách sa uprednostňuje štýl demokratický a upúšťa sa od vedenia príkaz – kontrola. Kladú sa zvýšené nároky na manažéra, ktorý má byť kompetentný, má byť prirodzenou autoritou a od ktorého sa očakáva

podpora kreativity, schopnosť delegovať právomoc a zodpovednosť, vybudovanie dôvery, podnecujúcej atmosféry, účasť na osobnostnom a kvalifikačnom rozvoji spolupracovníkov. Rola manažéra dnes vyžaduje vodcovské správanie (Fuchsová, Mesároš, 1999). Ďalším špecifickým motívom práce sú **sociálne motívy**, ktoré zahŕňajú všetky činitele ovplyvňujúce interakciu na pracovisku (úroveň medziľudských vzťahov, komunikáciu, atmosféru atď.). Ich vplyv na pracovnú motiváciu je rovnako dôležitý ako pri ostatných charakterizovaných motívoch.

Aj pre pracovné motívy platí, že vychádzajú z neuspokojených potrieb a hromadia napätie. Z toho potom vyplýva, že nedostatočná redukcia napätia má pre každý podnik negatívne dôsledky – pracovník je nemotivovaný, prípadne je demotivovaný a nevie prečo, resp. nemá dôvod konať v záujme podniku.

Za najdôležitejší stimul – hoci zďaleka nie jediný – sa považuje finančná odmena. O hodnote odmeny (pre zamestnanca i pre zamestnávateľa) uvažovali praktici i teoretici už veľmi dávno – svedčia o tom napr. poznatky teórií pracovnej motivácie viažuce sa na odmenu a odmeňovanie.

### **Cena práce – determinant ovplyvňujúci rozhodnutie človeka pracovať pre organizáciu**

Domácnosti i firmy usilujú o rovnovážnu cenu práce, odmenu. Odmena predstavuje príjem pracovníka, ktorý tvorí finančná zložka (mzda, plat) a nefinančná, hmotná zložka (benefity).

Z pohľadu pracovníka možno odmenu charakterizovať ako náhradu za vynaloženú námahu z minulého hľadiska, ako determinant budúceho správania, ako prostriedok obživy a prostriedok na zabezpečenie ostatných potrieb a túžob, ako prestíž pracovnej funkcie a pod.

Z pohľadu podniku predstavuje odmena – v krátkom období – náklad, ktorého úroveň má byť podmienená produktivitou práce a ktorý ovplyvňuje konkurenčnosť podniku. Odmena má byť súčasne chápaná ako faktor ovplyvňujúci konanie a správanie kľúčového zdroja transformačného procesu.

V prípade, že ekonomické prostredie budeme považovať za štandardné, je cena práce (odmena) pre väčšinu ľudí dôležitým determinantom, ktorý ovplyvňuje rozhodnutie človeka.

V naznačených súvislostiach rozhodovanie pracovníka popisuje ekonomická teória prostredníctvom funkcií mzdy (odmeny). Mzda plní funkciu vyrovnávaciu, smerovaciú, selektívnu, alokačnú a motivačnú.

Mzda plní funkciu vyrovnávaciu medzi dopytom (firmy) a ponukou (pracovníci), pričom ide o snahu dosiahnuť stav equilibria. Len za predpokladu, že okolie podnikov vykazuje vyššiu mieru nezamestnanosti a nezamestnaní sú pracovné sily s potrebnou kvalifikáciou a praxou v odbore, potom by sa mohlo zdať, že pasívne správanie sa podnikov voči potenciálnym a vlastným pracovníkom má svoje opodstatnenie. K tomu je ale potrebné dodať, že len vlastný pracovník je v podniku adaptovaný a pri každom novoprijatom existuje riziko neadaptability.

Mzda plní funkciu smerovaciú, tzn. hybnou silou k odchodu, alebo k zotrvaní pracovníka v organizácii (z makro úrovne: zotrvanie v krajine) je mzda. Usiluje konkurencia o získanie kvalitnej pracovnej sily tým, že ponúka vyššiu mzdu? Existujú reálne možnosti mobility a migrácie pre pracovné zdroje? Zdá sa, že negatívne odpovede znamenajú výhodu pre organizáciu pri rozhodovaní o výške nákladov práce. Pripúšťame krátkodobé využitie situácie, no tá sa môže rýchlo zmeniť a organizácia sa vlastnou vinou dostane do vážnych problémov. Zo smerovacej funkcie vychádza aj ďalšia otázka: Dokáže mzda adekvátne zabezpečiť reálne potreby človeka, jeho životnú úroveň? Z druhej strany sa možno tiež pýtať: Je organizácia atraktívna, má dostatok kvalitných súčasných i budúcich uchádzačov o prácu? Zvyšovanie úrovne negatívnosti

v odpovediach zvyšuje nekonkurenčnosť podnikateľského subjektu a sú identifikovateľné negatíva i pre spoločnosť.

Mzda z pohľadu pracovníka plní funkciu stimulačnú, teda pobádaciú ku konaniu a správaniu a jej význam nemá byť podnikom podcenený. Pracovník hodnotí úžitok z vlastných vstupov do pracovného procesu a to je signál pre organizáciu, či stanovené očakávania budú dosiahnuté. Na tomto mieste je vhodné popísať jav, ktorý ekonómovia nazývajú morálny hazard. V prípade, že výkon pracovníka nie je dokonale kontrolovaný, a táto možnosť prakticky neexistuje v absolútnom zmysle slova, využíva pracovník situáciu a podáva nižší výkon, tzn. zväčšujú sa rezervy v realizácii pracovnej sily. Východiskom sú vysoké mzdy, o ktoré zamestnanci nechcú prísť, resp. nechcú, aby boli znížené. Toto opatrenie znižuje riziko morálneho hazardu. K uvedenému je vhodné dodať, že ekonomické teórie efektívnych miezd dokazujú, že pre firmu môže byť výhodnejšie udržiavať vyššie mzdy, aj keď existuje preís ponuky na trhu práce. Zdôvodnení existuje niekoľko a vychádzajú zo vzťahov medzi výškou mzdy a fluktuáciou, pracovným úsilím, kvalitou pracovníka a vzťahom medzi zdravím pracovníka a jeho výkonnosťou. „Pracovníci, ktorí majú pocit, že sú primerane ohodnotení, nevyhľadávajú vedľajšie pracovné príležitosti a svoj voľný čas využijú na regeneráciu síl a na odpočinok. Sú potom zdravší (fyzicky i duševne) a oddychnutí. Nebývajú často chorí a sú pre firmu väčším prínosom ako tí, ktorí svoje sily triešťa“ (Brožová, 2001, s. 59).

Mzda plní funkciu selektívnu. Toto možno objasniť prostredníctvom nákladov, ktoré zvyšujú cenu produktu. V prípade, že podnik si na trhu vytvorí konkurenčnú nevýhodu vysokých nákladov, vypadáva z konkurenčnej súťaže. Z toho jednoznačne vyplýva, že mzda má byť priamo závislá od produktivity práce a od efektívnosti. Ak je produktivita práce, resp. pridaná hodnota nízka, potom ani odmeny nemôžu vykazovať vysoké hodnoty. V tejto súvislosti je potrebné zisťovať príčiny nízkej produktivity v podnikovom manažmente (Tej, Šimková, 2001).

Umožňuje výrobné zariadenie a pracovné prostriedky produktivitu zvýšiť? Je práca organizovaná v súlade s požiadavkami logistiky? Sú schopnosti pracovníkov postačujúce? Sú pracovníci ochotní zvýšiť doterajšie úsilie?

### Vývoj mzdy a produktivity práce v Slovenskej republike

Na základe prepočtu štatistických ukazovateľov v ďalšej časti príspevku je prezentovaný mzdový vývoj a vývoj hrubého domáceho produktu za obdobie rokov 1995 až 2003 na Slovensku. Interpretácia údajov vychádza z uvedeného textu a naznačuje možné správanie sa ľudí na trhu práce.

Tab. 1 – Vývoj priemernej, reálnej a čistej mzdy (zdroj: [www.statistics.sk](http://www.statistics.sk), [www.danovareforma.sk](http://www.danovareforma.sk), vlastné prepočty)

SKK ROK	Priemerná mzda (hrubá) - ročná	Reálna mzda - ročná 1995 = 100	Nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka	Poistné odvody - zamestnanec		Daň	Čistá mzda - ročná
1995	86.340,-	86.340,-	21.000,-	12 %	10.361,-	9.000,-	66.979,-
1996	97.848,-	95.232,-	21.000,-	12 %	11.742,-	10.021,-	76.085,-
1997	110.712,-	101.532,-	21.000,-	12 %	13.285,-	12.285,-	85.142,-



<b>1998</b>	120.036,-	<b>103.260,-</b>	21.000,-	12 %	14.404,-	13.926,-	<b>91.706,-</b>
<b>1999</b>	128.736,-	<b>100.416,-</b>	21.000,-	12 %	15.448,-	15.457,-	<b>97.831,-</b>
<b>2000</b>	137.160,-	<b>95.832,-</b>	38.760,-	12 %	16.459,-	10.800,-	<b>109.901,-</b>
<b>2001</b>	148.380,-	<b>96.876,-</b>	38.760,-	12,8%	18.993,-	10.925,-	<b>118.462,-</b>
<b>2002</b>	162.132,-	<b>102.396,-</b>	38.760,-	12,8%	20.753,-	13.323,-	<b>128.056,-</b>
<b>2003</b>	172.380,-	<b>100.764,-</b>	38.760,-	12,8%	22.065,-	15.111,-	<b>135.204,-</b>
		116,7 %					201,9 %

*Poznámky:*

- 1. Priemerná nominálna mzda (hrubá mzda) – poistné odvody – odpočítateľné položky = čiastkový základ dane na určenie výšky dane*
- 2. Čistá mzda = priemerná (hrubá) mzda – poistné odvody – daň*
- 3. Poistné odvody do roku 2000: 3,7 % zdravotné poistenie, 1,4 % nemocenské poistenie, 5,9 % sociálne poistenie, 1 % fond nezamestnanosti. Od roku 2001: 4 % zdravotné poistenie, 1,4 % nemocenské poistenie, 6,4 % sociálne poistenie, 1 % fond nezamestnanosti*
- 4. Daň (do roku 2003 progresívna) – pri prepočte podľa výšky mzdy je použitá minimálna sadzba. Do roku 1999 : 9.000,- Sk + 20 % zo základu presahujúceho 60.000,- Sk. Od roku 2000 : 10.800,- Sk + 20 % zo základu presahujúceho 90.000,- Sk*
- 5. Do nezdaniteľnej časti základu dane rátame len odpočítateľnú položku na daňovníka, pretože len táto položka sa rovnako vzťahuje na každého zamestnanca*

Z tabuľky 1 vidno, že priemerná mzda za sledované obdobie od roku 1995 do roku 2003 má rastúcu tendenciu. Mzda v roku 2003 oproti roku 1995 bola na úrovni 199,7 %. Priemerná mzda má ale nízku vypovedaciu hodnotu, nedáva predstavu o zabezpečení životnej úrovne, preto sa využíva ukazovateľ reálna mzda.

Reálna mzda predstavuje množstvo tovarov a služieb, na ktoré je možné premeniť mzdu nominálnu (v tabuľke 2 nominálna priemerná a čistá mzda). Závisí od výšky nominálnej mzdy, úrovne cien tovarov a služieb a od daní.

Vývoj reálnej mzdy za sledované obdobie bol nerovnomerný, no jej výška v roku 2003 oproti roku 1995 vzrástla o 16,7%. Reálna mzda je prepočítaná indexom reálnej mzdy, ktorý predstavuje predstavuje index priemernej mesačnej mzdy delený indexom životných nákladov (meraným pomocou indexu spotrebiteľských cien, ktorý predstavuje náklady spotrebného koša spotrebných statkov). Teda reálna mzda v prepočte nezahŕňa poistné odvody a dane.

Ľudí v pracovnom procese zaujíma ukazovateľ tzv. čistá mzda. Je to nominálna (hrubá) mzda znížená o poistné odvody a daň. Z tabuľky vidno, že čistá mzda mala stúpajúci trend a v roku 2003 oproti roku 1995 vzrástla o 101,9 %. Tu je ale potrebné dodať, že v tzv. čistej mzde nie je prejavovaný vplyv úrovne cien. Túto skutočnosť jasne vidno pri porovnaní stĺpca 3 a stĺpca 8 z tabuľky 2.

Pozitívny vplyv štátu na hmotnú stimuláciu sa ukázal v položke nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka. Do roku 2003 bolo odpočítateľných položiek viac, išlo o položky: na vyživované dieťa (1993 = 9.000,- Sk, 2003 = 16.800,- Sk), na ťažko zdravotne postihnuté dieťa (od 1.1.1994 = 18.000,- Sk, 2003 = 33.600,- Sk), na manželku (1993 = 12.000,- Sk, 2003 = 12.000,- Sk, na čiastočne invalidného dôchodcu (1993 = 6.000,- Sk, 2003 = 8.400,- Sk), na invalidného dôchodcu (1993 = 12.000,- Sk, 2003 = 16.800,- Sk). Od 1. 1. 2004 došlo k zmene v oblasti odpočítateľných položiek. Zredukoval sa ich počet tak, že ostali iba dve odpočítateľné položky, a to položka na daňovníka a vyživovanú manželku (manžela). Za dôležité v tejto oblasti

možno považovať, že tieto položky nie sú určované paušálnou sumou, ako tomu bolo pred daňovou reformou, ale percentom v závislosti od vývoja životnej úrovne v krajine (19,2 násobok životného minima). Odpočítateľná položka na vyživované dieťa bola nahradená daňovým bonusom. Súčasťou daňovej reformy bolo zrušenie progresívnej dane a zavedenie tzv. rovnej dane (19 %). Cieľom bolo predovšetkým znížiť daňové zaťaženie podnikateľov a zamestnancov a tiež na nediskriminačnej báze podporiť všetky druhy ekonomických aktivít.

Mzdová úroveň má byť závislá od produktivity práce, tzn. rast produktivity práce má byť predpokladom rastu miezd. Pretože vychádzame z údajov za celú SR, vhodným ukazovateľom na výpočet produktivity sa javí hrubý domáci produkt (tab. 2).

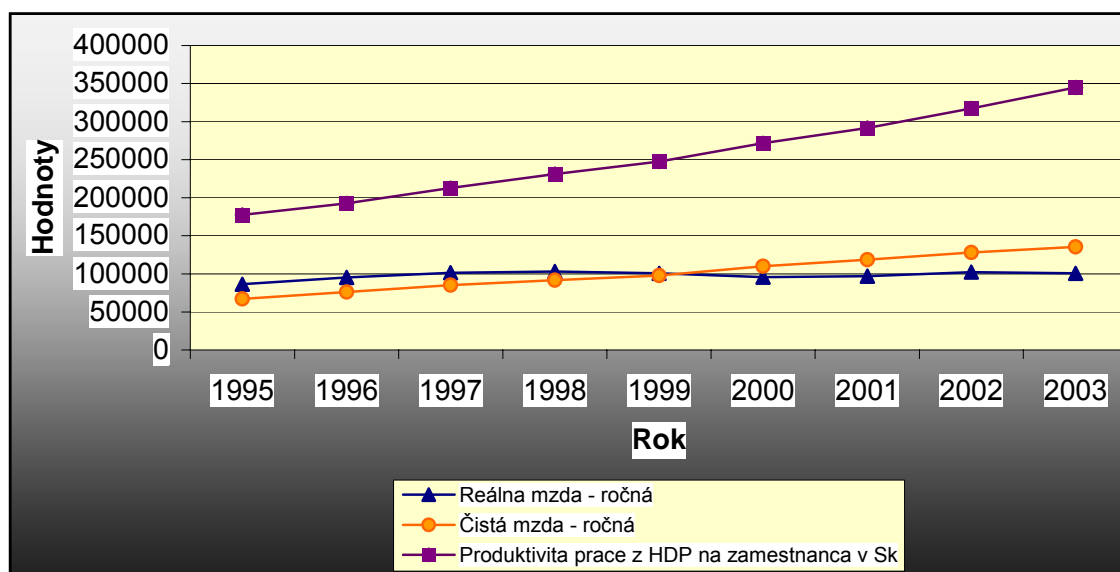
Tab. 2 – Vývoj hrubého domáceho produktu, zamestnanosti a produktivity práce

(zdroj: *www.statistics.sk*, vlastné prepočty)

<b>ROK</b>	<b>HDP v bežných cenách mld. Sk</b>	<b>Pracujúci v hospodárstve tis. osôb</b>	<b>Produktivita práce z HDP na zamestnanca v Sk (1995 = 100)</b>
<b>1995</b>	576,5	3.250	177.385,-
<b>1996</b>	638,4	3.317	192.463,-
<b>1997</b>	712,7	3.350	212.746,-
<b>1998</b>	781,4	3.380	231.183,-
<b>1999</b>	844,1	3.410	247.537,-
<b>2000</b>	934,1	3.437	271.778,-
<b>2001</b>	1.009,8	3.461	291.765,-
<b>2002</b>	1.098,7	3.460	317.543,-
<b>2003</b>	1.195,8	3.470	344.611,- 194,3 %

Podľa údajov z tabuľky 2 vidno, že rastúci trend existuje aj pri ukazovateli produktivity práce, ktorý je vypočítaný z hrubého domáceho produktu v bežných cenách na zamestnanca. Možno konštatovať, že tento jav je pozitívny a bol ovplyvnený vstupmi do transformačného procesu, tzn. bol ovplyvnený i ľudskou prácou. V súlade s textom príspevku má táto skutočnosť pozitívne ovplyvňovať i priemernú a reálnu mzdu. Marginália: produktivita práce v SR zďaleka nedosahuje úroveň produktivity práce v krajinách Európskej únie.

Graf 1 – Vývoj reálnej mzdy, čistej mzdy a produktivity práce



Na základe grafického zobrazenia možno uviesť, že priebeh vývoja produktivity práce za sledované obdobie je vyjadrený priamkou. Z toho možno usúdiť, že ide o priamu lineárnu závislosť – t.j. produktivita práce sa rovnomerne zvyšovala každoročne, pričom pri porovnaní roku 1995 a roku 2003, vzrástla až o 94,3 %.

Rovnako aj vývoj priemernej nominálnej mzdy čistej a reálnej mzdy je priamy, no tendencia rastu je podstatne miernejšia ako pri produktivite práce. Pri mzde reálnej je priamka takmer konštantná (nárast oproti základu je o 16,7 %).

V roku 1999 bola priemerná nominálna mzda čistá a mzda reálna takmer na rovnakej úrovni (rozdiel v prospech reálnej mzdy je 2.585,- Sk). Od roku 2000 rýchlejšie narastá priemerná nominálna mzda čistá oproti reálnej mzde. Kým v roku 1996 bola priemerná nominálna mzda čistá oproti reálnej mzde nižšia o 19.147,- Sk, tak v roku 2003 je už priemerná nominálna mzda čistá oproti reálnej mzde vyššia o 34.440,- Sk.

Priemerná nominálna mzda čistá oproti základu sa v roku 2003 zvýšila o 101,9 %. Tempo rastu možno považovať za rýchle, no ako bolo uvedené vyššie, táto mzda nevytvára o možnosti zabezpečenia životnej úrovne. Napriek tomu, že priemerná nominálna mzda čistá vzrástla o 101,9 %, ľudia si toto množstvo peňazí mohli vymeniť za produkty v množstve vyššom o 16,7 % oproti roku 1993. Na základe toho možno konštatovať, že predovšetkým ceny tovarov a služieb (zmena poisťných odvodov a daní bola nepatrná) ovplyvňovali reálnu mzdu, teda životnú úroveň negatívne.

Ak porovnáme rast produktivity práce (o 94,3 %) s rastom priemernej nominálnej mzdy čistej (o 101,9 %) vidíme takmer rovnaký nárast. Na základe toho možno hovoriť o zlome vývoji v krajine. Rast produktivity práce má byť rýchlejší ako rast mzdy, no neexistuje a ani nie je možné stanoviť normu pomeru medzi rastom produktivity práce a rastom mzdy. Existujú názory, že v zdravej ekonomike by 4 až 7 % rast produktivity práce mohol zvyšovať mzdu o 0,5 až 1 %.

Jasnejšiu vypovedaciu hodnotu vzhľadom na stimuláciu pracovníkov má porovnanie rastu produktivity práce s rastom reálnej mzdy (o 16,7 %). Toto porovnanie už nevyzníeva tak

optimisticky pre pracovníkov. Z toho možno usudzovať o nedostatočnej stimulácii prostredníctvom odmeny a v dôsledku toho možno očakávať odliv pracovných síl z krajiny.

Na záver je potrebné dodať, že rýchlejšie tempo rastu produktivity práce oproti mzde je cieľovo orientované. Slovenská republika dosahuje nízku produktivitu práce oproti vyspelých krajinám, preto je potrebné túto diskrepanciu odstrániť.

## **Záver**

Na základe uvedeného možno povedať, že odmena zohráva významné a nezastupiteľné miesto u pracovníka. Má bezprostredný vplyv na jeho životnú úroveň a na možnosť uspokojovať potreby svoje a svojich blízkych, preto je odmena preferovaným stimulačným inštrumentom. V organizácii má byť všeobecne prijatá politika odmeňovania, ktorá reflektuje prínos pracovného miesta a jeho držiteľa, stav v konkurenčných firmách a situáciu na trhu práce – aj takto je možno redukovať subjektívne pocity nerovnosti a zabezpečiť objektivitu hodnotenia. Pracovníkovi má byť daná možnosť ovplyvňovať vlastnú odmenu, pričom líniový manažér má poznať a dôsledne uplatňovať systém odmeňovania a zásady správneho odmeňovania. Pre manažment by malo byť inšpirujúce a cielene využité dôležité poznanie, že odmena ovplyvňuje výkon pracovníka. Hmotne stimulovať má zmysel aj z makro úrovne, napr. prostredníctvom daňovej politiky, pretože reálna a tzv. čistá mzda majú vplyv na rozhodovanie ľudí pracovať a v konečnom dôsledku i na rozhodovanie pracovať v danej krajine.

## **Literatúra**

- Brožová, D. Vyšší mzdy šetří firmám náklady. In *Moderní řízení*, 2001, roč. XXXVI, č. 4.
- Fuchsová, K., Mesároš, L. Efektívne vedenie ľudských zdrojov v súčasných podmienkach slovenskej ekonomiky a problémy fluktuácie zamestnancov. In *Súčasný trendy v manažmente. Zborník z medzinárodnej konferencie*. Bratislava : Fakulta manažmentu UK, 1999, s. V.17-22.
- Nakonečný, M. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha : Management Press, 1992.
- Provazník, V. a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha : Grada, 2002.
- Tej, J. , Šimková, H. *Ľudský faktor v personálnom riadení podniku*. In *Przedsiębiorczość w procesie przemian strukturalnych w Europie środkowo-wschodniej*. Rzeszów : OVPRz.
- [www.danovareforma.sk](http://www.danovareforma.sk)  
[www.government.gov.sk](http://www.government.gov.sk)  
[www.statistics.sk](http://www.statistics.sk)

# FAKTORY OVPLYVŇUJÚCE PREFERENCIE ORGANIZAČNÝCH HODNÔT VO VEREJNEJ SPRÁVE\*

Ladislav LOVAŠ  
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika Košice

Časť nášho výskumu organizačnej kultúry organizácií verejnej správy bola venovaná zisťovaniu organizačných hodnôt. Výskumu sa zúčastnili pracovníci úradov štátnej správy a samosprávy. Použitý postup využíval možnosť zistiť preferencie organizačných hodnôt jednak ako osobnú výpoveď, jednak ako hodnotenie tej kategórie zamestnancov, do ktorej účastníci výskumu patrili. Tu umožnilo analýzu vplyvu typu pracoviska (úrad štátnej správy, úrad samosprávy) a spôsobu výpovede z hľadiska subjektu hodnotenia (sebahodnotenie, hodnotenie ostatných zamestnancov) na preferenciu hodnôt z organizačnej sféry.

Sfére hodnôt sa pripisuje významná úloha v pohľade na organizáciu ako na sociálnu skupinu, ktorá má svoju kultúru. Pojem organizačná kultúra sa používa na označenie typického spôsobu života ľudí, ktorí organizáciu tvoria. Najčastejšie sa organizačná kultúra definuje ako súbor hodnôt, presvedčení a noriem zdieľaných členmi organizácie, ktoré sa prejavujú v riešení problémov a v sociálnom správaní vnútri organizácie a navonok (napr. Driskill, Brenton, 2005, Lukášová, Nový a kol., 2004, O'Neil et al., 2001). V intenciách Scheinovho modelu je možné hovoriť o rôznych spôsoboch prejavovania sa organizačnej kultúry. Najvyššiu úroveň tvoria viditeľné prejavy, označené ako artefakty. Druhú úroveň tvoria zastávané hodnoty a presvedčenia (explicitne vyjadrované a oficiálne deklarované). Tretiu najhlbšiu úroveň tvoria základné presvedčenia a predpoklady (Schein, 1992).

Základom organizačnej kultúry je uznávanie istých hodnôt a noriem, ktoré pôsobia ako prvok spájajúci jednotlivcov – členov organizácie. Dôležitou otázkou z hľadiska výskumu je konkretizácia povahy indikátorov organizačnej kultúry na skupinovej a individuálnej úrovni. Týka sa to možnosti využitia osobných výpovedí o vlastných stanoviskách (individuálna úroveň) a využitia výpovedí, ktoré majú charakter posúdenia situácie v organizácii (skupinová úroveň). V prvom prípade je výsledkom obraz o stanoviskách členov organizácie, ktorý je možné analyzovať z hľadiska obsahu a miery zhody. V druhom prípade je výsledkom obraz o tom, ako je skupina vnímaná svojimi členmi, čo je považované za charakteristické pre skupinu. Je známe, že aj keď by teoreticky mohol byť výsledok zhodný, v skutočnosti to tak nemusí byť. Dôležitú úlohu to môže mať miera poznania členov organizácie navzájom, ale aj niektoré ďalšie okolnosti. V snahe zorientovať sa v tejto problematike sme pripravili výskumný dotazník, ktorý umožňuje zisťovať preferencie hodnôt z prostredia organizácií, ktoré označujeme ako organizačné hodnoty tak, aby bolo možné konfrontovať výpovede o sebe a výpovede o skupine.

## Metóda

Ako vnímajú pracovníci verejnej správy vedenia svojich organizácií a svojich spolupracovníkov sme zisťovali prostredníctvom dotazníka označeného ako DPA (Dotazník

---

\* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 1/0226/03

pracovnej atmosféry). Jeho základom je posudzovanie významu 19 charakteristík pracovného prostredia resp. organizácie, ktoré umožňujú zistiť organizačné hodnotovo-normatívne preferencie jednotlivca. Dotazník DPA tým prináša pohľad na tú sféru organizačnej kultúry, ktorá sa považuje za jej jadro. Ide konkrétne o nasledovné charakteristiky:

1. Poriadok
2. Vysoký výkon
3. Dobré vzťahy medzi pracovníkmi
4. Disciplína
5. Rozhodovanie za účasti zamestnancov
6. Dobrý informačný systém (aby každý mal všetky informácie, ktoré potrebuje)
7. Dobrá organizácie práce
8. Spokojnosť občanov
9. Dobrý dojem navonok
10. Spokojnosť zamestnancov
11. Kvalita práce
12. Podpora odborného rastu zamestnancov
13. Vzťahy s politickou sférou
14. Spolupráca medzi oddeleniami vnútri organizácie
15. Informovanosť občanov
16. Zavádzanie zmien
17. Primeraná odmena za prácu
18. Vzájomná pomoc a pochopenie medzi zamestnancami
19. Technické vybavenie pracoviska

Uvedené charakteristiky sú posudzované z rôznych hľadísk, presnejšie z rôznych perspektív. V tomto príspevku sú prezentované zistenia, ktoré sa týkajú vyjadrenia osobného stanoviska a posúdenia preferencií ostatných spolupracovníkov. V prvom prípade boli účastníci výskumu požiadaní, aby vyjadrili, nakoľko sú pre nich osobne uvedené charakteristiky dôležité. Jednotlivé položky boli posudzované na 5 bodovej škále súhlasu („1“) vs. nesúhlasu („5“). V druhom prípade mali na rovnakej 5 bodovej škále označiť, nakoľko sú pre ich spolupracovníkov uvedené charakteristiky dôležité, teda čo považujú za dôležité ostatní zamestnanci.

Výskumnú vzorku pre uvedenú analýzu tvorilo 117 účastníkov. Z nich bolo 66 žien a 46 mužov (5 neuviedli rod). 69 účastníkov pracuje v štátnej správe, 48 účastníkov pracuje v úradoch samosprávy.

## Výsledky

Existenciu rozdielov v pohľade zamestnancov štátnej správy a samosprávy a spôsobu výpovedí o preferenciách organizačných hodnôt sme overovali ako design MANOVA 2 x 2 so 19 závislými premennými. Overovali sme tak vplyv typu pracoviska (úrad štátnej správy, úrad samosprávy) a spôsobu výpovede z hľadiska subjektu hodnotenia (sebahodnotenie, hodnotenie ostatných zamestnancov) na preferenciu 19 hodnôt z organizačnej sféry.

Pri použití postupe sa prejavili aj typ pracoviska (oblasť verejnej správy) aj spôsob výpovede z hľadiska subjektu hodnotenia ako faktory významne ovplyvňujúce preferencie organizačných hodnôt. Podľa MANOVA bola v prípade faktora oblasť VS (štátna správa, samospráva) hodnota Raovho R 2,741, čo je významné na hladine 0.001 ( $p = 0,0007$ ). Znamená

to, že v hodnotových preferenciách pracovníkov uvedených oblastí verejnej správy sa prejavili významné odlišnosti. V prípade faktora spôsob výpovede z hľadiska subjektu hodnotenia bola hodnota Raovho R 19,93, čo je významné na hladine 0.001 ( $p = 0.0000$ ). Znamená to, že aj to, či účastníci výskumu vyjadrili osobné stanovisko alebo odhadli preferencie ostatných zamestnancov, významne ovplyvnilo ich odpovede.

Následne sme zisťovali, v čom konkrétne sa prejavilo pôsobenie uvedených faktorov. Pri analýze vplyvu oblasti verejnej správy na hodnotové preferencie (tab. 1) boli ako významné zistené len rozdiely v hodnotení vzťahov s politickou sférou. Účastníci výskumu z úradov štátnej správy vyjadrili voči vzťahom s politickou sférou negatívne stanovisko (škálová hodnota 3,94, čo zodpovedá odpovedi „nie“), zatiaľ účastníci výskumu z úradov samosprávy odpovedali v priemere neutrálnym, resp. veľmi mierne negatívnym stanoviskom (škálová hodnota 3.13, čo je blízko alternatíve „nedá sa určiť“ v smere k alternatíve „nie“). Vzťahy s politickou sférou teda nie sú považované za dôležité, rozdiel je v miere ich odmietania.

Tab. 1:

Vplyv oblasti verejnej správy na preferencie organizačných hodnôt ako faktor MANOVA

	Štátna správa	Samospráva	F test	P
1	1,78	1,87	0,729	
2	2,04	1,80	3,448	
3	1,66	1,82	2,020	
4	2,13	1,93	2,329	
5	1,89	1,87	0,021	
6	1,43	1,56	1,697	
7	1,59	1,60	0,001	
8	1,81	1,84	0,082	
9	1,98	2,06	0,338	
10	1,59	1,74	1,933	
11	1,56	1,61	0,187	
12	1,65	1,70	0,181	
13	3,94	3,13	19,922	0,000019
14	1,89	1,93	0,137	
15	1,98	1,83	1,876	
16	2,51	1,28	3,045	
17	1,48	1,59	0,835	
18	1,76	1,84	0,567	
19	1,36	1,49	2,242	

Analogicky bol zisťovaný vplyv spôsobu výpovede z hľadiska hodnoteného subjektu na hodnotenie významu jednotlivých organizačných hodnôt (tab. 2). Tu sa prejavil ako vysoko významný vplyv daného faktora vo väčšine prípadov. Vlastne jedinou výnimkou v tom bolo hodnotenie významu vzťahu s politickou sférou (položka č. 13). Stanovisko voči nej bolo približne rovnako mierne negatívne aj pri vyjadrení osobného názoru, aj pri hodnotení stanoviska ostatných zamestnancov. Nižšia úroveň významnosti (hladina 0.05) pôsobenia uvedeného faktora

bola zistená v prípade položky č. 9 „Dobrý dojem navonok“. Prejavilo sa to pripísaním väčšieho významu vytvárania dobrého dojmu navonok pri vyjadrení osobného stanoviska v porovnaní s hodnotením názoru ostatných zamestnancov. Vo všetkých ostatných prípadoch bol rozdiel medzi vyjadreným osobným názorom (sebahodnotením) a hodnotením názoru ostatných zamestnancov vysoko významný. Vo všetkých prípadoch pritom bol obsah položiek hodnotený ako významnejší pri vyjadrení osobného stanoviska. Vzhľadom na to, že takéto charakter mali aj rozdiely v odpovediach na položku č. 9, dá sa hovoriť o konzistentnom trende označovať vybrané organizačné hodnoty za významnejšie vtedy, keď sa vyjadrovalo osobné stanovisko v porovnaní s hodnotením toho, aký význam pripisujú týmto hodnotám ostatní.

Tab. 2:

Vplyv faktora objekt hodnotenia (sebahodnotenie, hodnotenie spolupracovníkov) na preferencie organizačných hodnôt.

	Hodnotenie zamestnancov	Sebahodnotenie	F test	
1	2,19	1,45	86,346	0,000000
2	2,14	1,69	35,358	0,000000
3	1,98	1,50	27,488	0,000001
4	2,26	1,80	28,883	0,000000
5	2,05	1,72	15,652	0,000135
6	1,65	1,35	15,031	0,000179
7	1,84	1,35	28,650	0,000000
8	2,06	1,59	37,623	0,000000
9	2,11	1,94	5,258	0,023730
10	1,86	1,50	17,008	0,000072
11	1,84	1,33	42,357	0,000000
12	1,86	1,49	19,255	0,000026
13	3,47	3,61	2,693	0,103575
14	2,14	1,68	35,793	0,000000
15	2,06	1,76	17,346	0,000062
16	2,54	2,24	10,951	0,001262
17	1,69	1,38	10,577	0,001517
18	2,01	1,59	30,674	0,000000
19	1,56	1,29	20,980	0,000012

Tradične sa s hodnotovými preferenciami spája zoraďovanie položiek reprezentujúcich hodnoty do poradia. Pre doplnenie popisu výskumných zistení preto uvádzame poradie najvyššie a najnižšie hodnotených položiek v našom výskume. Vzhľadom na vyššie uvedené zistenia sme zostavili rebríček organizačných hodnôt, ktoré boli označené ako relatívne najviac a najmenej významné tak, aby umožnili porovnanie vyjadreného osobného stanoviska (sebahodnotenie) a hodnotenia ostatných zamestnancov (tab. 3 a 4)..



## Záver

Najdôležitejším výsledkom prezentovanej analýzy výskumných zistení, týkajúcich sa preferencií organizačných hodnôt, sú zistené rozdiely v prezentácii osobného stanoviska pri hodnotení vybraných organizačných hodnôt v porovnaní s vyjadreným názorom na preferencie ostatných zamestnancov. Ich obsahová analýza poukazuje na to, že tieto rozdiely nemajú charakter odlišných preferencií, ale ide skôr o fázový posun pripisovania významu prezentovanému súboru položiek. Približne v tej istej štruktúre boli s jednou výnimkou všetky použité položky označené za relatívne menej dôležité pre ostatných zamestnancov v porovnaní s osobným stanoviskom účastníkov výskumu.

Tab. 3:

Porovnanie sebahodnotenia a hodnotenia ostatných zamestnancov: Poradia najvyššie hodnotených položiek

Sebahodnotenie		Hodnotenie zamestnancov	
19. Technické vybavenie	1,29	19. Technické vybavenie	1,56
11. Kvalita práce	1,33	6. Informácie	1,65
6. Informácie	1,35	17. Odmena za prácu	1,69
7. Organizácia práce	1,35	7. Organizácia práce	1,84
17. Odmena za prácu	1,38	11. Kvalita práce	1,84

Tab. 4:

Porovnanie sebahodnotenia a hodnotenia ostatných zamestnancov: Poradie najnižšie hodnotených položiek

Sebahodnotenie		Hodnotenie zamestnancov	
15. Informovanosť občanov	1,76	2. Vysoký výkon	2,14
4. Disciplína	1,80	1. Poriadok	2,19
9. Dobrý dojem navonok	1,94	4. Disciplína	2,26
16. Zavádzanie zmien	2,24	16. Zavádzanie zmien	2,54
13. Vzťahy s politikou	3,61	13. Vzťahy s politikou	3,47

Možným vysvetlením zisteného fázového posunu je sociálna žiadúcnosť označovania ako významných tých stránok a charakteristík organizácií, ktoré tvorili obsah položiek. Interpretácia výsledkov z tohto zorného uhla nabáda k prijatiu záveru, že zistené rozdiely sú prejavom tendencie javiť sa v dobrom svetle ako formy typického skreslenia sebahodnotenia (self-serving bias).

Alternatívnym vysvetlením však môže byť skreslený pohľad účastníkov výskumu na ich spolupracovníkov, na ostatných zamestnancov. Zistené rozdiely by potom mohli byť prejavom pluralistickej ignorancie. Takto sa označujú prípady, kedy je každý člen skupiny presvedčený, že ostatní zdieľajú istý názor, len on sám sa od nich odlišuje. V dôsledku toho sú skutočné názory

členov skupiny a ich dojem o názoroch ostatných odlišné. Hovorí sa tiež o odlíšení skutočných a vnímaných názorov (noriem).

Charakter údajov získaných použitým dotazníkom neumožňuje zistiť, o ktorú z uvedených možností v danom prípade išlo. Teda, či sú rozdiely v sebahodnotení a hodnotení hodnotových preferencií ostatných ovplyvnené prejavom snahy javiť sa v dobrom svetle (byť lepší ako ostatní) alebo sú prejavom pluralistickej ignorancie. Ich oddiferencovaniu by mohol byť venovaný nasledujúci výskum. Za najdôležitejšie v danej situácii považujeme, že použitý postup pri zisťovaní preferencií hodnôt z organizačnej sféry umožnil na uvedený jav poukázať. Z tohto hľadiska považujeme zvolený spôsob konštrukcie dotazníka za prínosný a doporučujem ho využívať v danej oblasti.

## **Literatúra**

- Driskill, G.W., Brenton, A.L. (2005). *Organizational Culture in Action. A cultural Analysis Workbook*. Thousands Oaks, Sage.
- Hofstede, G. (1998). Identifying organizational subcultures: An empirical approach. *Journal of Management Studies*, 35, 1, 1-12.
- Lukášová, R., Nový, I. a kol. (2004). *Organizační kultura*. Praha, Grada.
- O'Neill, J.W., Beauvais, L.L., Scholl, R.W. (2001). The use of organizational culture and structure to guide strategic behavior: An informational processing perspective. *The Journal of Behavioral and Applied Management*, 2, 2001, 2, 131-150.
- Schein, E., (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1992.

# VÝKON TRESTU ODŇATIA SLOBODY U PÁCHATEĽOV SEXUÁLNYCH TRESTNÝCH ČINOV V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

MÚČKOVÁ D., TIMKOVÁ M.

Ústav na výkon väzby a Ústav na výkon trestu odňatia slobody, Košice

V rámci väzenského systému v Slovenskej republike sa ochranná sexuologická liečba vykonáva len na Psychiatrickom oddelení Ústavu na výkon väzby a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody v Košiciach. Oddelenie je organizačne začlenené do zdravotníckeho zariadenia ústavu a bolo založené v roku 1992.

Na oddelenie sú umiestňovaní odsúdení muži, ktorým súd nariadil ochrannú sexuologickú liečbu alebo ochrannú sexuologickú liečbu v kombinácii s protialkoholickým alebo psychiatrickým liečením. Toto liečenie má dve formy: ústavnú alebo ambulantnú. Odsúdený strávi na oddelení 6 – 12 mesiacov . Potom sa vracia do materského ústavu a pred ukončením výkonu trestu odňatia slobody pokračuje v liečení znovu 6 – 12 mesiacov. Po ukončení výkonu trestu odňatia slobody pokračuje buď v civilnom ambulantnom alebo civilnom ústavnom liečení.

Oddelenie sa nachádza na samostatnom oddieli v priestoroch Výkonu trestu odňatia slobody, má 34 lôžok.

Na oddelení sa nachádzajú odsúdení s týmito diagnózami:

- pedofília
- sexuálna agresivita
- hypersexualita
- homosexualita
- agresívny sadizmus
- exhibicionizmus
- nekrofília

Vek pacientov sa pohybuje od 17 do 66 rokov, pokiaľ ide o vzdelanie, prevláda stredoškolské a základné vzdelanie.

Miesto spáchania trestného činu je veľmi variabilné. Tabuľka uvádza miesta spáchania sexuálnych trestných činov našimi pacientmi.

Miesto spáchania trestného činu	Počet trestných činov
vlastný byt	78
cesta a ulica	21
Výťah	9
Breh rieky	7
Les	6
Park	6

Lúka	6
WC	5
Záhrada	5
garáž	4
pivnica	4
chodba	4
sprcha	3
detský domov	3
želez.a autob.stanica	3
kotolňa	2
internátna izba	2
pole	2
drevený stánok	2
knižnica	1
futbalový štadión	1
stan	1
rýchlik	1
fara	1
plaváreň	1
dom smútku	1
most	1

Spôsob spáchania trestného činu je podmienený tým, či sa páchatelia premyslene pripravovali na sexuálne ukojenie alebo náhodne využili príležitosť, ktorá sa im v tejto súvislosti ponúkala. Pri premyslenom čine zvyčajne používajú nástroje násilia ako sú nôž, pištoľ, palica ale aj „pozitívne nástroje“ cukríky, peniaze, preukázanie sa falošným služobným preukazom. Pri náhodnom sexuálnom trestnom čine, pokiaľ sa im naskytla možnosť využiť prostriedky z priestoru a situácie, použili napr. palice, kamene, motúzy, fľašu, konár.

V priebehu liečby musia byť dodržiavané zásady režimu výkonu trestu odňatia slobody, nakoľko pacient je súčasne aj odsúdeným.

Odsúdení pracujú paralelne v dvoch terapeutických skupinách. Nemožno ich diferencovať podľa diagnózy, je nutné brať do úvahy ich zaradenie v I. II. a III. nápravno-výchovnej skupine.

Keďže ide o odsúdených ktorí spáchali najťažšie trestné činy, trestné činy proti ľudskej dôstojnosti, práca personálu je náročná pre udržanie dôstojnosti a profesionality.

Liečebný program sa zameriava na získanie vhl'adu do sexuálnej a osobnej problematiky pacienta a na osvojenie adaptačných mechanizmov. Dôraz sa kladie na skupinovú psychoterapiu. Terapia prebieha pod vedením terapeutického tímu, ktorý tvoria:

- 1 psychiater
- 2 klinické psychologičky
- 1 liečebná pedagogička
- 1 sociálna sestra
- 2 zdravotné sestry

Každý člen terapeutického tímu sa zúčastňuje liečebných aktivít a má prístup k písomným dokladom pacienta. Na činnosti oddelenia sa podieľajú aj referenti režimu z oddelenia výkonu trestu odňatia slobody, ktorí vykonávajú režimovú a dohľadovú službu a vychovávateľ, ktorý má disciplinárnu právomoc nad odsúdenými. Pri organizovaní liečebných aktivít rešpektujeme program výkonu trestu odňatia slobody. Po prijatí na oddelenie sa pacient podrobí odbornému psychiatrickému a psychologickému vyšetreniu napriek tomu, že jeho súdny spis obsahuje znalecký posudok a vyšetrenia vykonané pred súdnym pojednávaním. Počas pobytu absolvuje aj phaloplethysmografické vyšetrenie, ktoré slúži nielen pre diagnostické účely ale aj ako kontrola priebehu a účinku ochranného liečenia. Pacient je zaradený do komplexnej terapie, ktorá pozostáva zo skupinovej a individuálnej psychoterapie, relaxačných techník, biblioterapie, muzikoterapie, arteterapie, ergoterapie a pohybových aktivít. Súčasťou je aj písanie denníka a medikamentózna liečba, ktorá je zameraná na dosiahnutie biologického útlmu.

Proces adaptácie na liečbu je z časového hľadiska individuálny a priamo súvisí s vnímaním vlastnej sexuálnej deviácie, s postojom k potrebe liečby a očakávaným efektom.

Z nášho prieskumného dotazníka postojov k liečbe, po kvalitatívnej analýze vyplýva, že žiaden pacient v minulosti nevnímal sám seba ako deviantného, nemal potrebu uvažovať o svojej deviácii a na liečbu nastúpil s pocitom, že túto liečbu nepotrebuje aj napriek tomu, že nevedel čo môže od nej očakávať. Pacienti síce pripúšťajú, že v minulosti mali problémy so svojou sexualitou ale skôr sa to týkalo sexuálnej dysfunkcie alebo frekvencie uspokojovanie sexuálnej potreby. Tento problém nikdy nespájali s objektom a so spôsobom uspokojenia sexuálnej potreby.

Po odoznení adaptačných problémov sa menia postoje pacientov k sebe, k ich deviácii, trestnému činu a očakávaniam. Nie je dôležité aby sa primárne zaoberali a porozumeli deviácii ale je dôležité aby boli motivovaní k sebapoznaniu a sebaregulácii osobnostných mechanizmov. Až po zvládnutí fázy sebapoznania a sebaregulácie nastupuje potreba mať svoju deviáciu pod kontrolou. Postoje k liečbe sa výrazne menia a tiež sa mení aj postoj k sexuálnej deviácii ako súčasť osobnosti. V tomto štádiu sa vyrovnávajú počiatočné pozitívne aj negatívne postoje k liečbe.

Z dotazníka postojov k sexuálnej deviácii a k liečbe vyberáme typické odpovede na otázku: „Ako vnímate sexuálnu deviáciu v súvislosti s vašou osobou na začiatku liečby?

- „Necítim a nevnímam sa ako sexuálny deviant“
- „Nemám žiadnu deviáciu iba agresivitu“
- „Túto sexuálnu úchylku beriem celkom normálne“

V priebehu liečby pacienti odmietajúci svoju sexuálnu deviáciu pociťujú zmenu v sebe a utvárajú si náhľad na svoju deviáciu a s tým aj postoj k liečbe.

„Ako vnímate liečbu teraz?“

- Ako užitočnú, kde môžem len získať a nič nestratiť“
- Je to pre mňa plus do nového života, lebo viem, kde je moja slabá stránka a ako mám čeliť tomu ak by som niekedy zlyhal“
- Veľmi mi pomohlo nebať sa hovoriť o sexuálnych problémoch a spontánne komunikovať s ľuďmi. Škoda, že dávno som nenastúpil na túto liečbu. Svoje som si vytrpel ale som rád, že som mal šťastie zúčastniť sa na tejto liečbe a pomôcť si.

Váhaví pacienti odpovedajú na túto otázku neutrálne, napr.: ešte neviem; vnímam ju normálne; uvidím čo bude ďalej.

- Zaujímavé sú odpovede na otázku:“ Čo mi dala táto liečba?“
- To aby som sa sa sem viac nedostal
- Sebakontrolu
- Potvrdila mi, že niekedy je potrebná aj pomoc odborníkov aj to, že som si vybral tú správnu cestu, pomohla k zmene mojej osoby a myslenia.
- Dala mi možnosť lepšie sa zamyslieť nad samým sebou ako som žil a ako budem žiť.
- Uvedomil som si, čo všetko je človek schopný v živote urobiť.
- Dala mi veľmi veľa, otvorila mi oči, očistila dušu, vyhodila zo mňa ťažké balvany, ktoré ma ťažili v mojom vnútri.
- Otočila ma o 180 stupňov, našiel som správny smer, cieľ a cestu môjho života.
- Urobila zo mňa človeka, ktorý prežije šťastne zbytok svojho života.

Pacienti, ktorí len čiastočne pripúšťajú svoju deviáciu a svoj trestný čin sa tiež pozitívne vyjadrujú o efekte liečby.

## Aktivity pacientov

### Psychoterapia

**Individuálna psychoterapia** sa uskutočňuje v menšej miestnosti, kde sa vykonávajú aj rôzne individuálne pohovory, psychiatrické a psychologické vyšetrenia.

**Skupinová psychoterapia** prebieha v miestnosti, kde odsúdení – pacienti trávia aj čas svojho osobného voľna.

**Skupinové sedenia** vedie klinický psychológ.

Do skupinovej psychoterapie zaraďujeme všetkých pacientov bez ohľadu na vek, diagnózu, úroveň intelektu a motiváciu. Pracujeme paralelne v dvoch skupinách - prvú tvoria pacienti odsúdení v I. NVS a druhú pacienti odsúdení v II. a III. NVS.

Psychoterapiou sa nesnažíme ovplyvniť samotnú sexuálnu deviáciu ale rizikové správanie pacienta, ktoré je zdrojom jeho osobných, rodinných a sociálnych problémov. V našej práci

sa nemôžeme orientovať len na jeden psychoterapeutický postup. Vždy ide o kombináciu viacerých terapeutických techník. Podľa predpokladaných účinných faktorov v liečbe sexuálnych deviácií sa využíva:

**racionálna psychoterapia** – v nej klarifikácia, persuázia a reorientácia **sugestívna psychoterapia**

**abreaktívna psychoterapia**

**tréningová psychoterapia** - z nej najmä relaxácia, nácvik žiadúcich spôsobov správania a posilňovania aj rozvíjania vôľových mechanizmov

**psychoanalytická psychoterapia** - z nej najmä technika voľných asociácií, analýza sna, analýza a interpretácia odporu

**interpersonálne korektívna psychoterapia** - z nej najmä indirektívny rozhovor, psychodráma-hranie rolí a využívanie skupinovej dynamiky. **systemická psychoterapia.**

Prostredníctvom týchto psychoterapeutických postupov vedieme pacienta k tomu aby dokázal hlbšie porozumieť sám sebe. Týka sa to najmä jeho sexuálneho vývinu, sexuálnej orientácie a spôsobu uspokojovania sexuálneho pudu. Vede ho k tomu aby dokázal lepšie porozumieť druhým ľuďom, preniknúť do ich vnútorného sveta, vžívať sa, vcítiť sa do nich a chápať ich. Aby dokázal porozumieť daniu medzi ľuďmi, aby chápal zákonitosti vo vzťahoch medzi nimi, aby chápal reakcie na rôzne druhy aj jeho vlastného správania. Aby porozumel snahe skupiny o kladnú podporu jednotlivca a aby sa vedel lepšie začleniť do spoločnosti. Tak dokáže definitívne vyrozprávať svoju doterajšiu životnú cestu, okolnosti trestného činu a samotný trestný čin, ktorý spáchal. Pacient potrebuje poznať sám seba, dokázať sa prijať taký aký je v skutočnosti, poznať svoje riziká a byť pripravený ich zvládať.

Skupiny sú otvorené, pripravené prijímať nových členov.

### **Relaxácia**

Využívame **Schultzov autogénny tréning, Jacobsonovu progresívnu relaxáciu a Relaxačno-imaginatívnu psychoterapiu.**

### **Muzikoterapia a arteterapia**

Sú doplnujúce techniky, ktoré napomáhajú uvoľňovanie nežiadúceho napätia. Tematické zameranie je situačne podmienené podľa nastavenia skupiny.

### **Biblioterapia**

Z dostupných literárnych zdrojov pacienti čítajú a analyzujú rozmanité životné situácie, prostredníctvom ktorých nachádzajú prístupy k riešeniu svojich problémov.

### **Ergoterapia**

Ergoterapia je organizovaná pracovná činnosť, ktorá podporuje u pacientov tvorivosť a možnosť seberealizácie. Vede k vytváraniu a upevňovaniu pracovných návykov a zmyslu pre zodpovednosť. Venujú sa ručným prácam ako sú vyšívanie, háčkovanie, pletenie, šitie, modelovanie, práca s drevom, papierom, textilom a kožou.

### **Komunitné sedenie**

Zameriava sa na organizáciu života v terapeutickej komunite. Komunitného sedenia sa zúčastňujú všetci členovia terapeutického tímu a prizývaní sú podľa potreby aj iní zodpovední pracovníci.

### **Denník**

Každý pacient do denníka zaznamenáva vlastné myšlienky, názory a pocity vo vzťahu ku skupine a diani na skupinovom sedení, k sebe samému a k jednotlivým pacientom.

Prostredníctvom denníka si pacienti dokážu usporiadať vlastné myšlienky. Tým, že majú svoje pocity a myšlienky zapísať, musia ich premyslieť, presnejšie formulovať a zaradiť ich do svojho osobného systému. Pacienti zaznamenávajú svoje pocity a nápady zo skupín, ktoré nemohli priamo vyjadriť na skupine buď pre nedostatok času alebo odvahy.

### **Špecifiká nariadenej ochrannej sexuologickej liečby**

Psychiatrické oddelenie určené na ochrannú liečbu sexuálnych deviácií funguje ako terapeutická komunita s režimovým programom. Práca v skupine je výrazne poznačená obmedzenou možnosťou pacienta kontaktovať sa s vonkajším svetom. Tým sa obmedzuje množstvo podnetov, s ktorými pacienti prichádzajú do skupiny. Výrazné je to najmä u pacientov odsúdených v III. nápravno-výchovnej skupine, ktorí sú uzamykaní v izbách. Ich život sa odohráva v malom priestore odkiaľ prechádzajú na terapeutické aktivity do inej miestnosti. Títo pacienti, bez možnosti voľného pohybu po oddelení, majú väčšinou len sluchový kontakt s okolím. Sú veľmi citliví na hlas terapeuta, hlasitosť jeho rozprávania, tón hlasu, rýchlosť rozprávania a spôsob vyjadrovania, čo je rozhodujúce pre priebeh skupinového sedenia a celkovú atmosféru.

Ďalším špecifikom je častá potreba krízového poradenstva napr. pri úmrtí člena rodiny alebo pri oznámení o rozvođe, pretože vzhľadom k charakteru trestných činov pacientov väčšinou dochádza k rozpadu ich rodín. Realizujeme aj poradenstvo pri obave z návratu do miesta bydliska, s čím sa často spája nutnosť úplne zmeniť spôsob života.

V mnohých prípadoch sa pacient po celý čas snaží presvedčiť terapeuta o svojej verzii životného príbehu a priebehu trestného činu. Svoju zodpovednosť presúva na okolie a sám sa stavia do roly obete.

V rámci komplexnej liečby sexuálnych deviácií považujeme psychoterapiu za jeden z najvýznamnejších terapeutických postupov. Výsledky liečby možno poznať z toho aká zmena v pacientovi nastala, či pochopil sám seba, či chce kontrolovať svoje správanie, či chce rozhodovať o sebe a byť za seba zodpovedný.

### **DISKUSIA**

Pri analýze problematiky liečby sexuálnych deviácií sme dospeli k niektorým konštatovaniam a zhrnuli sme ich nasledovne:

1. Odmietanie sexuálnej deviácie a stávanie sa do pozície obete.
2. V minulosti sa svojou sexuálnou deviáciou nezaoberali.
3. Podceňovanie významu sexuálnej deviácie vo svojom živote.
4. Snaha prezentovať vlastnú osobu v lepšom svetle.



Napr: „Nechcem sa tým zaoberať, ja som dobrý človek, len som sa trikrát dopustil zlého činu a oni zo mňa urobili recidivistu nebezpečného pre spoločnosť.“

5. Nereálne postoje páchatel'a k obeti, ktoré súvisia s nezaujmom o jej ďalší vývin, dokonca aj u vlastných detí, pokiaľ ide o incestné správanie.

Napr: „Maškrta (12 ročná obeť), bola spokojná s novým dobrodružstvom“  
„Jašila sa a vystrájala od radosti.“

6. Výrazná potreba pochopenia ich interpretácie trestného činu a majetnícky vzťah k obeti ; najmä u incestov zastieraný potrebou nadmernej starostlivosti a ochrany.

Napr: „Nebola to moja vina, k trestnému činu ma donútila svojim správaním manželka, nechcel som sa pri nej rozčuľovať, išiel som sa odreagovať inde.“

„Musel som sa starať o kamarátove deti, kúpil som ich, prezliekal a v tom som si uvedomil, že dievča (12-ročné) mám rád aj inak a tak som sa jej nahého tela po kúpaní dotýkal.“

„To nie je nič zlé, toto robil môj otec mne a ja som tak isto prejavoval lásku môjmu synovi.“

7. Odmietanie skutočnosti , že obeti ublížili.

Napr: „Ja som jej neublížil, ja som ju mal rád, zamiloval som sa do nej (12-ročná) ako doposiaľ do nikoho.“

„Možno si v tej chvíli predstavila, čo by som jej všetko mohol urobiť keby som chcel. A to na ňu pôsobilo hrozivejšie ako to čo som jej v skutočnosti urobil. Možno aj neskôr ľutovala a stále ľutuje, že sa tak pojašila a zavolala políciu.“

8. Sami páchatelia boli zneužívaní (svoje miesto tu majú aj špecifiká výchovy v detských domovoch)

Napr: „ Zneužíval som Mareka (9 ročný) tak ako zneužívali v detskom domove mňa. Tak ako ja, ani Marek nevedel, čo s ním vlastne robím, bol ticho a v strachu to znášal. Možno ma aj nenávidel a preklínal ale to sú aj moje pocity, ktoré sa opakovali u Mareka.“

9. Porovnávanie seba s ostatnými pacientmi

Porovnávam ich životné osudy s mojimi, či chápu otázku podobne ako ja alebo ich chápu odlišne

- „Nie, len niekedy neviem pochopiť ich správanie a názory.“

- „Áno a každý deň. Zlého sa vyvarujem, dobré si zafixujem. Človek sa učí aj na chybách druhých, stačí sledovať a pozorne počúvať.“

Je nesporné, že sexuálni delikventi patria do skupiny pacientov, ktorí sú najťažšie prístupní terapii. Pri ich liečbe sa snažíme ovplyvniť nie samotnú deviáciu ale rizikové správanie pacienta, ktoré je zdrojom jeho osobných, rodinných a sociálnych problémov. Prostredníctvom psychoterapie podnecujeme obnovovanie optimálneho fungovania psychických, somatických a sociálnych funkcií.

V terapii sexuálnych deviácií je dôležité:

1. viesť pacienta k plnej zodpovednosti za sexuálne správanie
2. previesť pocity hanby na pocity viny
3. podporiť schopnosť racionálnej kontroly sexuálneho správania, vrátane vedomej modifikácie vonkajších podmienok (napr. vylúčiť prácu s deťmi)
4. zlepšiť partnerskú alebo inú sociálne prístupnú sexualitu, naučiť pacienta sociálne akceptovateľnému sexuálnemu správaniu.

Pocit hanby bráni otvorenosti a bez nej nemôže pacient získať spätnú väzbu a náhľad. Vybudovanie pocitu viny súvisí s morálnym náhľadom, ktorý je dôležitý v prevencii recidívy.

## ZÁVER

Naše doterajšie skúsenosti ako aj súčasná celospoločenská situácia potvrdzujú význam ochrannej sexuologickej liečby u všetkých páchatel'ov týchto trestných činov, čo odporúčame do pozornosti odborníkom z oblasti práva a súdnym znalcom z oblasti psychiatrie, psychológie a sexuológie.

# PREDSTAVY UCHÁDZAČOV O ŠTÚDIUM APLIKOVANEJ PSYCHOLÓGIE A MOŽNOSTI UPLATNENIA ABSOLVENTOV\*

Elena HRADISKÁ, Eva LETOVANCOVÁ

Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského, Ústav aplikovanej psychológie,  
Bratislava

## Úvod

Trendom súčasnosti je zvyšovanie kvality prípravy absolventov vysokých škôl, pričom za rozhodujúcu kvalitu sa považuje najmä možnosť ich uplatnenia v praxi. Väčšina vysokých škôl ponúka verejnosti profily svojich absolventov, o požiadavkách praxe sa dozvedajú až na základe ich reálneho umiestnenia. Informácie tohoto druhu spracúva napr. Ústav informácií a prognóz školstva (pozri napr. Zvalová M. 1995, 1996, 1998, Jamrišková M. 1997).

Kvalitný pedagogický proces si žiada, aby jednak škola poznala požiadavky praxe - ktoré pracoviská v organizáciách sú miestom pre uplatnenie absolventov odboru aplikovaná psychológia a aké požiadavky na pripravenosť z hľadiska vedomostí a zručností majú zamestnávateľia na svojich potenciálnych pracovníkov. Na druhej strane prax by mala mať informácie, čo škola svojim študentom poskytuje, resp. čo od nej očakávajú. Výsledkom konfrontácie by malo byť priblíženie obsahu a formy výuky požiadavkám odberateľa.

V súlade s cieľmi projektu „Konceptia nového študijného odboru aplikovaná psychológia na FSEV UK“ (zodpovedný riešiteľ prof. PhDr. T. Kollárik, CSc.), ktorý riešia pracovníci Ústavu aplikovanej psychológie v rámci Kultúrnej a edukačnej grantovej agentúry Ministerstva školstva SR (doba riešenia 2003-2005), sa realizovali dva prieskumy.

Prvým bol prieskum postojov študentov stredných škôl, uchádzajúcich sa o štúdium na FSEV, na ktorom sa podieľala aj skupina študentov druhého ročníka Aplikovanej psychológie FSEV. Prieskum realizovali E. Hradiská a A. Ritomský.

Druhým prieskumom bolo mapovanie požiadaviek praxe, ktorý realizovali študenti tretieho ročníka Aplikovaná psychológia pod vedením E. Letovancovej. Zameraný bol na možnosti uplatnenia absolventov prvého stupňa štúdia – bakalár. Je to v súčasnosti na Slovensku nový stupeň vzdelania – v oblasti psychológie nie je považovaný za vzdelanie, ktoré umožňuje samostatnú prácu ako psychológ – je to však úroveň vzdelania, ktorej absolvent má hlbšie poznatky o možnostiach aplikácie sociálnej a pracovnej psychológie v praxi

V prieskumoch sme sa zamerali na tieto ciele:

- Poznať rozhodujúce kritériá, uplatňované pri výbere vysokej školy potenciálnymi uchádzačmi o štúdium na FSEV.
- Zmapovať očakávania v súvislosti so štúdiom na FSEV.
- Poznať predstavy študentov o oblastiach ich budúceho uplatnenia.
- Zistiť všeobecné požiadavky praxe na nových pracovníkov-absolventov, prípadne čo im chýba v ich VŠ príprave.
- Zmapovať vnímanie a možnosti uplatnenia absolventov bakalárskeho štúdia.
- Zmapovať formy spolupráce pracovísk a VŠ a návrhy na úpravu obsahu štúdia.

---

\* Predkladaný text je čiastkovou štúdiou k výskumu, realizovanému v rámci grantovej úlohy KEGA 3/119003 „Konceptia nového študijného odboru aplikovaná psychológia na FSEV UK Bratislava“

## Metódy

Prieskum postojov študentov sa realizoval v roku 2003 dotazníkom, ktorý dostali všetci uchádzači o štúdium na FSEV spolu s pozvánkou na prijímacie pohovory. Dotazník bol anonymný a uchádzači ho odovzdávali pri registrácii, v deň prijímacích pohovorov.

Z celkového počtu prihlásených 603, ktorým bol poslaný aj dotazník, sa pohovorov zúčastnilo 532 uchádzačov (zo Slovenska). Dotazníky odovzdalo 276 uchádzačov, t.j. 51,8%. Dotazníky vyplnilo 31% mužov a 69% žien. Výsledky sú spracované zo skupiny 86 študentov, ktorí prejavili silný záujem o štúdium aplikovanej psychológie.

Údaje o možnostiach uplatnenia absolventov boli získané v rámci projektov študentov v šk.r. 2004/2005 na FSEV UK Bratislava. V prieskume bola použitá metóda pološtruktúrovaného rozhovoru.

Rozhovory realizovali študenti podľa pripraveného jednotného scenára na 29 pracoviskách a oddeleniach pracovísk, v ktorých na základe expertného odhadu predpokladáme možnosti uplatnenia absolventov štúdia AP:

- personálne oddelenia firiem a inštitúcií
- oddelenia vzdelávania a rozvoja pracovníkov (5)
- marketingové oddelenia firiem a inštitúcií (5)
- agentúry pre výskum trhu (6)
- pracoviská mimovládnych, neziskových organizácií (4)
- štátna správa (4)

Obsah rozhovoru postupne prechádzal od zisťovania všeobecných požiadaviek na pracovníkov, absolventov, cez zmapovanie toho, čo im v príprave chýba, k názorom, poznatkom o bakalárskej úrovni štúdia a možnostiach jeho uplatnenia v organizácii. Súčasťou prieskumu bolo aj zisťovanie, nakoľko korešponduje obsah štúdia s potrebami pracoviska, čo by ešte považovali za potrebné doplniť. Zaujímalo nás aj to, či a akým spôsobom spolupracujú oslovené pracoviská s vysokými školami.

Vybraní pracovníci v inštitúciách boli vopred e-mailom oboznámení s cieľom projektu, s tematickými okruhmi, dostali k dispozícii profil absolventa a obsah jeho prípravy. V úvode rozhovoru bola ponúknutá možnosť doplnenia chýbajúcich informácií o štúdiu.

## Výsledky

### 1. Postoje študentov

Vo vzťahu k téme príspevku je zaujímavé poznať kritériá, podľa ktorých sa uchádzači o štúdium riadia pri výbere vysokej školy. Ako sa ukazuje, predpokladaný typ zamestnania (obsahová stránka), ako aj možné uplatnenie (typ zamestnania) sú najdôležitejšími kritériami. Svedčí to o premyslenom prístupe k štúdiu, o rozmyšľaní vzhľadom na budúcnosť aj preto, že predmety prijímacích pohovorov, či miesto sídla školy zohrávajú oveľa menší význam v ich rozhodovaní sa. (Suma percent presahuje 100 vzhľadom na to, že každý respondent mohol uviesť viac odpovedí.)

Tab. 1: Kritériá výberu VŠ

		Perc.
Podľa akých kritérií ste si vybrali typ vysokej školy?	podľa typu zamestnania, ktoré by som chcela/l/ robiť	77,9
	podľa predpokladaného uplatnenia po skončení školy	68,6
	podľa toho, z akých predmetov sa robia prijímacie pohovory	38,4
	podľa informácií o ktorých som čítala/l/, počula/l/	34,9
	podľa sídla vysokej školy	20,9
	podľa šance dostať sa na vysokú školu	20,9
	podľa odporúčania priateľov a známych	19,8
	iné	7,0
	podľa odporúčania a požiadaviek rodičov, rodiny	4,7
	podľa informácií zo strednej školy (učitelia, výchovní poradcovia)	2,3

Od školy budúci študenti psychológie očakávajú, že ich pripraví tak, aby našli dobré uplatnenie po skončení štúdia v rámci EÚ. Viac ako polovica predpokladá, že prepojenie na prax bude súčasťou vysokoškolskej prípravy.

Tab.2: Očakávania v súvislosti so štúdiom na VŠ

		Perc.
Aké sú Vaše hlavné očakávania v súvislosti so štúdiom na FSEV?	dobré uplatnenie po skončení štúdia v rámci EÚ	64,0
	vytvorené kontakty s praxou aj počas štúdia	59,3
	tvorivý prístup k témam	47,7
	možnosť študovať v zahraničí	33,7
	široký výber predmetov	30,2
	prednášky zahraničných lektorov	30,2
	stretnutia so zaujímavými ľuďmi	24,4
	dobré technické vybavenie	5,8

Nasledujúce odpovede sú konkretizáciou predstáv uchádzačov o ich budúcom uplatnení. Zaujme silný záujem o organizácie a spoločnosti, ktoré sú buď zahraničné, alebo spoločnosti so zahraničnou účasťou.

Tab. 3: Oblasť pôsobenia po skončení štúdia

	Perc.	
V akej oblasti by ste chceli pôsobiť po skončení štúdia?	zahraničná firma na Slovensku	50,0
	medzinárodné a transatlantické organizácie	46,5
	domáce inštitúcie spolupracujúce s orgánmi EÚ	46,5
	mimovládne organizácie	36,0
	diplomatická služba	31,4
	výskum, štatistika	22,1
	vláda, ministerstvá	18,6
	verejná správa	15,1
	veda	12,8
	iné	8,1

## 2. Možnosti uplatnenia absolventov Bc štúdia v praxi

V jednotlivých tabuľkách sme sumarizovali vyjadrenia pracovníkov všetkých pracovísk, ktoré boli do výskumu zapojené. Aj napriek často odlišnému obsahu činnosti pracovísk sa mnohé požiadavky opakovali, takže pre naše potreby je možné ich zovšeobecniť.

Tab. 4: Požiadavky praxe

<p><b>Všeobecné požiadavky na pracovníkov</b></p> <p>PC, jazyk.</p> <p>Učelivosť, flexibilita, proaktívnosť, pokora, vytrvalosť, zodpovednosť, ochota a schopnosť investovať do seba, nadšenie, záujem o prácu.</p> <p>Komunikačné schopnosti, asertivita, tímový pracovník, vnútorná motivácia, samostatnosť.</p>
<p><b>Ktoré vedomosti alebo zručnosti chýbajú najčastejšie absolventom VŠ?</b></p> <p>Reálny obraz o praxi, prehľad, pracovno-právne povedomie.</p> <p>Prezentačné zručnosti, samostatnosť, práca v tíme.</p> <p>Štruktúrované myslenie, komunikatívnosť.</p> <p>Etika, pravdivosť.</p> <p>Vyskytujú sa nereálne očakávania a hodnotenia vlastných schopností, nepoznanie prostredia, pasivita.</p>

Tab. 5 :Vzdelanie na úrovni bakalár

<p><b>Vnímanie</b></p> <p>Vyššie stredoškolské, nedokončené, nadstavba, medzistupeň</p> <p>Bc = „niečo o všetkom“</p> <p>Možnosť ísť skôr do praxe.</p> <p>VŠ vzdelanie – predpoklad pokračovania v Mgr</p>
<p><b>Všeobecné možnosti uplatnenia</b></p> <p>Zamestnanie na pozície ako stredoškolák.</p> <p>Referentské pozície.</p> <p>Asistent, projekt manažér nižšej úrovne, office manažér, administratívny pracovník, personálne oddelenia – prijímanie, analýzy, spracovávanie testov, skúmanie sociálnej atmosféry, PR, marketing.</p>
<p><b>Uplatnenie Bc AP</b></p> <p>Pozície na personálnom oddelení, obchodník, konzultant, práca s personálnou agendou, asistent, organizovanie pracovných stretnutí, zlepšovanie vzťahov medzi oddeleniami, vzdelávanie a rozvoj pracovníkov, administratíva, organizačné činnosti,</p> <p>Kvalitatívny marketingový výskum, práca na projektoch, práca so zamestnancami v organizácii.</p>

Tab.6: Požiadavky na úpravu VŠ štúdia a spolupráca

<p><b>Doplnenie VŠ štúdia</b></p> <p>Rozvoj myslenia a tvorivosti, čo najväčšie zameranie na <b>prax</b>.</p> <p>Právo, ekonomika, jazyky.</p> <p>„VŠ by mali rozvíjať flexibilitu vytváraním súťaživého prostredia, kde by sa študenti učili preberať zodpovednosť z vlastnej vôle, nie z donútenia.“</p> <p>Etika a pravdivosť. Komunikačné a prezentačné zručnosti.</p>
<p><b>Spolupráca</b></p> <p>Diplomové práce, prax, stáže, prednášky na VŠ, konzultácie pri projektoch, posudzovanie syláb a trendov.</p>

## Diskusia

Získané výsledky oboch prieskumov sú využiteľné v oblasti profilácie študijných programov v súvislosti s očakávaniami uchádzačov a ich uplatnením v praxi.

Väčšina zamestnávateľov svoje verbalizované požiadavky smeruje skôr do oblastí schopností, zručností a vlastností ako do vedomostí, ktoré primárne poskytuje vysokoškolské vzdelanie. Mnohé organizácie dopĺňajú odborné vzdelanie prijatých pracovníkov sami, zohľadňujúc svoje špecifické požiadavky, významné sú pre nich už spomínané charakteristiky. To podporuje tendencie v rámci VŠ štúdia zamerať sa nielen na obsah, ale aj na používané formy práce so študentmi.

## Literatúra

- HRADISKÁ, E., RITOMSKÝ, L. (2004) *Postoje uchádzačov k štúdiu na vysokej škole*. Bratislava : FSEV, interná správa z výskumu.
- LETOVANCOVÁ, E., HRADISKÁ, E. (2004) *Evalvačný proces Ústavu aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK*. In. Zborník: Evalvácia v edukačnom procese vysokých škôl a problémy výučby pedagogicko-psychologických disciplín v edukácii budúcich učiteľov. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied UMB, s. 34-42.
- LETOVANCOVÁ, E. (2004) *Priprava psychológov v oblasti aplikovanej psychológie práce*. In Zborník: Psychológia práce pred vstupom Slovenska do Európskej únie. Košice: Spoločenskovedný ústav SAV, s. 42 - 46
- JURÍKOVÁ, M. (2004) *Hodnocení klimatu školy a vysokoškolské výuky*. Zlín: Grada Publishing. ISBN 80-7318-178-9
- SVĚTLÍK, J. (1996) *Marketing školy*. Zlín : EKKA. ISBN 80-902200-8-8
- ZVALOVÁ M. (1998): *Uplatnenie absolventov učiteľského štúdia v praxi - komparačná analýza absolventských ročníkov 1994, 1995, 1996,1997*. Bratislava: ÚIPŠ. 54 strán
- JAMRIŠKOVÁ M. (1997): *Uplatnenie absolventov vysokých škôl humanitného, prírodovedného, ekonomického, umeleckého a poľnohospodárskeho zamerania v praxi*. Bratislava: ÚIPŠ. 58 strán
- ZVALOVÁ M. (1996): *Uplatnenie absolventov učiteľského štúdia na vysokých školách (absolventský ročník 1994) - situácia po roku od 1. etapy výskumu (pred ukončením dvojročného absolventského obdobia)*. Bratislava: ÚIPŠ. 55 strán
- ZVALOVÁ M. (1996): *Uplatnenie absolventov vysokých škôl humanitného, prírodovedeckého, ekonomického, umeleckého a poľnohospodárskeho zamerania v praxi (absolventi roku 1995)*. Bratislava: ÚIPŠ. 65 strán
- ZVALOVÁ M. (1996): *Uplatnenie absolventov učiteľského štúdia na vysokých školách v praxi (absolventi končiaci štúdium v roku 1995)*. Bratislava: ÚIPŠ. 70 strán
- ZVALOVÁ M. (1995): *Uplatnenie absolventov učiteľského štúdia na vysokých školách v praxi*. Bratislava: ÚIPŠ. 89 strán



# ROZVOJ KOMUNIKAČNÝCH ZRUČNOSTÍ V SYSTÉME VYSOKOŠKOLSKEJ PRÍPRAVY A V PRAXI

## krátky exkurz do skúseností z praxe

Zora HUDÍKOVÁ

Ibis partner s. r. o. a Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK Bratislava,

### Požiadavky prostredia

Neustále sa zrýchľujúca doba s čoraz väčším množstvom inovácií a noviniek, ktoré sa prenášajú v podobe informácií, prináša so sebou aj zvýšené nároky na komunikačné zručnosti ľudí v nej žijúcich. Počet úloh a požiadaviek, či už pracovných, alebo dennodenného života, je stále vyšší, takže na informovanie o nich zostáva stále menej času. Geometrickým radom narastá aj množstvo informácií, ktoré denne ľudia prijímajú a musia spracovať, čo vyžaduje úplne iné procesy. Je potrebné rýchlo identifikovať, či ide o podstatnú alebo nepodstatnú informáciu, z množstva textu vylúčiť zbytočnosti, rýchlejšie a stručnejšie odpovedať, ale najmä rýchlo prepínať medzi jednotlivými informáciami. Zároveň je dôležité vedieť ostatných zaujať a podnietiť k rozmyšľaniu, stručne a jasne im odovzdať myšlienky či posolstvá a odprezentovať ich tak, aby ich nadchli. Tieto očakávania sa odrážajú vo zvýšených nárokoch na komunikačné kompetencie človeka. Komunikačnou kompetenciou označujeme schopnosť človeka odovzdať niekomu správu prijateľne rýchlo a správne, s využitím toho, čo človek posúdi ako najprimeranejšie kódovacie znaky.<sup>1</sup> Komunikačné kompetencie sa stávajú jednou z významných kompetencií dnešnej doby, ktoré prispievajú k úspešnému zaradeniu sa človeka v spoločnosti. Stávajú sa dôležitými nielen v bežnom, ale najmä v pracovnom živote. Napríklad to, aké má človek komunikačné kompetencie, je významným prvkom pri výbere na mnohé manažérske pozície. Komunikačné kompetencie a ich rozvíjanie bývajú často aj žiadanými témami vzdelávania a tréningov.

K tomu všetkému sa pridáva ešte interpersonálna rovina komunikácia - schopnosť hovoriť s rôznymi typmi ľudí tak, aby porozumeli a prijali myšlienky za svoje, naplnili očakávania a úlohy a zároveň, aby nevznikali nekonštruktívne konfliktné situácie, ktoré by ľudí rozdeľovali. Túto rovinu komunikácie rozvíja aj spleť sietí vzťahov v rámci pracovných skupín či projektových tímov, ktorá robí interpersonálnu komunikáciu ešte zložitejšou a náročnejšou.

Iba tí, ktorí vedú dobre zvládať všetky tieto roviny komunikácie, obstoja v súčasných podmienkach spoločenskej praxe.

### Vysokoškolská príprava

Keď prídu mladí ľudia do praxe, očakáva sa od nich, že sa budú vedieť rýchlo a ľahko zaradiť do pracovného procesu a profesionálne zareagovať v rôznych, aj komunikačne náročných situáciách. To si okrem osobnostnej zrelosti vyžaduje aj isté komunikačné zručnosti a komunikačnú prax. Medzi kľúčové komunikačné zručnosti, ktoré musia zvládnuť, patrí počúvanie, kladenie otázok, testovanie porozumenia, sumarizovanie a využívanie mlčania.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Nakumy, 1997 in Vybíral, 2000, str. 37

<sup>2</sup> Šuleř, 2002, str. 59

Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK V Bratislave je okrem iného zameraná na prípravu pracovníkov pre verejnú správu, ako na Slovensku, tak aj v Európskej únii. V prípade práce v týchto inštitúciách sa bude od jej pracovníkov vyžadovať profesionálny prístup v komunikácii na rôznych úrovniach. Preto sa vedenie fakulty rozhodlo zaradiť do učebných plánov výberový predmet Praktikum sociálnej interakcie. Praktikum má tri časti. Každá časť trvá jeden semester. Podmienkou pre účasť v ďalšej časti je absolvovanie predchádzajúcej časti. Jednotlivé časti sú zamerané na rozvoj komunikačných zručností na rôznych úrovniach komunikácie. Na hodinách študenti preberú základné teoretické zásady a princípy komunikácie a vyskúšajú si ich v rôznych komunikačných hrách. Po absolvovaní všetkých častí majú študenti skúsenosti s komunikáciou v rôznych situáciách, ktoré ich čakajú a precvičili si rôzne komunikačné techniky, ktoré v nich môžu využiť. Tieto poznatky si môžu následne overovať pri komunikácii so spolužiakmi - rovnocennými komunikačnými partnermi, ako aj v komunikácii s pedagógmi - pracovnými autoritami, či pri práci na projektoch - v projektových tímoch pri vypracovávaní študentských prác. Hoci je tento predmet ešte mladý, prax ukazuje, že študenti oň javia veľký záujem. Jeho účinok sa ukázal aj pri prezentácii bakalárskych prác. Pri prezentáciách bolo možné pozorovať rozdiel medzi študentmi, ktorí predmet absolvovali a tými, ktorí naň nechodili.

**Praktikum sociálnej interakcie I.** je zamerané predovšetkým na komunikáciu „jedna k jednej“ a sebazpoznanie pri komunikácii. Cieľom prvej časti je pomôcť študentom lepšie porozumieť vlastnému správaniu, naučiť sa vnímať a účelne využívať svoje osobnostné črty, ako aj osobnostné črty svojho komunikačného partnera, modifikovať slabé miesta komunikácie, prejavujúce sa v správaní v profesionálnom alebo osobnom živote. Po absolvovaní semestra by mal byť študent pripravený na prezentáciu vlastných výsledkov práce a na zvládanie rôznych sociálnych situácií. Študenti si na jednotlivé hodiny pripravujú krátke teoretické vstupy o základných komunikačných princípoch. Tým sa učia spracovávať teoretické informácie do zaujímavejšej prezentačnej podoby a potom ich komunikovať pred publikom - svojimi spolužiakmi. Následne, v diskusii, na ne všetci vyjadrujú svoje názory a hovoria o svojich skúsenostiach z praxe. Počas hodiny sa zahrajú aj špecifické komunikačné hry, ktoré im pomôžu rozvinúť jednotlivé komunikačné zručnosti. Na záver pomenujú základné zásady, prípadne dostanú úlohy na precvičenie si nadobudnutých zručností v reálnom živote. Na nasledujúcich hodinách referujú o získaných skúsenostiach. Postupne zvyšujú svoju komunikačnú kompetenciu a učia sa spájať jednotlivé zručnosti. Nadobudnuté zručnosti využívajú aj v nadväzujúcich častiach Praktika sociálnej interakcie.

**Praktikum sociálnej interakcie II.** nadväzuje na Praktikum sociálnej interakcie I. tréningom komunikačných zručností v skupine a pri skupinovej diskusii. Každý študent prejde počas semestra tromi rolami: moderátor, aktívny účastník diskusie a pozorovateľ. Úlohou moderátora ako vedúceho skupinovej diskusie je pripraviť si spolu s kolegom scenár vedenia diskusie tak, aby skupina splnila nimi zvolený cieľ. Zároveň vypracujú aj informačné podklady pre diskusiu na určenú tému, ktoré sú odbornými podkladmi a prípravou na hodinu pre ostatných kolegov. Potom, na hodine, vedú diskusiu. Diskusia je nasnímaná na kameru a následne analyzovaná celou skupinou. Účastník sa pripraví na diskusiu preštudovaním podkladov a počas diskusie sa aktívne zapája do debaty. Pozorovateľ sleduje kvalitu rolového správania sa moderátora a diskutujúcich, ako aj priebeh diskusie a následne popíše významné momenty v nej. U psychológov sa tým cibrí schopnosť postihovať a pomenúvať vyskytujúce sa javy a dávať spätnú väzbu, čo bude súčasťou ich očakávaného rolového správania v profesionálnej praxi. Účastníci praktika sa učia aj zvládať svoje emócie v diskusii. Počas semestra si absolventi trénujú stratégie a taktiky vedenia diskusie, svoju zručnosť diskutovať, aktívne prispievať názormi, ale

hlavne sa učia, ako sa správať v situáciách, keď má niekto iný názor. To býva problémom v reálnej pracovnej praxi a takéto situácie sa často končia neporozumením, ba až konfliktom.

**Praktikum sociálnej interakcie III.** sa špecializuje na komunikáciu v médiách. Cieľom je, aby absolventi tohto predmetu vedeli napísať správu do médií, zvládnuť rozhovor na odbornú tému pre rozhlas či televíziu tak, aby informácie, ktoré budú poskytovať, boli ľahko prijateľné pre poslucháča či diváka a forma diskusie ich nezaskočila. Mali by sa tiež naučiť zvládnuť skupinovú diskusiu pred televíznymi kamerami, ktoré často na účastníkov pôsobia stresujúco, a tým ovplyvňujú kvantitu i kvalitu poskytovaných informácií.

### Požiadavky praxe

Pracovný život je plný rôznych komunikačných situácií. Nadriadení komunikujú s podriadenými, kolegovia s kolegami - či už na úrovni výkonných zamestnancov, vedúcich zamestnancov alebo vrcholového manažmentu. Dennodenne je potrebné odovzdať informácie, prideliť úlohy, diskutovať o pracovných problémoch, presvedčiť o významnosti či dôležitosti jednotlivých myšlienok, názorov či výziev, poskytovať spätnú väzbu, alebo ju dostávať. Situácie sa striedajú, raz je to komunikácia dvoch ľudí, inokedy nadriadený stojí pred svojimi podriadenými alebo sedí s nimi za jedným stolom, nech už je ich počet akýkoľvek. Každá pracovná komunikácia v sebe zahŕňa aspoň jednu zo štyroch hlavných funkcií nášho komunikovania:

1. informovať - odovzdať správu, doplniť ju inou, oznámiť, vyhlásiť...
2. inštruovať - naviesť, zasnáť, naučiť, dať recept
3. presvedčiť - aby adresát pozmenil názor, získať niekoho na svoju stranu, ovplyvniť, zmanipulovať
4. pobaviť - rozveseliť druhého, seba, rozptýliť, len tak sa porozprávať...<sup>3</sup>, ktoré následne ovplyvňujú atmosféru rozhovoru alebo diskusie.

Každá pracovná pozícia nesie so sebou isté očakávania na rolové správanie, ktoré v sebe zahŕňa nielen očakávania na výkon, ale aj na správanie sa a komunikáciu. Preto sa jednotlivé podniky snažia zamerať komunikačné školenia najmä na dôležité komunikačné situácie, ktoré majú vplyv na pracovný výkon a následne na fungovanie celého podniku.

Jednotlivé komunikačné tréningy sa orientujú na tieto oblasti:

- a) komunikácia medzi kolegami rôznych oddelení
- b) komunikácia v rámci jedného oddelenia
- c) komunikácia nadriadeného s podriadenými
- d) komunikácia pri vedení porád
- e) komunikácia v rámci projektového tímu
- f) komunikácia pred veľkou skupinou - prezentačné zručnosti

Špeciálnym typom komunikačných školení je komunikácia so zákazníkom.

---

<sup>3</sup> Vybíral, 2000, s. 23.

**Komunikácia s kolegami rôznych oddelení.** V podnikoch veľmi často musia spolupracovať pracovníci rôznych oddelení. Odovzdávajú si informácie, pracujú spolu na jednej úlohe, zabezpečujú jeden proces vedúci až k zákazníkovi. To, ako spolu komunikujú, ovplyvňuje na jednej strane ich výkonnosť, na druhej strane ich vzájomné vzťahy. Na spôsob komunikácie vplýva jednak osobnosť pracovníka, jeho osobný komunikačný štýl, ako aj komunikačný štýl charakteristický pre oddelenie, ktoré často podvedome určuje jeho vedúci. Okrem toho je v podnikoch taký veľký tlak nevyhnutnosti splnenia úloh, že ľudia podliehajú stresu, menia svoj obvyklý štýl komunikácie, zrýchľujú ju, čím dochádza ku skresleniam a posunom, ako pri odovzdávaní, tak aj pri preberaní informácií. A to prináša ďalšie stresové situácie. Ak pracovníci nevedia, ako takéto situácie riešiť, dochádza k postupnému narúšaniu vzťahov, konfliktom a následne poklesu výkonnosti.

T. Lucey (1995) uvádza tieto charakteristiky dobrej informácie. Dobrá informácia musí byť:

- a) dôležitá z hľadiska jej účelu využitia,
- b) dostatočná primeraná jej účelu,
- c) kompletná pre vykonanie rozhodnutia,
- d) od dôveryhodného zdroja,
- e) poslaná správnej osobe,
- f) komunikovaná v správnom čase,
- g) správna úroveň detailov,
- h) poslaná vhodným komunikačným kanálom,
- i) zrozumiteľná jej používateľovi<sup>4</sup>.

**Komunikácia v rámci jedného oddelenia.** Komunikácia v rámci jedného oddelenia prináša zdanlivo menej komunikačných problémov, ale to neznamená, že neprináša rôzne komunikačné ťažkosti. V jednom oddelení si pracovníci odovzdávajú informácie o jednotlivých pracovných úlohách, spolupracujú, diskutujú na poradách. Na jednej strane je všetkým jasné, aké je očakávané komunikačné správanie sa, čo situáciu uľahčuje. Na druhej strane sú pracovníci jedného oddelenia zväčša dlhší čas spolu, a preto do komunikácie často vstupuje aj vzťahová rovina.

Veľmi dôležitou komunikáciou je **komunikácia nadriadeného s podriadenými**. Nadriadený určuje komunikačný štýl v oddelení, pravidlá, ktoré sa uplatňujú. Nadriadený tiež svojou komunikáciou ovplyvňuje výkon podriadených pozitívnym alebo negatívnym smerom. Vedúci pracovníci by mali posudzovať komunikáciu podľa jej účinku a nie iba podľa prvej odpovede.<sup>5</sup> Podriadený môže reagovať ináč a iné môžu byť jeho následné činy.

---

<sup>4</sup> Šuleř, 2002, str. 80

<sup>5</sup> Adair, 2004, str. 29

Hlavnou otázkou býva, ako podriadených motivovať k výkonu a ako ich motiváciu udržať na vysokej úrovni. Umenie motivovať a viesť pracovníkov k splneniu žiadaných cieľov je to najväčšie manažérske umenie vôbec. Peniaze - finančná odmena predstavujú iba vonkajšiu pohnútku, alebo stimul k plneniu výkonu. Aby bol človek naozaj motivovaný, musí to cítiť vo vnútri - musíme osloviť jeho vnútorné postoje, vychádzať z jeho osobných hodnôt a potrieb.<sup>6</sup> Keďže finančné možnosti mnohých nadriadených sú obmedzené, motivácia sa presúva hlavne do slovnej oblasti, teda zvyšuje sa frekvencia komunikácie s podriadenými o ich výkone. A pritom, samozrejme, veľmi záleží aj na forme, ako sa nadriadený s podriadenými rozpráva. Pozitívom je, ak vie nadriadený komunikovať s rôznymi typmi pracovníkov tak, aby komunikácia s nimi bola čo najefektívnejšia a najúčinnejšia.

Pre efektivitu výkonu oddelenia je dôležité, aby informácie prúdili oboma smermi - od nadriadeného k podriadeným a od podriadených k nadriadenému. Efektívna komunikácia má byť jasná, jednoduchá, prirodzená a stručná a viesť k výmene informácií a názorov. Smerom od nadriadeného k podriadeným ovplyvňuje efektivitu komunikácie jeho osobný štýl a jeho častá preťaženosť. Nadriadený potrebuje pri množstve svojich povinností odovzdať informácie a úlohy čo najefektívnejšie, teda presne a rýchlo s čo najmenším informačným šumom. Pri tejto rýchlej komunikácii je dôležité, aby sa preniesla nielen samotná informácia, ale aj kontext, ktorý je nevyhnutný pre správne pochopenie informácie.

Smerom od podriadených k nadriadenému ovplyvňuje komunikáciu atmosféra a vzťahy, ktoré na oddelení vládnu. Stáva sa, že podriadení majú pocit, že na oddelení ich názory či nápady nikto nepočúva. To prináša u podriadených sklamanie, ktoré sa prenesie do odmietania komunikácie. Následne sa nedostanú k nadriadenému ani podstatné informácie, dôležité napríklad pre chod výroby. Preto pre zlepšenie komunikácie je dôležité podriadených informovať, čo sa s ich nápadi a názormi ďalej deje.

**Komunikácia pri vedení porád a komunikácia v rámci projektového tímu.** Komunikácia pri diskusii na porade a pri diskusii v projektovom tíme je veľmi podobná. Rozdiel je, že v diskusii na porade nadriadený členov diskusie - svojich podriadených dobre pozná. Dobre sa poznajú navzájom aj účastníci diskusie - kolegovia. Atmosféru diskusie okrem zaujímavosti úlohy ovplyvňujú aj dlhodobé vzájomné vzťahy a komunikačné pravidlá. Podľa Mikulášťika motivácia práce v skupine, a teda aj komunikácia, sú ovplyvňované tromi druhmi potrieb:

- a) potrebami individuálnymi - každý člen skupiny má svoje individuálne potreby, s ktorými do skupiny prichádza a ktoré však príchodom do skupiny nemiznú,
- b) potrebami skupinovými - tie sa týkajú odpovedí na otázky, ako bude skupina spolupracovať, ako sa zapoja do spoločnej úlohy, akú bude mať skupina štruktúru a ako sa v nej bude komunikovať,
- c) potrebami vyplývajúcimi zo splnenia úlohy - potrebou skupiny je splniť dané dôležité úlohy a pokiaľ sa tak nestane, je v skupine napätie a tlak na splnenie stanovených cieľov.<sup>7</sup>

V súčasnosti mnohé podniky prechádzajú na projektové riadenie. Pri diskusii v projektovom tíme je komunikácia trochu iná. To vyžaduje od manažérov - vedúcich projektových tímov, ale aj od účastníkov projektových tímov viaceré komunikačné zručnosti. Napríklad schopnosť komunikácie s neustále novými ľuďmi, schopnosť zladit' jednotlivých ľudí do tímu, využit' ich talenty a doviest' projektový tím k výsledku. Zároveň je potrebné vedieť komunikovať s nimi o

---

<sup>6</sup> Khelerová, 1995, str. 107

<sup>7</sup> Mikulášťik, 2003, str. 179, 180

cieľoch projektu, jednotlivých úlohách, viesť tímovú diskusiu a schopnosť prezentovať výsledky dosiahnuté v projekte.

**Komunikácia pred veľkou skupinou - prezentačné zručnosti** Komunikácia pred väčšou skupinou je dnes jedna zo základných zručností, potrebných k zvládnutiu manažérskej role. Manažéri sa často musia postaviť pred väčšiu skupinu ľudí a odprezentovať im svoje ciele a zámery tak, aby ich presvedčili, že je to „správna“ vec a nadchli ich pre spoluprácu. Zároveň musia vedieť pohotovo odpovedať na rôzne otázky a vedieť zareagovať na kritiku a námietky, ktoré sa môžu objaviť. Niekedy pracovníci do takýchto verejných diskusií prenášajú aj prejavy nespokojnosti z iných oblastí. Pre manažéra to znamená vedieť rýchlo zväziť, na čo priamo odpovedať a čomu sa taktne vyhnúť, teda, aby odpoveď padla, ale nevyvolala zmenu témy prezentácie. DeVito tvrdí, že účinok prejavu sa zvyšuje, ak obsahuje tieto časti:

1. Zaujatie pozornosti - privedte publikum k tomu, aby vám venovalo celú svoju pozornosť. Vtedy vás budú počúvať a budú chcieť počuť, čo hovoríte.
2. Vyvolanie potreby - v tejto časti by ste mali publiku dokázať, že u neho existuje nejaká potreba, ktorú budete vedieť uspokojiť. Vaše publikum by malo cítiť, že by sa malo niečo naučiť alebo že by malo niečo urobiť. A vy mu pomôžete túto potrebu uspokojiť.
3. Uspokojenie potreby - v tejto časti prezentujte riešenia, ktoré publiku uspokojia potreby, ktoré ste vyvolali.
4. Vizualizácia prezentácie - zosilňuje pocity publika a pomáha mu predstaviť si, ako budú vyzerat situácie, keď budú ich potreby uspokojené.
5. Navrhnutie činností, ktoré uspokojia potreby - v tejto časti je vašou úlohou usmerniť publikum smerom, ktorým chcete, teda navrhnúť im činnosti, ktoré považujete za dôležité.<sup>8</sup>

Ďalšia významná oblasť pre manažéra je prezentácia výsledkov práce alebo svojich vízií pred vrcholovým manažmentom. Pri tejto komunikácii je nevyhnutná schopnosť jasne vysvetliť a schopnosť presvedčiť, ako aj schopnosť pohotovo odpovedať na rôzne otázky.

Špeciálnym typom komunikácie je **komunikácia so zákazníkom**. Zákazník má vysoké očakávania nielen na produkt, ale aj na správanie sa kontaktných osôb (obchodníkov, predavačov, pracovníkov informačných centier...) k nim. Firmy sa zameriavajú hlavne na to, aby rolové správanie ich pracovníkov zodpovedalo očakávaniam zákazníkov a aby prostredníctvom svojich pracovníkov aktívne budovali pozitívny imidž v očiach svojich klientov. Pri súčasnom prebytku ponuky nad dopytom je to významný faktor, ovplyvňujúci rozhodovanie sa zákazníka pre firmu.

## Záver

Rozvojom jednotlivých oblastí a komunikačných zručností môžu jednotlivé firmy prispieť k odstráneniu komunikačných šumov a bariér, ktoré majú vplyv na výkon, ako aj na atmosféru a vzťahy, ktoré sú dôsledkom komunikácie a v konečnom dôsledku rovnako vplývajú na výkon jednotlivých pracovníkov, ako aj výkonnosť celej firmy. A ešte jedna myšlienka, ktorá charakterizuje obsah tohto príspevku: Myslím si, že hoci komunikovať vieme už od nášho najrannejšieho detstva, prax neustále ukazuje, že sa ešte stále máme čo v tejto oblasti učiť.

---

<sup>8</sup> DeVito, 2001, str. 299, 300

## Literatúra

- Adair, John: Efektivní komunikace. Praha, Alfa Publishing, 2004.
- DeVito, Joseph A.: Základy mezilidské komunikace. Praha, Grada Publishing, 2001.
- Hradiská, Elena, Buček, Jaroslav: Praktikum sociálnej interakcie III.. Sylabus kurzu, FSEV UK, Bratislava, 2004
- Hradiská, Elena, Hudíková, Zora: Praktikum sociálnej interakcie I.. Sylabus kurzu, FSEV UK, Bratislava, 2004
- Hradiská, Elena, Hudíková, Zora: Praktikum sociálnej interakcie II.. Sylabus kurzu, FSEV UK, Bratislava, 2005
- Khelerová, Vladimíra: Komunikační dovednosti manažéra. Grada Publishing, 1995.
- Mikuláščík, Milan: Komunikační dovednosti v praxi. Praha, Grada Publishing, 2003.
- Šuleř, Oldřich: Zvládáte své manažérské role? Praha, Computer Press, 2002.
- Vybíral, Zdeněk: Psychologie lidské komunikace. Praha, Portál, 2000.

**PSYCHOLÓGIA PRÁCE A VÝZVY EURÓPSKÝCH ŠTRUKTURÁLNYCH  
FONDOV**



## EURÓPSKE IMPULZY PRE ROZVOJ NAŠEJ PSYCHOLÓGIE PRÁCE\*

Jozef VÝROST, Denisa FEDÁKOVÁ  
Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

Európska asociácia psychológie práce a organizácie (European Association of Work and Organizational Psychology – EAWOP) patrí k určujúcim faktorom ovplyvňujúcim mieru efektívnosti kooperácie v oblasti psychológie práce v európskom kontexte. K jej hlavným cieľom, v zmysle základných dokumentov, je podpora rozvoja a aplikácie psychológie práce a organizácie v Európe, podpora spolupráce vedcov a odborníkov pôsobiacich v tejto oblasti. Východiskom pre naplnenie týchto cieľov je pre EAWOP vytváranie efektívnych a stabilných foriem spolupráce prostredníctvom otvorenej siete účastníkov. EAWOP v súčasnosti tvoria kolektívni (národné asociácie) i individuálni členovia. Pochopiteľne, kľúčovú úlohu zohrávajú kolektívni členovia (tzv. constituents). V súčasnosti je ich 24:

A.I.P.T.L.F (France), BDP Sektion ABO-Psychologie (Germany), BOP (Austria), BPS Division and Section of Occupational Psychology (United Kingdom), BSWOP (Bulgaria), CAWOP (Czech Republic), COP (Spain), CPA, Division of Work and Industrial Psychology (Croatia), DGP, Fachgruppe A&O-Psychologie (Germany), MPT (Hungary), NIP, Sector A&O (The Netherlands), NOS (Norway), PAP (Portugal), PSI, W&O Psychology Group (Ireland), SCP, W&O Section (Slovakia), S.F.P, Section Psychologie du Travail (France), SGAOP (Switzerland), SIPL0 (Italy), SIPs, Division of W&O Psychology (Italy), SPA, (Slovenia), Sveriges Psykeologförbund (Sweden), VOCAP (Belgium), WAOP (The Netherlands), WOPF (Finland).

Na Valnom zhromaždení EAWOP v máji 2003 v Lisabone boli prijaté:

- **Dlhodobé ciele**
  - zvýšiť viditeľnosť EAWOP v Európe a vplyv európskej legislatívy na prospech psychológov práce a organizácie
  - iniciovať a podporovať rozvoj psychológie práce a organizácie v Európe
  - zvýšiť členstvo v EAWOP
  - administratívnu správu v EAWOP zabezpečiť na profesionálnej úrovni.
  
- **Strednodobé ciele**
  - udržať a rozvíjať vplyv kongresov EAWOP
  - zvýšiť kvantitatívne a kvalitatívne kolektívnu členskú základňu EAWOP a zapojiť ich do procesov rozhodovania
  - zvýšiť počet individuálnych členov EAWOP a ich účasť na podujatiach
  - zvýšiť objem kontaktov a vzájomného vplyvu relevantných európskych organizácií a inštitúcií
  - udržať zdravú finančnú situáciu EAWOP

---

\* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/321423/2003

- **Krátkodobé ciele** – do kongresu EAWOP v Istambule (12. – 15.5. 2005)
  - udržať fungovanie pravidiel, zabezpečujúcich efektívnu prácu asociácie
  - posilňovať služby členom asociácie, osobitne tie, ktoré zvyšujú mieru ich informovanosti a vzájomných kontaktov.

Slovenská komunita psychológov práce a organizácie má zastúpenie v EAWOP prostredníctvom Sekcie psychológie práce a organizácie Slovenskej komory psychológov. Žiaľ jej zapojenie sa do práce EAWOP po počiatočnom entuziazme sa zdá byť dnes viac ako symbolické. Oprávnené sa však možno obávať, že súčasný stav SKP a jej transformačný proces ešte viac oslabí kontakt s EAWOP. Považujeme preto za nanajviš aktuálne, aby sa v čo najkratšom čase otázka kolektívneho členstva SR v EAWOP doriešila (vrátanie platenia členského) a aby sa slovenskí psychológovia práce a organizácie osobne zapojili do práce orgánov EAWOP. Je veľká škoda, že sa tak nedeje už v súčasnosti.

Druhou veľmi významnou možnosťou prepojenia aktivít slovenských psychológov práce a organizácie na európsky kontext sú štrukturálne fondy EÚ. Ako je známe (<http://www.strukturalnefondy.sk/>), všetky štyri štrukturálne fondy t.j. Európsky fond regionálneho rozvoja, Európsky sociálny fond, Európsky poľnohospodársky a garančný fond a Kohézný fond rozvíjajú aktivity v SR.

Z hľadiska našej témy, najväčší priestor pre uplatnenie know how psychológov práce a organizácie ponúka Európsky sociálny fond (ESF - <http://www.esf.gov.sk/>). Európsky sociálny fond pomáha rozvíjať schopnosti jednotlivcov, predovšetkým ľudí s osobitnými problémami pri hľadaní práce, udržaní si práce alebo návrate do práce po neprítomnosti.

Podporované oblasti (aktuálne):

- rozvoj a podpora aktívnej politiky trhu práce ako nástroja boja proti nezamestnanosti
- podpora začlenenia do pracovného života predovšetkým dlhodobo nezamestnaných, sociálne znevýhodnených skupín, mladých ľudí a osôb vracajúcich sa na trh práce
- podpora a zlepšovanie vzdelávania, odborného školstva, poradenstva a vytvárania podmienok pre celoživotné vzdelávanie
- podpora kvalifikovanej a prispôsobivej pracovnej sily, podpora inovácie a prispôsobivosti v organizácii práce
- podpora v oblasti rozvoja podnikania a podmienok uľahčujúcich vytváranie nových pracovných príležitostí
- podpora rozširovania kvalifikácie a zvyšovanie ľudského potenciálu vo vede, výskume a technike
- podpora prístupu a účasti žien na trhu práce, vrátane ich profesionálneho rozvoja, prístupu k novým pracovným príležitostiam a podnikateľskej činnosti

V tejto oblasti (bez toho, aby sa iniciatívy chopili stavovské organizácie psychológov v SR, ako ukáže náš krátky prehľad) sa už isté výsledky dosiahli. Pre účely tohto stretnutia sme pripravili stručnú informáciu o projektoch, prijatých v nedávnej minulosti v rôznych výzvach ESF v SR. Sledujeme tým cieľ ilustrovať, ako sa programové ciele ESF premietli do podoby konkrétnych projektov a zároveň ukázať, ktoré subjekty uvedené projekty pripravili (Vitko,

2005). V tom zmysle treba nasledujúce informácie chápať ako výber a zároveň ako ilustráciu stavu vecí.

**Sektorový operačný program Ľudské zdroje, opatrenie č. 2.2 Odstránenie prekážok rovnosti mužov a žien na trhu práce s dôrazom na zosúladenie pracovného a rodinného života (číslo výzvy SOP ĽZ – 2004/2.2/02) vyhlásenej dňa 19. augusta 2004. (výber z 10 prijatých projektov)**

- Počítačová gramotnosť žien – predpoklad uplatnenia sa na trhu práce – 2.3 mil.Sk
- Vzdelávanie a pomoc osobám s rodinnými povinnosťami – 3.3 mil.
- Zamestnávateľia ústretoví k rodine - 3.4 mil.
- Monitoring a posilnenie rodového prostredia

**Príspevok z Európskeho sociálneho fondu pre priamoriadené organizácie MŠ SR č. SOPEZ/JPD BA CIEĽ 3 – 2004 – SORO – NP 1 – výber 4 zo 4**

- Kurikulárna transformácia vyučovania všeobecnovzdelávacej zložky stredoškolského vzdelávania v procese prípravy mládeže pre požiadavky trhu práce – ŠPÚ (23.3 mil. Sk)
- Prehĺbenie efektívnosti vyučovania cudzích jazykov v súvislosti so vstupom do Európskej únie – ŠPÚ (17 mil.)
- Zlepšenie úrovne merania a monitorovania kvality vzdelávania v procese prípravy mládeže pre požiadavky trhu práce – ŠPÚ (43.5 mil)
- Tvorba, rozvoj a implementácia otvoreného systému celoživotného vzdelávania v SR pre trh práce – Academia Istropolitana (79.6 mil)

**Úspešné projekty v rámci výzvy č. JPD3-2004/2.1/01 jednotného programového dokumentu NUTS II – Bratislava Cieľ 3, vyhlásenej dňa 20. mája 2004 – výber z 12 projektov**

- Rozvoj komunikačných zručností pracovníkov v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny – MPSVaR (3.5 mil. Sk)
- Program ďalšieho vzdelávania v oblasti priemyselnej automatizácie a informačných technológií - STU (5.7 mil)
- Zlepšovanie IT zručností seniorov ohrozených rizikom straty zamestnania, živnostníkov a malých podnikateľov – STU (1.6 mil)
- Virtuálna akadémia ďalšieho a celoživotného vzdelávania BSK pre verejnú správu – BSK (5.7 mil)

**Úspešné projekty predložené v rámci výzvy č. 2004/1.3/01 Sektorového operačného programu Ľudské zdroje vyhlásenej dňa 20. mája 2004 – výber z 35**

- Vzdelávanie a príprava uchádzačov o zamestnanie v Prešovskom samosprávnom kraji – PU (2.4 mil. Sk)
- Realizácia duálnych schém prípravy pre nezamestnané rizikové skupiny osôb v oblasti strojárenského priemyslu – SOU Nitra (1.8 mil)
- Integrácia nezamestnaných na trh práce – UMB B.B. (3.6 mil)
- Tréningový program pre mladých – Eduqua n.o. (4.8 mil)
- Poradensko-vzdelávací program pre osoby prvýkrát vstupujúce sa trh práce – Centrum prvého kontaktu Poltár (3.8 mil)
- Tréningový program s e- learningom a individuálnou stratégiou na trhu práce - DOMÉNA Consulting s. r. o., Nové Zámky (3.4 mil)

**Úspešné projekty predložené v rámci výzvy č. 2004/2.2/01 Sektorového operačného programu Ľudské zdroje vyhlásenej dňa 20. mája 2004 (výber z 16 projektov)**

- Výskum rovnosti príležitostí žien a mužov v oblasti vedy a výskumu ako špecifického segmentu trhu práce - Klub feministických filozofiek, Bratislava (2.3 mil)
- Výskum špecifik pracovnej situácie osôb s rodinnými povinnosťami v Košickom kraji – KSK (1.5 mil)
- Limity a determinanty umiestniteľnosti rómskych žien na trhu práce - Krajské centrum pre rómske otázky, Prešov (2.9 mil)
- Možnosti a problémy pri vytváraní rovnosti príležitostí na trhu práce pre ženy - matky detí s ŤZP - Detský klub zdravotne postihnutých detí a mládeže, Košice (5.9 mil)  
Návrat osôb s rodinnými povinnosťami na trh práce - Komunitná nadácia Veľký Šariš (2.2 mil)

**Úspešné projekty predložené v rámci výzvy č. 2004/3.2/01 Sektorového operačného programu Ľudské zdroje vyhlásenej dňa 20. mája 2004 – výber z 29**

- Profesionalizácia zamestnancov - zvyšovanie kvality soc. služieb v Prešovskom samosprávnom kraji - PSK (5.6 mil Sk)
- Tvorba stratégie rozvoja ľudských zdrojov v spotrebných družstvách - Nadácia Mojmir, Mojmirovce (3.5 mil)
- Celoživotné vzdelávanie zamestnancov v Košickom samosprávnom kraji – KSK (5.5 mil)
- Zvýšenie ďalšieho vzdelávania v obciach mikroregiónu Bytčianska kotlina s cieľom zlepšiť kvalifikáciu a adaptabilitu zamestnancov - Obec Štiavnik (1.3 mil)
- Zvyšovanie vedomostí a zručností zamestnancov verejnej správy - Academia Istropolitana (3.5 mil)

Ako možno z tohoto krátkeho pohľadu usúdiť, tak vo výzvach ESF, ale aj v jednotlivých prijatých projektoch sa nachádzajú témy, ktoré možno priradiť k tradičným zameraniam výskumu v oblasti psychológie práce. Táto skutočnosť jasne ukazuje, že „dopyt“ po príspevku psychológie práce v rámci ESF reálne existuje, na rozdiel od iných krajín EÚ však v SR miera zapojenia našej obce do projektov tohto typu nie je na želateľnej úrovni.

## Záver

Na záver svojho príspevku sa pokúsime sformulovať niekoľko aktuálnych námietok, ktoré nám vyplynuli z uskutočnenej analýzy:

**V oblasti medzinárodnej spolupráce** vhodným sa javí zefektívnenie zapojenia do práce a života v EAWOP na úrovni jednotlivcov, ale predovšetkým na úrovni „constituents“, t.j. nájdenie optimálnej organizačnej formy (cez SPS, „novú SKP“, vytvorením samostatnej asociácie? ).

**V oblasti odborného života psychológie práce a organizácie (PPaO):** ďalej organizovať pravidelné dni výmeny skúseností, pokúsiť sa vytvoriť pravidelné fórum pre prezentovanie aktuálnych informácií (internetový časopis?)

**V oblasti rozvoja poznania:** intenzívnejšie využívať potenciálne zdroje (Európsky sociálny fond, grantové agentúry v SR) na realizáciu projektov zameraných na oblasť PPaO

**V oblasti vzdelávania a odbornej prípravy:** zabezpečiť moderné učebné texty (pôvodnou autorskou tvorbou i prekladmi), voľbou vhodných tém na pregraduálnej (Bc, Mgr) i postgraduálnej (PhD) úrovni stimulovať záujem študentov o prácu v zameraní na oblasť PPaO

## Literatúra

Vitko, D: Čerpania finančných prostriedkov z fondov EÚ v rozvoji ľudských zdrojov . In FRANKOVSKÝ, M., KENTOŠ, M. (Eds.) Európske impulzy pre rozvoj psychológie práce, organizácie a riadenia po vstupe Slovenska do Európskej únie. Košice: Spoločenskovedný ústav SAV. ISBN 8096718231. CD ROM.

EAWOP - <http://www.eawop.org/>

<http://www.esf.gov.sk/>

<http://www.strukturalnefondy.sk/>

# ČERPANIA FINANČNÝCH PROSTRIEDKOV Z FONDOV EÚ V ROZVOJI ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Dušan VITKO  
Technická univerzita v Košiciach

## Úvod

Do 1. mája 2004 Slovenská republika čerpala finančné prostriedky z predvstupových fondov, napríklad prostriedky SAPARD, PHARE. Vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie, od 1. mája 2004 bolo umožnené čerpanie finančných prostriedkov z povstupových fondov.

Tieto fondy sa rozdeľujú do dvoch skupín :

### 1. Štrukturálne fondy

Tieto fondy tvoria štyri fondy

- FIG – finančný nástroj pre usmerňovanie rybolovu
- EAGGF – Európsky poľnohospodársky a záručný fond
- EFRR – Európsky fond regionálneho rozvoja
- ESF – Európsky sociálny fond

### 2. Kohézne fondy

- zameriavajú sa na dobudovanie národných infraštruktúr.

## Ciele, štrukturálnych fondov

- ak HDP hrubý domáci produkt danej krajiny (alebo oblasti) je menší ako 75 % priemeru HDP Európskej únie
- podpora oblastí, ktoré čelia špecifickým problémom, napr. ak je hospodársky úpadok (pre tento cieľ je určený hlavne Fond regionálneho rozvoja)
- adaptácia, modernizácia v systéme vzdelávania ( pre tento cieľ je určený hlavne Európsky sociálny fond )

**FIG** je špeciálny fond, určený pre štrukturálnu reformu sektora rybolovu, pomáha adaptovať a modernizovať priemysel rybolovu.

**EAGGF** je finančným nástrojom štrukturálnej a regionálnej politiky Európskej únie, ktorý podporuje adaptáciu poľnohospodárskych štruktúr na dlhodobé štrukturálne zmeny v poľnohospodárstve, na rozvoj poľnohospodárskej infraštruktúry a politiky rozvoja vidieka, obnovy vidieka, vidieckeho dedičstva a lesov.

**EFRR** je určený na hospodársky a sociálny rozvoj Európskej únie cestou znižovania rozdielov medzi znevýhodnenými regiónmi a sociálnymi skupinami

**ESF** je hlavným finančným nástrojom, ktorým Európska únia realizuje svoje strategické ciele v oblasti politiky zamestnanosti. Konkrétne aktivity spolufinancované z ESF sa zameriavajú na zlepšenie odbornej kvalifikovanosti, na budovanie systémov vzdelávania a rast pracovného potenciálu občanov Spoločenstva. Tento fond bol založený Zmluvou z Ríma 25. 3. 19957 a je najstarším štrukturálnym fondom EÚ.

### **Pomoc z ESF :**

Pomoc Z ESF je nasmerovaná na :

- zaradenie nezamestnaných a znevýhodnených sociálnych skupín do pracovného života,
- boj proti dlhodobej nezamestnanosti,
- uľahčenie integrácie mladých ľudí do pracovného procesu,
- adaptáciu pracujúcich na procesy modernizácie v priemysle,
- vyrovnanie príležitostí pre ženy a mužov,
- integráciu postihnutých osôb do pracovného života.

### *ALOKÁCIA PROSTRIEDKOV ZO ŠTRUKTURÁLNYCH FONDOV A ŠTÁTNEHO ROZPOČTU SLOVENSKEJ REPUBLIKY PRE ROKY 2004 – 2006*

OP (operačný program) Základná infraštruktúra (EFRR) .....	573 mil. EUR
SOP (sektorový operačný program) Priemysel a služby (EFRR) .....	301 mil. EUR
SOP (sektorový operačný program) Ľudské zdroje (ESF) .....	426 mil. EUR
JPD (jednotný programový dokument) Cieľ 2 Bratislavský región (EFRR).....	78 mil. EUR
JPD (jednotný programový dokument) Cieľ 3 Bratislava (ESF).....	86 mil. EUR

### *Postup :*

Prostriedky SOP LZ (Sektorový operačný program Ľudské zdroje) majú dvoch príjmateľov.  $\frac{3}{4}$  finančných prostriedkov dostáva Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny a  $\frac{1}{4}$  Ministerstvo školstva.

Títo prijímatelia vypisujú výzvy na predkladanie žiadostí o udelenie finančnej pomoci na predložený projekt. Projekt sa môže realizovať iba v oprávnenej oblasti vymedzenej pre daný program. Dôležité je, aby bol projekt podaný v rámci priority a opatrenia, ktorých aktivity zahŕňajú aj aktivitu realizovanú prostredníctvom predkladaného projektu.

Výzva požaduje predložiť nasledovné dokumenty :

- žiadosť
- základná osnova
- logická matica
- personálna matica
- prílohy

Vo výzve je uvedené :

- **žiadateľ**, to je kto môže požiadať o pomoc. Výzva presne špecifikuje túto skupinu žiadateľov
- **príjemca**
- **finančná spoluúčasť** (príjemca sa podieľa vlastnými finančnými prostriedkami na spolufinancovaní )
  - rozpočtová organizácia .....0 %
  - príspevková organizácia .....5 %
  - mimovládna organizácia .....0 %
  - nie je účastník hospodárskej súťaže...5 %
  - účastník hospodárskej súťaže .....podľa pravidiel štátnej pomoci, až 20 %
- **výdavky** na realizáciu projektu sa delia do dvoch základných skupín :
  - oprávnené – sú hradené z prostriedkov fondu, alebo spoluúčasťou,
  - neoprávnené – nie sú hradené fondom.

ESF podporuje len bežné výdavky, nie kapitálové (hmotný majetok, ktorého nadobúdacia cena je do 30 000 Sk, nehmotný, ktorého nadobúdacia cena je do 50 000 Sk), taktiež umožňuje uplatňovať odpisy z majetku nadobudnutého pred projektom počas trvania projektu.

Náklady na lízing – oprávnené náklady, pokiaľ je objektívne zdôvodnená efektívnosť nevyhnutnosti lízingu, ale náklady na lízingovú zmluvu sa zaraďujú medzi neoprávnené náklady. Náklady na administratívny aparát spravidla nemajú presiahnuť 7 % z celkového príspevku .

- **platby**
  - zálohová – pohybuje sa v rozmedzí 20 – 75 % z požadovanej pomoci,
  - priebežná – poskytuje sa na základe predloženia žiadosti a účtovných dokladov,
  - záverečná – po záverečnom audite výdavkov.

Finančné prostriedky ESF sa prevádzajú z osobitného účtu MF SR v Štátnej pokladnici na príjmový účet platobnej jednotky na základe schválených súhrných žiadostí o platbu, predložených platobnou jednotkou. K prostriedkom ESF platobná jednotka priradí príslušné prostriedky štátneho rozpočtu na spolufinancovanie a prostredníctvom Štátnej pokladnice prevádza na účet konečného prijímateľa/príjemcu pomoci.



## **Záver**

Možnosť získať nenávratné finančné prostriedky z fondov Európskej únie a zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky na realizáciu projektov oprávnených na financovanie zo štrukturálnych fondov je veľkou výzvou pre všetkých potencionálnych konečných prijímateľov pomoci. Ako túto pomoc využijeme, bude závisieť od osobného prínosu každého z partnerov zainteresovaných do procesu implementácie programov.

## **Literatúra**

Nariadenie Európskej komisie 448/2004/ES meniace nariadenia komisie č. 1685/2000 stanovujúce podrobné pravidlá implementácie nariadenia Rady (ES) č. 1260/1999 týkajúce sa oprávnenosti výdavkov operácií spolufinancovaných zo štrukturálnych fondov a rušiace nariadenie Komisie č. 1145/2003.

Uznesenie vlády č. 46 z 22. januára 2003 k finančným rámcom pre používanie prostriedkov zo štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu na skrátené programovacie obdobie 2004 až 2006

# **PARTICIPÁCIA PSYCHOLÓGIE PRI KONŠTRUKCII PROJEKTOV FINANCOVANÝCH Z FONDOV EÚ V PODMIENKACH SLOVENSKEHO VÄZENSTVA**

Ján PIATER

Ústav na výkon väzby a Ústav na výkon trestu odňatia slobody Košice

## ***Filozofia participácie***

### **Cieľom participácie psychológie je:**

Využitie kvality (intelektového potenciálu) psychológov (Ústavu na VV a Ústavu na VTOS Košice) pri projektoch hradených z fondov EÚ na:

- A. **Hľadanie** /identifikácia/ **výziev** a možnosti aplikácie obsahu vytypovaných tém v podmienkach Ústavu na VV a Ústavu na VTOS
- B. Participácia psychológov (psychológie a jej poznatkovej základne) pri **konštrukcii projektov**
- C. Možnosti uplatnenia psychologických poznatkov ( **praktická participácia psychológie**) v etape aplikácie (implementácie) projektu do praxe

### **I. Prípravná fáza**

#### **Hľadanie /identifikácia/ výziev**

Spracovanie informácií o dostupných výzvach z Európskych štrukturálnych fondov z pohľadu ich aplikovateľnosti v podmienkach Ústavov na VV a VTOS, najmä z :

- ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny
- ministerstva hospodárstva
- ministerstva školstva

### **II. Realizačná fáza**

#### **Konštrukcia projektov**

Identifikovanie obsahu predkladanej výzvy z cieľom využitia odborného potenciálu psychológie, najmä :

- psychologickéj metodológie
- psychodiagnostiky
- psychológie práce (resp. ostatných aplikovaných disciplín)

## **Participácia psychológie pri implementácii projektov do praxe v oblastiach:**

- výkonu praktických činností podľa projektu ( napríklad: testovanie potenciálnych riešiteľov)
- kontroly a supervízie jednotlivých etáp realizácie projektu do praxe
- oblasť spracovania výstupov (publikačná činnosť a verejná prezentácia výsledkov)

### **III: Bilančná fáza**

Zameraná na vyhodnotenie realizovaného projektu a jeho prínosu pre prax, s cieľom využiť potenciál psychológov (riešiteľov) pre ďalšie výzvy zo štrukturálnych fondov

## **Interaktívny profesijno – resocializačný model prípravy neprispôsobivých občanov v podmienkach VTOS**

### **(Východiská k projektu)**

#### **I. Prípravná fáza:**

- I. 1. Ideové východiská projektu (programu)
- I. 2. Problémy
- I. 3. Predmet a ciele
- I. 4. Hypotézy
- I. 5. Výskumná vzorka
- I. 6. Harmonogram realizácie

#### **II. Realizačná fáza:**

- II. 1. Proces výberu respondentov (účastníkov programu)
- II. 2. Výber školiteľa (akreditovanej vzdelávacej firmy)
- II. 3. Proces budovania školiacej dielne
- II. 4. Proces školenia ( vzdelávania) účastníkov programu
- II. 5. Štátna záverečná skúška (získanie osvedčenia na výkon profesie )

#### **III. Aplikačná fáza:**

- III. 1. Proces začleňovania absolventov programu do odbornej praxe počas VTOS
- III. 2. Proces adaptácie absolventov programu po skončení VTOS na :
  - III. 2. 1. úrovni obce (VPP)
  - III. 2. 2. úrovni obce ( príspevková organizácia)
  - III. 2. 3. úrovni firmy (zamestnávateľskej inštitúcie)

#### **IV. Fáza vyhodnotenia projektu**

## I. Prípravná fáza

### I.1. Ideové východiská projektu (programu)

Problematika zvyšovania vzdelanostnej úrovne rómov je rozhodujúcou pre zvýšenie predikcie ich *úspešnej adjustácie* (aktívneho prispôsobovania sa) v súčasnej etape transformácie Slovenskej republiky na podmienky trhového hospodárstva. Toto sa súčasne realizuje v podmienkach začleňovania sa Slovenskej republiky do Európskej únie.

Na základe zistení prakticky všetkých výskumov, ktoré sa po roku 1989 venovali rómskej populácii, je objektívne diagnostikovaná jej *významne nižšia vzdelanostná úroveň* v porovnaní s majoritnou populáciou.

Po roku 1989 dochádza postupne k čoraz výraznejšej *izolácii rómskej populácie* (najmä tej, ktorá žije v rómskych osadách na strednom a východnom Slovensku) od populácie majoritnej, za hlavný dôvod je pritom považovaný dramatický pokles ich zamestnanosti.

- Najmladšia rómska generácia stráca postupne v *podmienkach primárnej rodine* možnosť *aktívnej sociálnej konfrontácie sa* s majoritnou spoločnosťou - jej kultúrou, právnymi normami a sociálnymi hodnotami (tieto v minulosti o.i. vo väčšej miere čerpali od vlastných rodičov ktorí väčšej miere pracovali spoločne s príslušníkmi majoritnej populácie).
- Výsledkom súčasného stavu je o.i. všeobecne *znižená adaptačná schopnosť rómov*, efektom z nej je ich maladaptácia (neprispôsobeniu sa). Táto sa prejavuje najmä vo zvýšenom asociálnom správaní sa časti rómov (páchatelia priestupkov a trestných činov), nežiadúcej ekonomickej migrácii (ekonomická turistika), potencióálnom riziku živelných nekontrolovaných prejavov nespokojnosti rómov s ekonomicky najzaostalejších regiónov (plienenie majetku občanov majoritnej spoločnosti).
- Často nesystémovými organizačno – obsahovými zmenami v školskom systéme SR po roku 1989 a v neposlednom rade prílišnou “humanizáciou” školstva dochádza o.i. k významnému *zhoršeniu kvantitatívnych a kvalitatívnych ukazovateľov vzdelanostnej úrovne rómskej populácie* (nárast negramotnosti, celkové zníženie úrovne vedomostí žiakov)

### I.2. Problémy

*Hlavný problém projektu*

- ***Do akej miery môže získanie osvedčenia pre výkon profesie, ktoré róm - páchatel' TČ - nadobudol počas VTOS zvýšiť predikciu jeho úspešnej resocializácie po návrate z výkonu trestu?***

*Čiastkové problémy projektu*

- Aký vplyv na úspešnosť bude mať odborný sociálno – psychologický výber účastníkov vzdelávacej profesijnej prípravy ?
- Je možné očakávať vyššiu predikciu úspešnosti vzdelávacej činnosti páchatel'ov TČ z radov rómov v špecifických podmienkach autoritatívneho riadenia vzdelávacej aktivity v podmienkach Ústavu na VTOS ?
- Do akej miery rastú možnosti aktívnej politiky zamestnanosti (účastníka kurzu, obce, úradu práce, štátu) pri zamestnávaní občanov s platným profesijným osvedčením ?

- Do akej miery dokáže riadená a koordinovaná účasť riešiteľov projektu: Ústav na VV a VTOS, (obecný úrad, úrad práce) zvýšiť predikciu úspešného začlenenia absolventa rekvalifikačného programu do pracovného pomeru ?

### I.3. Predmet a ciele

**Predmetom** modelu sú vybrané profesijné (akreditované) vzdelávacie programy pre rôzne typy populácií (Vitko, Výrost, Frankovský, 2005), neprispôsobivých občanov a občanov rómskej národnosti, ktorí sú právoplatne odsúdení a zaradení do VTOS v Ústave na VV a VTOS Košice.

**Hlavný cieľ:** úspešné absolvovanie profesijných vzdelávacích programov a získanie osvedčení pre výkon profesií napr. :

- **zváranie plameňom**
- **ručné a strojové rezanie kyslíkom**
- **obsluhovateľ pre viazanie bremien**
- **košíkár**
- **kamenár**

**Dielčie ciele :**

- Vybudovanie strediska praktického vyučovania (zácvičnej dielne) v priestoroch Ústavu na VV a VTOS Košice.
- Cielovým špecifickým výberom zo zoznamu odsúdených v Ústave na VV a VTOS Košice, vytvorenie predpokladov pre zvládnutie kritérií vybraných vzdelávacích programov a úspešné absolvovanie záverečných skúšok (minimálne 75% účastníkov).
- Aktívnou politikou zamestnávania odsúdených-absolventov profesijného programu – vytvorenie predpokladov pre ich začlenenie do práce s vyššou pridanou hodnotou ešte počas VTOS.
- Koordináciou činností jednotlivých účastníkov participujúcich na realizovanom programe, vytvorenie predpokladov pre ich uplatniteľnosť v praxi po návrate z VTOS.
- V súčinnosti so štátnymi aj obecnými inštitúciami vytvoriť predpokladov na elimináciu prípadných problémov v procese adaptácie absolventov programu do pracovného pomeru.

### I.4. Hypotézy

**Hlavná hypotéza projektu:**

Predpokladáme, že odsúdený zapojený do projektu - bude mať po úspešnom absolvovaní rekvalifikačného profesijného programu výrazne lepšiu východiskovú pozíciu pre aktívne začlenenie sa do pracovného pomeru po skončení VTOS, ako odsúdený bez akejkoľvek kvalifikácie. Súčasne u rekvalifikovaného odsúdeného predpokladáme významné zníženie rizika recidívy TČ.

*Čiastkové hypotézy projektu:*

1. Predpokladáme, že vytvorením zácvičnej dielne – ako súčasť školiaceho strediska v podmienkach Ústavu na VV a VTOS Košice, vytvoríme optimálne predpoklady pre

realizáciu rekvalifikačných aktivít odsúdených.

2. Predpokladáme, že kvalitným výberom odsúdených podľa vyšpecifikovaných kritérií výberu, zabezpečíme ich vysokú úspešnosť pri zvládnutí rekvalifikačného programu. V podmienkach VTOS očakávame 75% úspešnosť absolventov.
3. Vytvorením špecifických podmienok na rekvalifikáciu počas VTOS (autokratický štýl riadenia programu) zabezpečíme významne vyššiu predikciu úspešnej aplikácie programu ako pri rekvalifikáciách v “civilnom” prostredí.
4. Aktívnym prístupom jednotlivých účastníkov (riešiteľov) projektu a vzájomnou koordináciou ich činností, dosiahneme vyšší efekt pri umiestňovaní rekvalifikantov z radov odsúdených do pracovného pomeru počas VTOS a najmä po jeho skončení.

### **I.5. Výskumná vzorka /účastníci rekvalifikácie/**

Determinanty výberu účastníkov programu:

- typ NVS
- vzdelanie odsúdených
- dĺžka trestu
- obsah vzdelávacej aktivity

### **I.6. Harmonogram realizácie projektu**

- I.6.1. Príprava projektu
- I.6.2. Výber akreditovanej vzdelávacej inštitúcie
- I.6.3. Výber účastníkov programu
- I.6.4. Vybudovanie školiaceho pracoviska
- I.6.5. Proces vzdelávania + prax
- I.6.6. Proces osvedčovania (záverečné skúšky)
- I.6.7. Analýza výsledkov (spätná väzba)

### **Záver**

Aplikáciou psychologických poznatkov pri výbere, tvorbe a následnej realizácii projektov financovaných z fondov EÚ sa psychológom (aj psychologickéj vednej disciplíne v podmienkach slovenského väzenstva) vytvárajú ďalšie možnosti, v ktorých môžu tu pracujúci odborníci využiť svoju kapacitu a odborný potenciál. Aj keď je kredit psychológie v podmienkach Zboru väzenskej a justičnej stráže dostatočne vysoký (porovnávajúc so súčasnou situáciou v iných oblastiach – poznámka autora), je namieste neuspokojiť sa s existujúcim stavom a uvažovať o jeho neustálom zvyšovaní.

Tvorivý potenciál využitý pri príprave ale najmä pri následnej implementácii projektu do praxe v podmienkach Ústavov na výkon trestu odňatia slobody môže tiež poskytnúť možnosti ďalšieho skvalitňovania odbornej psychologickéj praxe a tiež materiálno – technickej základne psychologických pracovísk v rezorte.

### **Literatúra**

Vitko, D., Výrost, J., Frankovský, M.: Postoje žien k informačným a komunikačným technológiám. In Človek a spoločnosť, 8, 4, (2005). <http://www.saske.sk/cas/4-2005/index.html>

**PSYCHOLÓGIA PRÁCE A REFLEXIA PRAXE**

# ČINNOST PSYCHOLOGA VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY NA ÚSEKU PERSONALISTIKY

Jitka ČMUHAŘOVÁ  
Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky

Vězeňská služba České republiky si zajišťuje psychologické služby na úseku personalistiky vlastními silami. V současné době pracuje v českých věznicích více než 100 psychologů. Jedná se zejména o tyto psychologické služby a činnosti:

- posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů o přijetí k Vězeňské službě,
- posuzování osobnostní způsobilosti zaměstnanců Vězeňské služby v průběhu jejich služby či práce,
- proškolení a výcvik zaměstnanců v sociálně psychologických dovednostech,
- poskytování poradenských, případně psychoterapeutických služeb zaměstnancům.

Posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů o přijetí k Vězeňské službě realizují pouze akreditovaní psychologové. Akreditace k této činnosti vydává Generální ředitelství Vězeňské služby na základě doporučení akreditační komise složené z psychologů věznic a zástupců Generálního ředitelství. Podmínkou pro získání akreditace je dostatečná zkušenost psychologa s psychodiagnostikou a dobrá znalost vězeňského prostředí. Psycholog musí znát obsah a rizika pracovní náplně zaměstnanců na jednotlivých funkčních postech a s tím spojené nároky na jejich psychiku.

Protože se jedná o posuzování osobnostní způsobilosti pro specifickou práci s disociálními jedinci ve velmi zátěžovém prostředí, domnívám se, že nelze posouzení zodpovědně a profesionálně realizovat bez osobní zkušenosti z tohoto prostředí. Ani nejkvalitnější a nejmodernější psychodiagnostické metody užívané v civilním prostředí při výběru personálu včetně těch metod, které výrazně minimalizují subjektivitu psychologa, nemohou tuto osobní zkušenost plně nahradit.

Vymezení osobnostních předpokladů pro výkon jednotlivých funkcí vychází z cílů a úkolů, jež zaměstnanci věznic zabezpečují. Je-li např. u terapeutů, vychovatelů a dozorců kladen důraz na terapeuticko – výchovnou práci s vězni, je logické, že jsou u nich požadovány takové specifické předpoklady jako např. tvořivost, porozumění pro druhé, empatie. Přítomnost těchto rysů by ale např. u příslušníka operačního střediska či strážného na strážním stanovišti byla na překážku.

Metodou analýzy funkčních míst jsme ve Vězeňské službě dospěli k vyprofilování osobnostních předpokladů pro výkon jednotlivých funkcí včetně stanovení míry těchto předpokladů. Nejedná se však o kritéria ve smyslu dosažení určitého výsledku či skóre v psychodiagnostické metodě, ale o sumář osobnostních rysů, k jejichž zhodnocení psycholog dospěje na základě svého kvalifikovaného psychologického úsudku.

Pro ilustraci uvedu požadované osobnostní předpoklady pro výkon funkce „strážný“. Uchazeč o tuto funkci musí splňovat obecné osobnostní předpoklady např. obecná inteligence v pásmu průměrném a vyšším, emoční stabilita, odolnost vůči zátěži, bez psychopatologické symptomatiky, ale i specifické osobnostní předpoklady tzn. koncentrace pozornosti,



zodpovědnost, schopnost operativního rozhodování a schopnost rozhodování v krizových situacích.

Procesní úkony posuzování osobnostní způsobilosti máme podrobně stanoveny interní normou. Stanoveny jsou např. formální náležitosti postupu při psychologickém vyšetření, náležitosti zprávy a závěru z vyšetření, pravidla revizního řízení, pravidla zacházení s dokumentací...

V letech 2002 – 2004 bylo ročně vyšetřeno přibližně 1 200 uchazečů o přijetí do služebního poměru, z nichž 44% bylo nezpůsobilých. Uchazečů o přijetí do pracovního poměru bylo ročně vyšetřeno přibližně 400 a 33% z nich bylo nezpůsobilých.

Našimi aktuálními problémy a tématy v této oblasti jsou především:

- 1/ Problémy spojené s trendem poskytovat vyšetřované osobě výsledky psychologického posouzení, což je v prostředí Vězeňské služby novinkou. Přes počáteční nevoli a obavy psychologů se však ukazuje, že osobní sdělení i negativního výsledku může omezit počty stěžujících si uchazečů. Předpokladem je dovednost psychologa zformulovat odůvodnění negativního závěru srozumitelně a vhodně. Informace o nezpůsobilosti k přijetí k Vězeňské službě tak vůbec nemusí být pro uchazeče traumatickou zkušeností.
- 2/ Otázka možnosti mírného posunu kritérií (tedy míry požadovaných osobnostních předpokladů) na základě reflexe aktuální struktury uchazečů, kdy např. v regionech s velmi nízkou nezaměstnaností se o práci ve věznici ucházejí jen ti, kteří se jinde uplatnit nemohou a nelze tedy očekávat jejich velkou osobnostní kvalitu.
- 3/ Nedostatek systematického průběžného ověřování užívané psychodiagnostické metodiky, a to zejména formou sledování přijatých uchazečů. Správnost a úspěšnost našich psychologických prognóz a posouzení je tak ověřována pouze empiricky.
- 4/ V neposlední řadě i čas od času se objevující nutnost zdůvodňovat přínos psychologického vyšetřování uchazečů. Nelze totiž zabránit tomu, že psycholog udělá chybu. Jednoznačně se však ukazuje, že vyloučení psychologického posouzení z přijímacího procesu uchazečů by znamenalo přijetí mnoha rizikových jedinců, což by pro Vězeňskou službu mělo obrovské ekonomické a bezpečnostní dopady.

Posuzování osobnostní způsobilosti zaměstnanců v průběhu jejich služby se zpravidla provádí při změně funkčního zařazení nebo při přezkumném řízení, je-li obava, že zaměstnanec osobnostní způsobilosti pozbyl. Povinné periodické posuzování není ve Vězeňské službě zavedeno.

Tato činnost psychologa je postojově a částečně i eticky ambivalentní, neboť psycholog vystupuje z pozice „moci“ a rozhoduje o dalším osudu zaměstnance a případné ztrátě zaměstnání. Není-li již však možné zaměstnance – klienta psychologicky ovlivnit a napomoci mu překonat tíživou životní situaci, jejímž důsledkem ztráta osobnostní způsobilosti může být, musí psycholog chránit zájmy managementu věznice a předejít tak možným rizikům selhání zaměstnance. Při každém takovém posouzení hledá psycholog velmi citlivě hranici mezi svým posláním „pomáhat druhým“ a svou rolí „experta“ na prognózu chování druhých. Také však často musí hledat odpověď na otázku „Kdo je můj klient?“

Důsledkem této situace je i obtížné budování důvěry zaměstnanců v psychologa věznice. Je komplikované vidět v něm poradce a psychoterapeuta, kterému je možné se svěřit s problémy a

očekávat pomoc a úlevu od duševní bolesti s vědomím jeho pravomocí v oblasti posuzování osobnostní způsobilosti.

Přesto se psychologům ve věznicích daří tuto křehkou důvěru získat. Poskytování poradenských, případně psychoterapeutických služeb, musí také reagovat na pracovní události a prožitky. Práce ve věznici přináší řadu traumatických a zátěžových situací, které mohou zanechat negativní důsledky na psychické i fyzické stránce zaměstnance. Takovou událostí může být použití služební zbraně, řešení nepokojů, sebevražd a sebepoškozování vězňů, situace vzetí rukojmích, útěků vězňů apod. Psycholog by měl pomoci psychicky připravit zaměstnance na zvládnutí náročné situace a pocitů z ní pramenících, poskytnout včasnou posttraumatickou péči a nabídnout systematické koučování a podporu.

V prostředí našich věznic se setkáváme s jedním specifickým a významným aspektem. V rámci tzv. humanizace zacházení s vězni se v uplynulých 15 letech výrazně zintenzivnila pozornost a péče věnovaná obviněným a odsouzeným osobám. Pracovních příležitostí pro vězně ubylo a jejich čas je ve věznici vyplněn účastí na vzdělávacích, zájmových a jiných aktivitách, které jsou jim nabízeny. Psychologové se na základě tohoto pojetí ve velké míře zapojili do realizace skupinových a individuálních aktivit s vězni. A tak i díky povinné psychodiagnostice a krizové intervenci se vězňům dostává psychologické péče v mnohem větším rozsahu než zaměstnancům věznic. Psychologové českých věznic mají sice „co“ nabídnout zaměstnancům, nemají však příliš „kdy“.

Myslím, že právě obdobné konference jako je tato mohou apelovat na význam péče o zaměstnance a možnosti psychologie práce v bezpečnostních organizacích a zátěžových profesích. V českých věznicích kontinuální psychologická péče o zaměstnance přispívá a mohla by přispívat ještě více k účinnější prevenci psychosomatických onemocnění a profesionálního vyhoření. Ukazuje se, že obojí je velkým rizikem i pro psychicky silné a odolné zaměstnance. O to více, je-li zacházení s vězni založeno na vytváření poměrně blízkého a otevřeného vztahu zaměstnance a vězně. Tento přístup s sebou nese riziko toho, že zaměstnanec překročí hranici dovolených forem styků s vězňem nebo překročí hranice optimální osobní angažovanosti. Profesionální selhání, vyhoření nebo onemocnění je pak mnohem pravděpodobnější.

K tématu konference osobně považuji za potřebné říci, že psychologové ve věznicích mohou k péči o zaměstnance přispívat, ale nemohou aspirovat na výlučné postavení v této oblasti. Nezastupitelná je přece úloha personalistů a řídicích pracovníků. Popovídání si o potížích s psychologem v žádném případě zaměstnanci nenahrazuje kontakt s manažerem. Vyslechnutí, sdělení pochvaly či doporučení - to jsou povinnosti, které za manažera psycholog vykonávat nemůže.

V našich věznicích je zaveden systém pravidelného průběžného hodnocení zaměstnanců, na jehož přípravě psychologové spolupracovali, ale hodnotiteli jsou samozřejmě řídicí pracovníci na jednotlivých úrovních řízení. Zaměstnanec je hodnocen podle stanovených kritérií na šestistupňové bodové škále. Mezi kritéria patří:

- odborné znalosti a dovednosti,
- služební povinnosti,
- samostatnost, iniciativa a rozhodnost,
- profesně sociální chování,
- dodržování zásad bezpečnosti,

- komunikace v rámci Vězeňské služby a navenek.

Doplňující slovní hodnocení vyjadřuje silné stránky, schopnosti a dovednosti a návrhy ke zlepšení. Vedoucí zaměstnanci jsou navíc bodově hodnoceni dle kritérií řídicí práce (tj. plánování, organizování, řízení a motivace, kontrola, využívání zdrojů a osobní rozvoj) a dle plnění konkrétních adresně stanovených cílů.

# PORADENSTVÍ PŘI ZMĚNĚ ZAMĚŠTNÁNÍ – SOUČÁST AKTIVNÍ STRATEGIE PRIMÁRNÍ PREVENCE

Božena BUCHTOVÁ  
Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity v Brně

## Historie poradenství v outplacementu\*

Začátky outplacementu jsou v Evropě spojeny s britskou společností Coutts, založenou v roce 1917. Společnost pomáhala při hledání nového zaměstnání vojákům, kteří se vraceli z bývalých kolonií (Smith, M., 1993).

V roce 1939 byla v USA založena nezisková organizace, která pomáhala starším zaměstnancům v reintegraci do pracovního procesu (Gooding, J., 1979). Těchto zkušeností bylo v USA využito i později při pomoci najít nové zaměstnání bývalým vojákům a veteránům.

Na počátku 60. let dochází v ekonomicky vyspělých státech k velkým strukturálním změnám v průmyslu, které vyvolaly rozvoj outplacementu, spojeného zejména se jménem Bernhard Haldane. Společnost Drake Beam Morin se pokusila v té době zavést i skupinový outplacement.

V době ropné krize (na začátku 70. let) se zkušenosti s outplacementem rozšířily a staly se součástí práce s lidmi v rámci personálního managementu. Vzhledem k malé ochraně zaměstnanců před výpověďmi z práce a krátkými lhůtami výpovědi se stal outplacement často i součástí zaměstnanecké smlouvy (Thau, J. T., 1999).

Řada průmyslových společností vypracovala vlastní koncepty poradenství, ze kterých vyplynula potřeba a výhody outplacementu. Z poradenství se tak postupem času stala profese. Zatímco outplacement byl původně zaměřen jen na vedoucí pracovníky, v současné době je nabízen propuštěným lidem na všech úrovních pracovního zařazení.

Na začátku 70. let se outplacement rozšířil i do západní Evropy a poté od 90. let i do zemí východní Evropy, které prošly ekonomickou transformací. Outplacement se tak stal od svého původního zaměření nezbytným i při hromadném propouštění pracovníků (AOCFE, 1999).

Pro udržení profesionálních služeb outplacementu byla založena nadace, stanovena obchodně-etická pravidla poradenství a zpracovány profily kvalifikací. Poradenství v outplacementu se tak stalo celosvětovým podnikáním, což se ukazuje i v práci asociací na evropské i mezinárodní úrovni například AOCFE – Employment in the European Union. The outplacement alternative. European Commission, Brussels 1999.

## Zkušenosti a praxe

Outplacement je nejvíce rozšířen v Nizozemí. Sociální plány většinou obsahují poradenské služby a někdy také pomoc při aktivním vyhledávání práce, kterou vykonávají

---

\* Podle Anglicko – českého výkladového slovníku personalistiky (Koubek, J., Praha: Management Press 2003) slovo outplacement (angl.) znamená pomoc pracovníkům propuštěným z důvodu nadbytečnosti. Někdy se překládá také jako “odstupné”.

poradci. Tyto aktivity jsou ale realizovány pouze v případě, když je člověk propuštěn ze zaměstnání. Ochranné intervence jsou omezeny jen na jednotlivé případy a regiony.

Ve Francii společnosti, které při reorganizaci snižují počet pracovníků, byly povinny od počátku 80. let poskytovat poradenské služby podporující pracovní mobilitu.

V Belgii má každý zaměstnaný starší 45 let, v případě výpovědi ze zaměstnání, právní nárok na poradenství v outplacementu (individuální nebo skupinové).

Outplacement je také rozšířen ve Velké Británii a v Německu. V Německu, zejména v chemickém průmyslu získávají zkušenost s tzv. *sociálními plány přemístění*. Mají podobu nařízení, které obsahuje podporu v případě výpovědi ze zaměstnání a slouží ke znovuzpracování (například finanční podpora pro výcvik, pro zpracování projektu individuálního podnikání nebo pro zapracování se u jiného zaměstnavatele, který nemusí pracovníkovi vyplácet mzdu během zkušebního období – viz Bundesarbeitsgeberverband Chemie, 1998, 41). Do intervenčních programů, které obsahují i poradenství v outplacementu je zde zařazen velký počet zaměstnanců.

Ve Španělsku byl outplacement zaveden teprve nedávno. Jsou zde zkoušeny již vypracované přístupy poradenství, které jsou veřejně spolufinancovány.

V Itálii je sice outplacement známý, ale v praxi je málo realizován. V Itálii a ve Španělsku jsou velké počty zaměstnanců vyloučeny z podpory v nezaměstnanosti a žádný její druh není součástí podnikové kultury nebo veřejného zájmu (Kieselbach, T., 2004).

Velké mezinárodní společnosti nabízejí outplacement pravidelněji, pravděpodobně kvůli jejich působení v mnoha zemích, kde je již běžnou praxí. Poradenství zahrnuje podporu sebehodnocení, tvorbu vlastního image a marketingu, dále podporu průzkumu pracovního trhu, přípravu životopisů a zpracování testů (Mayrhofer, W., 1989; Camden, T. M., 1982; Pickman, A. J., 1994). Často je poradenství v outplacementu věnováno nejen propouštěným lidem v organizaci, ale pozornost je věnována i dalším účastníkům procesu strukturálních změn. Jsou uváděny čtyři fáze tohoto procesu: 1. příprava organizačních změn; 2. informační fáze zahrnující oznámení zaměstnancům o propuštění ze zaměstnání; 3. fáze poradenství a 4. vyhodnocení procesu propuštění.

V souvislosti s tímto postupem je outplacement definován jako způsob propouštění zaměstnanců, který bere v úvahu důstojnost člověka a pomáhá mu zvládnout odchod z organizace a snížit tak negativní vliv výpovědi na jeho psychické a somatické zdraví. Outplacement zahrnuje jak podporu propuštěným zaměstnancům a jejich rodinám, tak i podporu organizaci. Podpora je prováděna s minimálními výdaji organizace. (Mayrhofer, W., 1989, 21).

Rozsáhlé strukturální změny v organizaci postihují i ty zaměstnance, kteří po propuštění zůstanou. Těm zavedení poradenství v outplacementu napomáhá k posílení pracovní jistoty, k práci bez obav a stresu, k větší pracovní motivaci a výkonnosti.

Cíle poradenství v outplacementu nejsou vždy jednoznačně definované. V tradičním pojetí je cílem najít propuštěnému člověku co nejdříve nové zaměstnání a postarat se s co nejmenšími náklady o všechny jeho psychologické a profesní potřeby. Skrytým cílem je vyhnout se soudnímu sporu mezi organizací a propuštěným pracovníkem. V rozsáhlejší konceptu poradenství při změně zaměstnání by však jeho působení mělo být trvalejší: 1. Informovat zaměstnance o společenských a ekonomických změnách; 2. podporovat zaměstnance v aktivním a proaktivním zvládnání těchto změn; 3. připravovat pracovníky na možné změny v budoucnosti. Tyto cíle poradenství vyžadují komplexní a důkladnou přípravu. Po oznámení o propuštění ze zaměstnání se člověk nejprve vyrovnává s touto životní situací a s novými podmínkami

(Buchtová, B., 2002, 85). Fáze “přeorientování” často vyžaduje psychologické vedení a podporu. Primární roli v této intervenci zaujímají psychologové, kteří mají bohaté zkušenosti s provázením lidí stresovými životními situacemi.

Důležité je následné vypracování silných a slabých stránek osobního a také kvalifikačního profilu, dále sepsání výčtu získaných zkušeností a dovedností v praxi. Tento “*osobní audit*” by měl být zpracován vždy ve vztahu k požadavkům pracovního trhu. Při hledání nového zaměstnání je zapotřebí zvládnout i řadu technik: sestavení strukturovaného životopisu, psaní žádostí, inzerátů, sestavení odpovědi na pracovní nabídky, zvládnutí komunikace telefonem, příprava osobního rozhovoru s budoucím zaměstnavatelem, získání dovedností v práci s internetem atd. Tato důkladná příprava vyžaduje od člověka aktivní přístup k hledání práce, pomáhá mu získat sebedůvěru a počáteční iniciativu.

Možnosti poradenství závisí vždy na jednotlivých případech propuštěných zaměstnanců i na situaci v organizaci. Některé druhy podpory (např. finanční) mohou deaktivovat propuštěné, delší doba poradenství může vytvořit iluzi falešné jistoty, intenzivní psychologické poradenství může bránit okamžité iniciativě jedince. *Poradenství při změně zaměstnání* (termín, který preferujeme před užívaným termínem “poradenství v outplacementu” pozn. aut.), ať už individuální nebo skupinové, musí být vždy přizpůsobeno potřebám jednotlivce a jeho hlavním cílem by měla být aktivita propuštěného. Někteří lidé zvládají situaci ztráty práce lépe než ostatní (převládá u nich konstruktivní adaptivní strategie – viz Buchtová, B., 2002, 99), takže potřeba psychologické podpory není nutná. Předem stanovené profesní profily k rekvalifikaci mohou bránit znovuzapracování, nemusí odpovídat předpokladům jedince. Ukazuje se, že účast v poradenství při pracovní změně by patrně měla být *dobrovolná*.

Při rozsáhlých strukturálních změnách v organizaci bývá často skupinový outplacement schválen jen na omezenou dobu. Tím vznikají problémy pro rizikové skupiny osob, které se obtížně umísťují na trhu práce (viz Buchtová, B., 2002, 109). Tyto osoby vyžadují zvláštní podporu a intenzivní spolupráci všech účastníků pracovního trhu. Poradenství však i u těchto jedinců, kteří nemohou snadno najít zaměstnání, napomáhá v posílení sebeúcty a k získání motivace pro pracovní zapojení. Šance znovu vstoupit na pracovní trh je pro ně po absolvování poradenství větší, než při pouhém finančním vyrovnání se ze strany organizace.

### **Poradenství při změně zaměstnání**

Termín poradenství při změně zaměstnání (Transition counselling) vychází z názvu poradenství v outplacementu/replacementu, které již díky tradiční koncepci a definicím neodpovídají současným podmínkám. Zatímco termín poradenství v outplacementu byl již částečně přijat praxí, samotný termín outplacement je často kritizován. I když je užíván v souvislosti s hledáním nové práce, významově znamená propouštění a to také vede u propouštěných k dojmu, že je to převážně prostředek k jednoduššímu propouštění zaměstnanců. Také proto často dávají přednost finančnímu vyrovnání. Z tohoto důvodu bylo v průběhu praxe použito několik alternativních termínů – například “replacement”, “new- placement”, “displacement” nebo “transplacement” (Challenger, J. E., 1994, Dries C., 1997, Kieselback, T., 1997). Můžeme se setkat i s termíny “poradenství při skončení pracovního poměru” nebo “pokračování kariéry” (Greenberg, K.; Zipp, M., 1983, 53), které zdůrazňují různá hlediska ulehčující ukončení pracovního vztahu a pomáhají při hledání nového pracovního místa. Také ve zmíněném dokumentu AOCFE (1999) se spojuje outplacement s poradenstvím v kariéře. Poradenství by také mohlo být směřováno k “inplacementu” – tj. k přechodu na jiné pracovní místo ve stejné organizaci (Brammer, L. M., Humberger, F. E., 1984).

Jak jsme již uvedli, ztráta práce patří mezi nejvíce stresující životní události. Při neustálých změnách v pracovních vztazích, které představují nové požadavky na všechny účastníky pracovního trhu, je žádoucí zvažovat nové formy a možnosti interdisciplinárního poradenství a podpory. Komplexní poradenství by však nemělo být omezeno pouze na propuštěné pracovníky. Při přípravě strukturálních změn v organizaci, spojené s uvolňováním pracovníků, by se poradenství měli zúčastnit i vedoucí pracovníci, kteří budou jednat s lidmi u nichž se předpokládá, že ztratí práci. V minulých letech jsem vedla na požádání vedení podniků řadu seminářů s vedoucími pracovníky, zejména mistry, kteří se "loučili" s lidmi, se kterými spolupracovali dvacet a více roků. Poradenství bylo zaměřené na zvládání komunikativních dovedností při rozhovoru s lidmi, kteří budou propouštěni, na důsledky chyb při "rozhovorech na odchodnou" (Buchtová, B., 2002 s. 88).

Chování vedoucích pracovníků k propouštěným lidem ovlivňuje zaměstnance, kteří po reorganizaci v podniku zůstanou. Pokud proces uvolňování lidí probíhá tak, že organizace na čas "přebírá" zodpovědnost za své bývalé zaměstnance, lidé, kteří zůstanou se cítí bezpečněji ve své pracovní perspektivě, jsou více motivováni k práci a loajální k organizaci. V některých podnicích má způsob jednání s propouštěnými lidmi přímý vliv i na to, jestli vysoce kvalifikovaní lidé jsou ochotni pro společnost pracovat nebo ne.

### **Závěr**

Sociální ochrana možné změny pracovní kariéry dnes vyžaduje celoživotní vzdělávání a zvýšení povědomí všech pracovních činných lidí o případných změnách pracovního zapojení. Jednotlivec bude muset nést část odpovědnosti při hledání práce, stejně tak i při plánování své pracovní kariéry. Musí se smířit s tím, že změna zaměstnání se stane přirozenou součástí života člověka a "pracovní životopis" se stane pestřejším. Kvalita nepřetržitého pracovního poradenství je podmíněna rozsáhlou aktivní spoluprací všech účastníků pracovního trhu. Je podmíněna i kvalifikací poradců. Studijní plán European Career Management Training Foundation (ECMTF) z roku 2003, podporovaný Evropskou unií a využívající internetu, jistě zlepší kvalifikaci a kompetenci nejen profesionálů, kteří už na tomto poli pracují, ale i dalších účastníků poradenství při změně práce.

### **Literatura**

- AOCFE (1999). Employment in the European Union. The outplacement alternative. European Commission: Brussels.
- Brammer, L. M., Humberger, F. E. (1984). Outplacement and inplacement counselling. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Buchtová, B. (2002). Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada.
- BUNDESARBEITGEBERVERBAND Chemie (1998). Transfer-Socialplan. Neues Denken und neue Wege zur gemeinsamen Bewältigung des Strukturwandels in der Chemischen Industrie. Wiesbaden.
- Camden, T. M. (1982). Using outplacement as a career development tool. Personnel Administrator, 27, 1, s. 35 – 37.
- Challenger, J. E. (1994). Outplacement. Chicago, Illinois: Apex publishing company.
- Dries, C. (1997). Vom Outplacement zum Newplacement: Ein Erfahrungsbericht. Personal, 49, 9, s. 448 – 452.

- Gooding, J. (1979). Out-placement. *Accross the board*, 16, 4, s. 14 – 22.
- Greenberg, K., Zippo, M. (1983). How companies feel about outplacement services. *Personnel*, 60, 1, s. 53 – 59.
- Kieselbach, T. (Ed) (1997). Job loss, unemployment and social injustices [Special issue]. *Social Justice Research*, 10, 2, s. 127 – 151.
- Kieselbach, T. (Ed) (2004). *Social Convoy in Occupational Transitions: Recommendations for a European Framework in the Context of Enterprise Restructuring*. University of Bremen.
- Mayrhofer, W. (1989). *Trennung von der Organisation. Vom outplacement zur Trennungsberatung*. Wiesbaden: Deutschen Universitäts-Verlag.
- Pickman, A. J. (1994). *The complete guide to outplacement counselling*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Smith, M. (1993). Outplacement: Die menschliche Seite des Personalabbaus. *Zeitschrift für Arbeits und Organisationspsychologie*, 37, 1, s. 201 – 204.
- Thau, J. T. (1999). US-amerikanisches Arbeitsrecht – flexibler als das deutsche? *Arbeit und Arbeitsrecht*, 3, s. 119 – 121.



# SLUŽOBNÉ AKTIVITY PSYCHOLÓGOV STREDISKA PSYCHODIAGNOSTICKEJ A KONZULTAČNEJ ČINNOSTI

Ana GRŇA

Ústav na výkon väzby a Ústav na výkon trestu odňatia slobody Ružomberok

Stredisko psychodiagnostickej a konzultačnej činnosti ústavu na výkon väzby a ústavu na výkon trestu odňatia slobody je špecializované odborné psychologické pracovisko a je zriadené v každom ústave na výkon väzby. V rámci Organizačného poriadku Ústavu na výkon väzby a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody v Ružomberku je samostatnou súčasťou. O zriadení a zrušení strediska rozhoduje generálny riaditeľ Zboru väzenskej a justičnej stráže.

Stredisko vykonáva psychologickú činnosť, ktorej predmetom je psychologická diagnostika, psychologické poradenstvo, psychoterapia a psychologická osveta. Poskytuje psychologické služby obvineným a odsúdeným podľa predpisu a podľa potreby aj príslušníkom a zamestnancom zboru.

Činnosť strediska bezprostredne riadi, organizuje a kontroluje vedúci strediska, ktorý je podriadený riaditeľovi ústavu.

## Činnosť strediska

Stredisko psychodiagnostickej a konzultačnej činnosti vykonáva najmä tieto činnosti:

- a) vykonáva vstupné vyšetrenie odsúdeného pri nástupe na výkon trestu odňatia slobody na účely vnútornej diferenciacie podľa psychologických zvláštností osobnosti a s ohľadom na možnosti resocializácie a pracovného zaradenia,
- b) navrhuje typ ústavu, v ktorom má odsúdený vykonať trest odňatia slobody a navrhuje diferenciačnú podskupinu vnútornej diferenciacie,
- c) posudzuje spôsobilosť príslušníka zboru v ústave na výkon štátnej služby, uchádzača o prijatie do služobného pomeru v zbere pre potreby personálneho oddelenia v ústave a podľa potreby pre príslušníkov a zamestnancov zboru v ústave,
- d) poskytuje psychologické služby pre obvinených a odsúdených umiestnených v ústave,
- e) preveruje a vyhodnocuje mimoriadne udalosti, ktoré sa vyskytli v skupine.

## Súčinnosť strediska

Pri poskytovaní psychologických služieb obvineným a odsúdeným spolupracuje stredisko najmä so zdravotným strediskom v ústave a psychiatrom. Keď sa jedná o zdravotne postihnutého odsúdeného, pri posudzovaní je veľkým prínosom to, že si môžeme pozrieť jeho zdravotný záznam. Keď príde ku nám hľadať pomoc odsúdený alebo obvinený a usúdime, že by potreboval skôr psychiatrickú pomoc, odporúčame ho psychiatrovi. Podľa potreby spolupracujeme aj so psychológmi z iných ústavov. Stredisko poskytuje príslušníkom zboru poradenské služby v

oblasti starostlivosti o obvinených a zaobchádzania s odsúdenými. Podieľa sa na zvyšovaní odbornej úrovne príslušníkov zboru formou prednášok, výcvikov sociálnych a komunikačných zručností a špeciálnych spôsobilostí. Spolupracuje s oddeleniami v ústave pri riešení osobných, rodinných a iných problémov príslušníkov zboru, v záujme predchádzať ich zlyhaniu vo výkone štátnej služby alebo mimo nej.

### **Personálne zabezpečenie a členenie strediska**

Stredisko je výkonnou organizačnou zložkou ústavy. Tvoria ho najmä príslušníci zboru s príslušnou odbornou kompetenciou. Psychologickú činnosť môžu vykonávať len osoby, ktoré ukončili vysokoškolské štúdium v odbore psychológia a spĺňajú ďalšie podmienky ustanovené ostatnými osobitnými predpismi, súvisiace so psychologickou činnosťou.

Stredisko sa člení na:

- vedúci strediska- psychológ
- dvaja psychológovia
- administratívno- technická pracovníčka

### **Materiálno-technické zabezpečenie strediska**

V stredisku je určený priestor na archivovanie materiálov z psychologických vyšetrení, diagnostických metodík a pomôcok tak, aby boli chránené pred zneužitím. Stredisko má k dispozícii miestnosť vhodnú na vykonávanie psychologických vyšetrení. Vo vybavení strediska sú psychodiagnostické testy, pomôcky a počítačová technika s príslušným psychodiagnostickým softvérovým vybavením. Stredisko používa vedecky overené a štandardizované psychodiagnostické metódy, postupy a techniky zodpovedajúce súčasnému poznatkom psychologických vied a stavu praxe. Pri vykonávaní psychologickéj diagnostiky, psychologického poradenstva a psychoterapie psychológ dodržiava zásady profesionálnej etiky a príslušné ustanovenia osobitného predpisu.

### **Náplň činnosti psychológov v stredisku**

Psychológ strediska vykonáva penitenciárnu diagnostiku, psychologické poradenstvo a psychoterapiu.

Psychológ strediska plní najmä tieto úlohy:

- a) samostatne vykonáva psychologické vyšetrenia odsúdených a podľa potreby aj príslušníkom;
- b) poskytuje obvineným a odsúdeným psychologické služby a odporúča ďalší postup - v rámci psychologických služieb sa obvinenému a odsúdenému poskytuje intervencia, krízová intervencia, psychologické poradenstvo a diagnostika.

**Pri intervencii** sa používajú postupy alebo techniky na odstránenie alebo usmernenie stavov a procesov, uplatňujú sa najmä poradenské aktivity. Najčastejšie pri problémoch s adaptáciou, manželských problémoch, pri nespavosti, nervozite, pri strachu spojenom s očakávaním trestu, pri problémoch so spoluväzňami a pod.

**Pri krízovej intervencii sa** používajú postupy alebo techniky na odstránenie, obmedzenie alebo formovanie stavov a procesov, ktoré majú charakter konfliktnej, ťažko zvládnuteľnej alebo krízovej situácie, pritom sa uplatňujú najmä psychoterapeutické postupy. Napr. pri depresiách, suicidálnych tendenciách, nočných desoch, smrti blízkej osoby a pod..

**Psychologické poradenstvo** je činnosť zameraná na sociálne vzdelávanie, výchovu a výcvik, poskytovanie odborných rád a informácií pri riešení bežných, konfliktných, krízových a ťažko zvládnuteľných situácií.

- c) oboznamuje sa s podmienkami v ústavoch na výkon trestu odňatia slobody, do ktorých navrhuje odsúdeným umiestniť, zároveň spolupracuje so psychológmi týchto ústavov a katamnesticky sleduje vybraných odsúdených za účelom získania základných empirických poznatkov v oblasti penitenciárnej psychológie, využiteľných pri skvalitňovaní penitenciárneho zaobchádzania osobitne psychologických služieb;
- d) poskytuje ďalšie psychologické služby a podieľa sa na vzdelávaní a výcviku príslušníkov a zamestnancov zboru;
- e) overuje formy a metódy psychologickej diagnostiky, psychologického poradenstva, psychoterapie a psychologickej osvety s osobitným zreteľom na aktuálne problémy penitenciárnej praxe;
- f) plní čiastkové úlohy aplikovaného výskumu;
- g) zvyšuje si svoju odbornú úroveň samoštúdiom, aktívnou účasťou na odborných seminároch, konferenciách a výcvikoch;
- h) vykonáva psychologické vyšetrenia uchádzačov o prijatie do služobného pomeru v zbore.

### **Psychologické vyšetrenie odsúdeného**

Keďže je základnou úlohou strediska psychologická diagnostika a následné navrhovanie odsúdených do diferenciačných podskupín, poviem k tomu niečo viac.

Po nástupe odsúdeného na výkon trestu odňatia slobody a pred umiestnením do ústavu na výkon trestu odňatia slobody sa vykonáva psychologické vyšetrenie v súlade s osobitným predpisom.

Považujem za dôležité povedať, že pri vykonávaní akejkoľvek činnosti v stredisku sme povinní sa opierať o presne stanovené postupy, ktoré sa nachádzajú v Zákone a poriadku o výkone väzby a Zákone a poriadku o výkone trestu a tieto každý príslušník zboru má k dispozícii a je každého povinnosťou ich poznať.

Psychologické vyšetrenie osobnosti odsúdeného je zamerané na zistenie jeho konkrétnych resocializačných potrieb, aby sa na základe individuálnych osobitostí vymedzili najdôležitejšie vlastnosti a znaky jeho osobnosti z hľadiska možností ovplyvnenia a určenia programu zaobchádzania.

Pri psychologickom vyšetrení sa zameriavame na:

- a) osobnú, rodinnú a kriminálnu anamnézu;
- b) profil osobnosti - psychické vlastnosti, emocionalitu, schopnosti, vedomosti, zručnosti, inteligenciu, poznávacie procesy, postoje, záujmy, motiváciu, hodnotovú úroveň, interpersonálne vzťahy a aktuálnu výkonnosť;
- c) príčiny delikventného správania a reakcii odsúdeného na daný delikt;

- d) zistené poruchy psychických funkcií, procesov a stavov;
- e) závislosti - na alkohole, omamných látok, psychotropných látok a podobne;
- f) absolvované liečby- protialkoholická, protitoxikomanická a iné;
- g) odhad možností pozitívneho rozvoja osobnosti odsúdeného.

Na základe výsledkov z tohto vyšetrenia a na základe osobného spisu odsúdeného, psychológ podľa stanovených predpisov a pravidiel navrhne umiestnenie odsúdeného do diferenciačnej podskupiny v ústave na výkon trestu, do otvoreného alebo poloopeného oddelenia s odporúčaním pre individuálny resocializačný program.

Čo rozumieme pod diferenciáciou?

Existuje vonkajšia a vnútorná diferenciácia:

1) **Vonkajšia diferenciácia** odsúdených je stanovená podľa trestnoprávných kritérií, pohlavia a veku. V ústavoch sa trest vykonáva diferencovane v troch nápravno-výchovných skupinách - I., II. a III. O tom, do ktorej nápravno-výchovnej skupiny sa odsúdený zaradi rozhoduje súd.

Výkonom trestu v nápravno-výchovných skupinách sa sleduje cieľ, aby menej narušení odsúdení vykonávali trest oddelene od viac narušených odsúdených a aby sa pri zaobchádzaní s odsúdenými, u ktorých to vyžaduje vyšší stupeň alebo povaha ich narušenia, uplatňovali účinnejšie prostriedky na ich nápravu. V nápravno-výchovných skupinách sa trest vykonáva podľa zásady, že čím je vyššia nápravno-výchovná skupina, tým je menší rozsah práv odsúdených vo výkone trestu a tým je väčší rozsah ich obmedzení. Ak odsúdený, ktorý bol zaradený do vyššej nápravno-výchovnej skupiny, prejavuje vzorným správaním a statočným pomerom k práci po dlhší čas snahu po náprave, môže ho súd preradiť do nižšej nápravno-výchovnej skupiny a naopak.

Mladiství vykonávajú trest osobitne a nezaraďujú sa do nápravno-výchovných skupín.

2) **Vnútorná diferenciácia odsúdených** jej cieľom je zaeľovanie odsúdených do kolektívov alebo skupín tej istej nápravno-výchovnej skupiny za účelom uplatňovania individuálnych programov zaobchádzania a zabezpečenia účinného spôsobu výkonu trestu. Odsúdení sa rozdeľujú do kolektívov, ktoré spravidla spoločne pracujú a sú spoločne ubytovaní.

Vnútorná diferenciácia odsúdených sa okrem stanovenia vonkajších kritérií, osobnostných predpokladov pri psychodiagnostickom vyšetrení a priebežného hodnotenia v procese resocializácie opiera o systém výhod a obmedzení, ktorý vyhovuje rozdielnym skupinám väzňov a rôznym metódam zaobchádzania s nimi, aby sa povzbudilo ich dobré správanie, rozvíjal sa ich zmysel pre zodpovednosť a podnietili sa ich záujmy a spolupráca, pokiaľ ide o ich zaradenie sa do normálneho života. (Pokiaľ hovoríme o výhodách, nemáme na mysli výhody nad rámec zákona, ale predovšetkým reguláciu prístupných aktivít pre väzňov napr. určenie možnosti zúčastniť sa na športovom podujatí, určenie možností voľného pohybu v rámci ústavu a pod.)

Psychológ navrhuje zaradenie odsúdeného v I., II. a III. nápravno-výchovnej skupine, do podskupín A,B,C,D1,D2,D3 a D4 v rámci uzavretého ústavu a odsúdených v I. a II. nápravno-výchovnej skupine môže navrhnúť na otvorené a poloopené oddelenie. V ústavoch na výkon trestu je možné v procese resocializácie meniť diferenciačnú podskupinu.

**Do podskupiny A** sa zaraďujú odsúdení, ktorí spáchali menej závažný trestný čin, nie sú kriminálne narušení, je možnosť neskoršieho zaradenia do polootevoreného a otvoreného oddelenia.

**Do podskupiny B** sa zaraďujú odsúdení, u ktorých je možné vzhľadom na ich osobnostné charakteristiky zmierniť niektoré obmedzenia alebo umožniť úľavy oproti štandardnému režimu.

**Do podskupiny C** sa zaraďujú odsúdení, ktorí vykonávajú trest v štandardnom režime. Tento program je určený pre odsúdených s pozitívnym nastavením k resocializácii. Ťažiskom tohto programu sú komunitné a skupinové metódy práce s odsúdenými, ako aj tzv. samoriadiace skupiny bez priameho vedenia špecialistom.

**Do podskupiny D1** sa zaraďujú odsúdení, ktorí potrebujú z dôvodov ich psychického alebo zdravotného stavu špeciálne zaobchádzanie. Sú to oddelenia liečebnovýchovné napr. protialkoholické, protitoxikomanické.

**Do podskupiny D2** sa zaraďujú odsúdení, ktorí potrebujú osobitný dohľad, vzhľadom na ich negatívne správanie, nebezpečnosť alebo dĺžku trestu.

**Do podskupiny D3** sa zaraďujú nebezpeční odsúdení s dlhodobým trestom.

**Do podskupiny D4** sa zaraďujú odsúdení s doživotným trestom.

Pre mladistvých je vytvorené iné triedenie:

**Do I. diferenciačnej skupiny** sa zaraďujú mladiství mentálne vyspelejší, ktorí sa delia na **podskupinu s priaznivou prognózou vychovávateľnosti** a na **podskupinu s nepriaznivou prognózou vychovávateľnosti**.

**Do II. diferenciačnej skupiny** sa zaraďujú mladiství intelektovo podpriemerní až defektní, ktorí sa delia na **podskupinu s priaznivou prognózou vychovávateľnosti** a **podskupinu s nepriaznivou prognózou vychovávateľnosti**.

Vážený kolegovia, snažila som sa podrobnejšie priblížiť prácu psychológa v stredisku psychodiagnostickej a konzultačnej činnosti. Dúfam, že ste si urobili obraz o rozsahu a zameraní tejto práce a že to bude pre Vás užitočné. Ďakujem Vám za pozornosť.

## Literatúra

Zákon o výkone väzby č. 156/1993 Z. z., Poriadok výkonu väzby, Vyhláška MS SR č. 500/2002 Z. z.

Zákon o výkone trestu odňatia slobody č. 59/1965 Zb. v znení neskorších predpisov.

Poriadok výkonu trestu odňatia slobody, Vyhláška MS SR č. 502/2002 Z. z..

Rozkaz č. 15 O strediskách psychodiagnostickej a konzultačnej činnosti v ústavoch na výkon väzby. RGR č. 15/2000.

Organizačné usporiadanie a náplň činnosti SPaKČ ÚVV a ÚVTOS Ružomberok.

Zásady vnútornej diferenciacie odsúdených č. GRZVJS-411/20-1994.

ZIPS č. 6/2000 o poskytovaní psychologických služieb obvineným a odsúdeným.

## **ANALÝZA TRHU PRÁCE A TRIALÓG AKO JEDEN Z NÁSTROJOV RIEŠENIA NEZAMESTNANOSTI.**

Lenka BOČKOVÁ

Oddelenie odborného poradenstva Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Košice

Naša spoločnosť prechádza transformačnými procesmi, ktoré zasahujú všetky oblasti nášho života, počnúc ekonomikou a končiac človekom ako občanom tohto štátu. Tieto procesy majú negatívne i pozitívne dopady na našu spoločnosť a ľudí. Jedným z negatívnych následkov transformácie je nárast nezamestnanosti, ktorá spadá do politiky zamestnanosti, ako súčasť hospodárskej politiky. Realizovaná politika zamestnanosti musí priebežne reagovať na meniace sa podmienky trhu práce.

Aj naďalej bude vývoj zamestnanosti ovplyvňovať ekonomické prostredie. Bude potrebné mobilizovať zdroje hospodárskeho rastu, zvyšovať príliv zahraničných investícií pre tvorbu nových pracovných miest a posilniť regionálnu politiku trhu práce. Za dôležité v najbližšom období považujeme zamerať sa na kvalifikačnú reštrukturalizáciu ponuky pracovnej sily u zamestnaných i nezamestnaných, zvyšovanie motivácie pracovnej sily na vstup alebo návrat na trh práce, pomoc mladým ľuďom, zapojenie mládeže s nízkou úrovňou vzdelania alebo žiadnou kvalifikáciou a zo slabého sociálneho prostredia do sociálneho výcviku a získania základných zručností pre úspešné uchádzanie sa o zamestnanie, zosúladenie sústavnej prípravy na povolanie s požiadavkou trhu práce, podpora celoživotného vzdelávania, poskytovanie pomoci malým a stredným podnikom, podporu prípravy odborných konzultantov pre vypracovanie kvalitných projektov v súlade s požiadavkami poskytovania grantov EÚ, organizovanie búrzo voľných pracovných miest, zavedenie monitoringu úspešnosti škôl pri zaraďovaní absolventov jednotlivých škôl na trhu práce, zapojenie žien na trh práce v záujme zlepšenia ich zamestnateľnosti a vzdelávanie rómskeho etnika s cieľom pripraviť ich na vykonávanie funkcie terénneho sociálneho pracovníka v obciach, kde je vysoký podiel Rómov.

Súčasťou transformačných procesov je aj komplexná reforma sociálneho systému. Prijali sa nové zákony a právne normy. Jedným z nich je zákon o orgánoch štátnej správy, ktorým sa vytvorilo ÚPSVaR, a takisto zákon o službách zamestnanosti, ktorý vstúpil do platnosti 1.2.2004. Tento zákon umožňuje novým úradom práce poskytovať klientsky orientované služby. To znamená venovať maximálnu pozornosť UoZ. Filozofia novej sociálnej politiky je, aby sme aktivizovali a motivovali účastníkov do pracovnej aktivity s dôrazom na individuálny prístup. Zodpovednosť sa presunula na UoZ. Nová sociálna politika kladie vysoké nároky na prácu s klientom.

Zásadná zmena sa týkala aj financovania nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti. V r.2004 sme začali po prvý raz čerpať finančné zdroje z ESF.

V sociálnej oblasti sa pasívne poberanie soc. dávok zmenilo na aktívny prístup klientov. Ako vhodný nástroj na túto motiváciu, či už hľadanie si uplatnenia alebo zvyšovanie kvalifikácie bolo zavedenie aktivačného príspevku.

Odbor sprostredkovateľských služieb na úradoch PSVaR zabezpečil od 1.2.2004 napojenie Slovenska na medzinárodnú sieť EURES. Tento odbor sprostredkúva VPM do zahraničia.

Odbor aktívnej politiky trhu práce zrealizoval veľký objem finančných prostriedkov, vypracoval sedem národných projektov, ktoré boli zamerané najmä na znevýhodnené skupiny na trhu práce.

Úrad práce soc. vecí a rodiny Košice sídli na Staničnom námestí č.9 v Košiciach a má 4 detašované pracoviská I. stupňa v Košiciach a jedno detašované pracovisko II. stupňa v Moldave n/B.

V rámci služieb zamestnanosti pri úradoch PSVaR vznikli oddelenia služieb odborného poradenstva hlavne zamerané na prácu s klientom - UoZ, kde je vyzdviho vaný individuálny prístup, aktivita UoZ a pomocná ruka tým, ktorí ju potrebujú alebo o ňu požiadajú.

Naše oddelenie odborného poradenstva na ÚP v Košiciach má 33 zamestnancov, z toho 2 psychológovia, 28 samostatných poradcov a 2 poradcovia v rámci poradensko informačného centra pre občanov so zdravotným postihnutím.

Na poradenstvo prichádzajú ľudia žiadajúci pomoc a podporu. Každý z nich má za sebou rôznu životnú históriu a prichádza s iným problémom. Poniectorí potrebujú len informáciu, lebo sa nevedia zorientovať na trhu práce, iní zase cítia, že by sa mali zlepšiť v komunikácii a sebaaprezentácii. Ale čoraz viac prichádzajú UoZ na odborné poradenstvo v stave sklamaní, smútku a beznádeje a nevedia ako ďalej. Všetci klienti majú ale niečo spoločné, a síce, všetci sú demotivovaní a prevláda u nich negatívne myslenie. Tieto príznaky sú viac typické pre dlhodobu nezamestnaných ako krátkodobo, čo dokazujú aj mnohé výskumy o nezamestnanosti.

Práca s klientom na odbornom poradenstve spočíva nie v pasívnom chodení UoZ na úrad práce, aby sa preukázal potvrdením, že si hľadá zamestnanie, ale v aktívnom prístupe nielen nezamestnaného ale aj poradcu. Našou úlohou je v prvom rade naviazať kontakt s klientom, hovoríme tomu „prelomenie ľadov“, vypočuť si ho a dať mu pocit dôvery a akceptácie, ináč povedané „prípraviť si ho“ pre ďalšiu spoluprácu. Je to nevyhnutný a prvý predpoklad, aby poradenský rozhovor smeroval k úspešnému ukončeniu. Toto je začiatok realizácie IAP.

Klienti ako som už spomínala prichádzajú na prvé stretnutie demotivovaní a neochotní prijať akúkoľvek pomoc. Je to ale individuálne. Záleží aj od dĺžky evidencie a v ktorej fáze obdobia nezamestnanosti sa práve nachádzajú, či je to prvá fáza, ešte v podstate neuvedomenia si, čo sa deje, alebo šoková reakcia na novú skutočnosť, či posledná fáza fatalizmu a totálnej beznádeje. Je dôležité zistiť na prvom stretnutí, čo klient práve prežíva, aby sme potom vedeli zvoliť ten správny prístup ku klientovi. V priebehu rozhovoru zisťujeme podrobné informácie o UoZ, jeho schopnosti, vedomosti, zručnosti, predpoklady opäť sa zamestnať, osobnostné vlastnosti, predstavy o budúcom povolání a ich zladenie s požiadavkami trhu práce. Hľadáme nové možnosti klienta, ako sa presadiť v tak veľkej konkurencii.

Dĺžka evidencie sa výrazne podieľa na opätovnom zaradení na trh práce. U mnohých dlhodobu evidovaných UoZ sa získané zručnosti a vedomosti potlačili do úzadia.

Okrem straty schopností sa k tomu pridružuje nedostatok sebavedomia a také emócie ako sú strach, tréma a pocit bezmocnosti. To má za následok celkové zníženie výkonnosti a motivácie. Tu ponúkame klientovi možnosť skupinovej spolupráce. Na našom oddelení sa realizujú každý deň prednášky na témy: formy kontaktu so zamestnávateľom, žiadosť a životopis, orientácia na

trhu práce, právne poradenstvo, prijímací pohovor a komunikácia. Po analýze vzdelávacích potrieb a záujmu klienta sa môže zúčastniť takejto aktivity. Prináša to výhody skupinovej práce, ako je napr. vzájomná motivácia, podpora, výmena skúseností, súperenie a v neposlednej rade oživenie a spestrenie ponuky aktivít odborného poradenstva a nové zážitky.

Jednou z nových aktivít je skupinová psychodiagnostika a metódy relaxačných techník na uvoľnenie stresu a napätia. Skupinová psychodiagnostika vznikla na podnet našich klientov, a čoraz viac objavujúcu sa požiadavku zamestnávateľov, aby súčasťou prijímacieho pohovoru boli aj psychologické testy. Klienti tak majú možnosť na našom oddelíni vyskúšať si psychologické testy a lepšie sa pripraviť na osobný pohovor. Predchádza sa tým stresu a prvého šoku z nepoznanej situácie a umožňujeme tým hlbšie poznanie seba a správne nasmerovanie profesijnej dráhy.

Čoraz viac objavujúce sa články o výskumoch nezamestnanosti a jej následkoch ako sú depresie a neurózy, nás podnietili realizovať ďalšiu aktivitu a tou sú relaxačné techniky pre klientov, ktorí majú vážne problémy. Vieme, že je to jedna z foriem liečebných metód práve u depresí a neuróz. UoZ vyberajú odborní poradcovia. Majú k dispozícii zoznam symptómov, ktoré je potrebné si všímať. Naším zámerom je priblížiť UoZ, čo je to relaxácia, jej využitie a možnosti intervencie s priamou ukážkou.

IAP realizujeme individuálnou formou. UoZ sa s odborným poradcom stretne min. 4 krát. Chceli by sme zaviesť ako pokračovanie IAP skupinové stretnutia. To znamená, že klient absolvuje prvé dve individuálne stretnutia u svojho odborného poradcu a potom prejde do skupiny. Tu prichádza už s prvými konkrétnymi krokmi, ktoré je potrebné postupne realizovať. Cieľom týchto skupinových stretnutí je hlbšie poznanie seba, svojich potrieb, nájdenie motivátorov, proaktívne riešenie záťažovej situácie nezamestnanosti a postupné napĺňanie krokov, ktoré si stanovili. Metódou sú hlavne zážitkové cvičenia a moderovaná diskusia.

Tretou formou spolupráce klient - odborný radca sú dlhodobé projekty. Sú určené predovšetkým pre UoZ, ktorí potrebujú dlhší čas na zmenu a intenzívnejšiu spoluprácu. V rámci týchto dlhodobých projektov realizujeme sociálno-psychologické výcviky.

Je to komplexná príprava UoZ pre trh práce, ktorá je rozdelená na vzdelávaciu časť a prácu na sebe a sebaanalýzu. Cieľom je získanie potlačených zručností a vedomostí a zlepšenie komunikácie. S každým UoZ pracujeme na posilňovní sebavedomia, postupnom odstraňovaní strachu a napätia z neustálych neúspechov nájsť si zamestnanie a proaktívnom prístupe k vlastnému životu.

Od decembra 2004 do apríla 2005 sme realizovali projekt so špecifickou skupinou UoZ so ženami po materskej dovolenke. Hlavným zámerom Projektu pre uchádzačky o zamestnanie po materskej dovolenke evidované v pôsobnosti Úradu práce sociálnych vecí a rodiny Košice bolo skvalitniť a rozšíriť odborné poradenské služby pre skupinu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie po materskej dovolenke formou sociálno – psychologického výcviku s využitím individuálneho a skupinového poradenstva, s cieľom zvýšiť ich sebahodnotenie, sociálno-psychologické zručnosti a zamestnateľnosť. Do projektu bolo zaradených 54 uchádzačov o zamestnanie po materskej dovolenke evidovaných na ÚPSVaR Košice. Dĺžka evidencie – neobmedzená. Dôraz sa kládol na dobrovoľnú účasť v projekte.

V rámci skupinovej aktivity sme sa zamerali na diagnostikovanie osobnosti, motiváciu, prehĺbiť sebapoznávanie, zlepšiť seba-percepciu aj interpersonálnu percepciu, poskytnúť priestor



pre emočné sebvýjadrenie. Do projektu sme zaradili tréning interpersonálnej komunikácie, verbálnej aj neverbálnej, prijímanie a podávanie spätnej väzby v skupine účastníkov prostredníctvom transakčnej analýzy, techniky slúžiacej na predchádzanie konfliktom, modelové situácie, hranie rolí, aplikácia sociálno – psychologických zručností v praxi, tréning situácií vyskytujúcich sa pri hľadaní si zamestnania ( výberové konania, prijímacie pohovory, sebaaprezentácia, poskytnutie základných informácií na získanie a udržanie zamestnania v oblasti profesijnej orientácie a výbere povolania).

Pracovali sme so štyrmi skupinami žien po materskej dovolenke. Obsahová štruktúra stretnutí bola rozdelená na vzdelávaciu časť, to znm. všetky sociálno-psychologické zručnosti, ktoré by mali mať UoZ zvládnuť, aby sa mohli úspešne uchádzať o zamestnanie, a časť zameranú na hľadanie a rozvoj ľudského potenciálu. Na úvodnom stretnutí prešli UoZ psychodiagnostickým vyšetrením. Na základe analýzy vzdelávacích potrieb a ich aktuálneho duševného rozpoloženia sme zistili, že je potrebné venovať pozornosť hlavne rozvoju osobnosti, motivácii, sebaanalýze, podpore v ich aktívnom podieľaní sa na vyriešení tejto záťažovej situácie, ktorou nezamestnanosť bezpochybné je. To všetko sme realizovali formou cvičení, kde boli ženy po materskej dovolenke priamo aktívne a mali možnosť precvičiť si rôzne situácie a role na zážitkoch na sebe. Spätne odozvy boli pozitívne aj negatívne. UoZ považovali za prínosné, že mali príležitosť si nacvičiť rôzne životné situácie a hneď im bola poskytnutá erudovaná odozva so zámerom korigovania ich správania na princípe kognitívno-behaviorálneho prístupu. Negatívne reakcie boli prirodzenými reakciami vzhľadom na ich dlhodobú nezamestnanosť a vyradenie z pracovného procesu a tým aj stratou zručností a vedomostí. Opakované neúspechy a odmietanie na trhu práce podporili ich negatívne vnímanie situácie nezamestnanosti a prítomnosť pocitov ako sú sklamanie, beznádej, nedôvera a absencia sebadôvery. Zmeniť ich negatívne myslenie a zvýšiť sebadôveru si vyžaduje viac času ako sme im mohli venovať. Ale tu je potrebné urobiť ešte jeden krok a to zmotivovať ich, aby spolupracovali a boli aktívne. Na základe našich skúseností môžeme povedať, že takéto projekty sú potrebné a žiadané.

Záverom by som chcela poďakovať všetkým kolegom za ich trpezlivosť a snahu pracovať s nezamestnanými. A našim klientom vyjadrujem obdiv za ich ochotu pracovať na sebe, vzdelávať sa a nachádzať vieru, že svoju cestu si raz nájdu.

## **Literatúra**

Sociálna politika a zamestnanosť, 2005

# PRAKTICKÉ SKÚSENOSTI Z PREDNÁŠOK PRE NEZAMESTNANÝCH\*

Martin ČIŽMÁRIK  
Spoločenskovedný ústav SAV, Košice

O nezamestnanosti, osobnosti nezamestnaných, psychologických aspektoch nezamestnanosti, o dopade nezamestnanosti tak na jednotlivca ako aj na spoločnosť sa toho popísalo už mnoho a je možné sa o tom dočítať v nespočetných publikáciách a článkoch. Od roku 1989, kedy fenomén nezamestnanosti vystúpil do popredia aj na Slovensku, sa tejto problematike venuje stále viac sociológov, psychológov, sociálnych pracovníkov, pedagógov a taktiež výskumníkov. Obsahom tohto príspevku však nebude prezentácia často krát uvádzaných definícií a poučiek, ale moje osobné skúsenosti získané počas kontaktu s nezamestnanými.

Okrem vedeckovýskumnej práce na spoločenskovednom ústave mám možnosť niekoľkokrát do roka viesť kurzy pre nezamestnaných, ktoré sú niekedy označované ako sociálno-psychologické, inokedy sú zamerané na zvládanie stresu v náročných životných situáciách (akou obdobie bez práce nepochybne je) alebo sa orientujú na efektívnu komunikáciu pri hľadaní si zamestnania. Práve z týchto kurzov čerpám mimoriadne cenné skúsenosti, ktoré sa bezprostredne týkajú osobností nezamestnaných, ich reakcií na vzniknutú životnú situáciu, toho, ako vnímajú dané kurzy, ako by si predstavovali pomoc, ako sa dívajú na úrady práce a v neposlednom rade sa dotýkajú ich psychického rozpoloženia.

Na začiatok je potrebné poznamenať, že personálne zloženie skupín je, mierne povedané, rôznorodé. To je prvý moment, ktorý si lektor pri vstupe do miestnosti všimne. Nezriedka sa tak stane, že vedľa seba v laviciach sedia vysokoškolsky vzdelaný inžinier s robotníkom, ktorý ukončené len základné vzdelanie (čím samozrejme nedegradujem túto skupinu ľudí). To pochopiteľne nie je problém samotných nezamestnaných, je to problém tej inštitúcie, ktorá tieto skupiny kreuje. A tou inštitúciou je príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. Toto poňatie problému je do iste miery zjednodušujúce, nakoľko kto niekedy na úrade práce bol, vie, že sa tam denne premieľa niekoľko stoviek, ba až tisícok nezamestnaných, s ktorými je potrebné prehodiť pár viet, okrem toho sa musia zamestnanci úradov borieť s inými problémami a do toho všetkého majú starosti s obsadzovaním jednotlivých kurzov (sociálno-psychologických, rekvalifikačných, ABC podnikateľa, atď.), ktoré sa, povedzme si pravdu, nezriedka robí na poslednú chvíľu. Toto zloženie následne obmedzuje tak lektora ako aj ostatných účastníkov kurzu, nakoľko je potrebné časté opakovanie prebratého učiva, jednoduchšia rétorika (ktorá nie je vždy na škodu, ale niekedy je potrebné sa vyjadriť odbornejšie), odlišný prístup a v neposlednom rade pevné nervy. Z tohto pohľadu by sa ako najvhodnejšie javilo konzistentné a homogénne zloženie jednotlivých skupín a z vlastných skúseností môžem povedať, že najlepšie sa pracuje, keď vzdelanostná úroveň je minimálne stredoškolská.

Ďalším, povedal by som zásadným, problémom je prístup samotných účastníkov ku kurzu ako takému, k vnímaniu zmyslu takéhoto školenia pre nich samotných a k možnosti uplatnenia nadobudnutých vedomostí, poznatkov a zručností pri hľadaní si práce. Nie je nič horšie ako dvadsať neprístupne sa tváriacich ľudí a rukami prekriženými na hrudi, ktorí sú rozhodnutí, že si svoj hnev vylejú na tom, kto daný kurz vedie. Keďže neúčast' na hodinách je dôvodom na vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie (čo samozrejme žiadny nezamestnaný nechce),

---

\* Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu VEGA 2/321423/2003

chtiac-nechtiac sa na hodinách zúčastňujú, ale ich prístup je značne negatívny. „Rozbit“ tento prvotný odpor je mimoriadne zložitý a zaberie to množstvo síl. Je pochopiteľné, že tí frekventanti takýchto kurzov, ktorí sú tam nedobrovoľne (nakolko im na úrade práce povedia, že tam jednoducho musia ísť, inak budú vyradení z evidencie), sa svoj odpor a zlú náladu snažia vybiť na lektorovi, pretože on je reprezentantom daného školenia. No bolo by namieste, aby každý nezamestnaný pochopil, že na úrade práce nikt evidovaný byť nemusí. Je to len ich slobodná voľba, že ostávajú v evidencii a s týmto sa spájajú isté povinnosti (aktívne si hľadať prácu, navštevovať pravidelne úrad práce, zúčastňovať sa školení a rekvalifikačných kurzov, na ktoré ich úrad práce pošle), ktorých plnenie im nie je až tak po vôli.

Čo sa týka samotného obsahu jednotlivých kurzov, ten je väčšinou zameraný na oboznámenie sa s komunikáciou (tak verbálnou ako aj neverbálnou), s asertivitou, jej zásadami, právami a poverami, na zvládanie záťaže a stresu, ale taktiež na efektívnejšie presadenie sa na trhu práce, zásady písania životopisu a sprievodného, resp. motivačného a možnosti hľadania pracovných pozícií, či už v danom regióne, alebo za jeho hranicami.

Na tomto mieste je potrebné stručne sa zmieniť o reakciách jednotlivých účastníkov na samotný obsah prednášok. V každej skupine sa nájdu ľudia, ktorí prejavujú úprimný záujem o dané témy, sú aktívni, robia si poznámky a pomocou doplňujúcich otázok sa snažia zistiť čím viac. Ale ako to už býva, nájdu sa aj takí, ktorí by tam najradšej neboli, ktorí reagujú negatívne, resp. nereagujú vôbec, a to ani na priame výzvy k nim smerujúce. Najextrémnejším príkladom sú takí, ktorí si myslia, že každú z tém ovládajú dopodrobna a patrične to dávajú najavo. Nuž ale toto ich presvedčenie o svojej neomylnosti ich opúšťa už len pri takých samozrejmych a elementárnych veciach, akou písanie životopisu nepochybne je. Osobne ma zaráža, keď človek, ktorý je nezamestnaný niekoľko mesiacov, nezriedka až rokov, si nevie dostatočne uvedomiť, že prvotným a do istej miery rozhodujúcim zdrojom informácií pracovníkov (personalistov) firmy, do ktorej sa hlásia, je životopis. Od neho závisí, či a ako sa budú vyvíjať ich následné šance pri uchádzaní sa o zamestnanie. Z vlastnej skúsenosti môžem povedať, že prevažná väčšina nezamestnaných neovláda ani tie najviac spomínané zásady písania životopisu, o motivačnom (sprievodnom) liste nehovoriac. Či sa už jedná o úpravu textu, o zásady písania životopisu, o jeho celkový vzhlad, alebo o informácie v ňom podávané a prezentované, v každej z týchto oblastí sa dajú nájsť viac či menej závažné nedostatky. Najbadaťnejšie sú tieto nevedomosti u starších ľudí, ktorí boli zvyknutí na jedno pracovné miesto počas celého života, a tým pádom sa o problematiku takých vecí, ako je písanie životopisu, pochopiteľne nezaujímali. Na „staré kolená“ prišli o prácu, do dôchodku majú ešte pekných pár rokov a naraz sa musia boriť s týmito neľahkými problémami. Často krát nevedia ani to, ako začať. A aby to nebolo také jednoduché, tak na tom všetkom je zaujímavé to, že práve títo ľudia sa na témy na kurzoch preberané dívajú skepticky, nezriedka odmietavo. Do istej miery im to nemožno zazlievať, nakolko ich životné skúsenosti, ktoré sa týkajú hľadania si práce, sú s pribúdajúcim počtom odmietnutých žiadostí o prácu zo strany firiem negatívnejšie a negatívnejšie. No na strane druhej si myslím a som o tom presvedčený, že takéto informácie a zručnosti nie sú nikdy na škodu a už len pre to, aby nejaký čas strávený na kurze využili, by mohli vyvíjať väčšiu snahu a aktivitu.

Vhodné je tiež povedať niečoaj o tých účastníkoch kurzov, ktorí sú vo veku okolo 50 rokov a viac a prišli o prácu. Domnievam sa, že je to skupina ľudí, ktorá sa zamestná s najväčšími ťažkosťami, resp. vôbec. Nezriedka sú to ale osoby, ktoré chcú pracovať, túžia po tom, aby boli pre túto spoločnosť prínosom, aby zarábali pre seba a pre svoje rodiny, jednoducho, aby sa vedeli o seba postarať a dôstojne žiť. Vo veľkom množstve prípadov na nich viac či menej očakávaná strata zamestnania doľahne viac než na mladších ľudí. Naraz stratia pôdu pod nohami, pretne sa ich peňažný príjem, a čo ja osobne považujem za jeden z najhorších dôsledkov takejto

straty, stratia každodenný a pravidelný kontakt s ľuďmi. Tento problém sa vynára u drvivej väčšiny starších ľudí, ktorí prišli o prácu a keď sa k tomu všetkému pridá to, že žijú sami, tak sa zdvojnásobí. V tejto situácii strácajú komunikačné a sociálne zručnosti, odvahu a smelosť pri vystupovaní, vytrácajú sa za normálnych okolností zautomatizované činnosti. Takýto človek sa potom v skupine sotvakedy prejaví alebo povie niečo sám od seba, neudrží očný kontakt, rozpráva ticho, niekedy až ustráchané a nezriedka má problém so základnými vetnými skladbami. Z tohto pohľadu je veľmi dôležité vytvoriť nezraňujúcu atmosféru, ktorá im zaručí, že sa môžu slobodne vyjadriť na akúkoľvek tému, že budú vypočutí, že sa im nič nestane, zapojiť ich do cvičení a diskusií, podporiť ich, keď je to potrebné. Práve preto sa ja osobne snažím okrem skupinových sedení, ktoré majú prednáškovo-diskusnú formu zaradiť do každého kurzu aj individuálnu formu sedení, ktorá samozrejme nepostačuje na postihnutie všetkých ich problémov, ale môžem povedať, že je veľmi nápomocná. Jednak tým, že sa takto viac otvoria, povedia veci, ktoré by inak za žiadnych okolností nepovedali, vyrozprávajú sa aspoň z niektorých svojich problémov. Sám za seba môžem povedať, že tieto sedenia sú najplodnejšou časťou kurzu, a často sa takto dajú dozvedieť veci, ktoré by v skupine na povrch nikdy „nevyplávali“. Práve ľudia vo vyššom veku, ktorí sa ocitli bez práce sa nezriedka cítia byť osamelí, pre spoločnosť neprínosní, odvrhnutí, nahnevaní, rezignovaní, často krát až apatickí. Preto sa z mojich doterajších skúseností domnievam, že mnohým nezamestnaným netreba až tak hovoriť kde a ako hľadať prácu, ale je potrebné im dať možnosť vyrozprávať sa a povzbudiť ich do ďalšieho, povedal by som veselšieho a optimistickejšieho divania sa na svet.

Ďalším momentom je samotný význam týchto kurzov. Ak sa na to pozrieme z perspektívy človeka, ktorý nemá ukončenú základnú školu, býva v odľahlej dedinke 35 kilometrov vzdalenej od najbližšieho väčšieho mesta (aj to ešte nič podstatné nezaručuje – problematiku práce na východnom Slovensku špeciálne nerozoberám), je 5 a viac rokov bez práce, tak som skalopevne presvedčený, že mu týždeň strávený na kurze zameranom na sociálno-psychologickú problematiku v ničom nepomôže. Pozerať sa na ich unudené tváre, na to, ako sa medzi sebou bavia a evidentne sa o obsah prednášok nezaujímajú nie je prínosom ani pre nich, ani pre lektora. V minulosti si úrady práce, sociálnych vecí a rodiny veľa sľubovali od tzv. Individuálnych akčných plánov (IAP), čo bolo v podstate viac papierov, v ktorých boli okrem iného uvedené aktivity rôznorodého charakteru (samozrejme všetky sa týkali hľadania si práce), z ktorých si daný nezamestnaný pri každom stretnutí s poradcom vybral niekoľko a tie mal do nasledujúceho stretnutia vykonávať, alebo sa aspoň o to snažiť. Z vlastnej skúsenosti môžem povedať, že sa tieto plány absolútne minuli svojej pôvodnej myšlienke, pretože kontrola toho, či uchádzač o prácu dané aktivity aj reálne vykonával, bola takmer nemožná. Preto sa ja osobne domnievam, že najprínosnejšou formou kurzov (najmä pre ľudí s nižším dosiahnutým vzdelaním) sú rekvalifikačné kurzy. Keď je niekto na kurze zameranom na masérstvo, alebo opatrovateľstvo, tak si hneď v praxi (pod odborným vedením lektora) môže dané aktivity vyskúšať, naučiť sa konkrétne nové zručnosti a nielen o tom počúvať teóriu (pri ktorej je však potrebné poznamenať, že je taktiež potrebná).

Ako som spomenul vyššie, až pri individuálnych pohovoroch sa lektor môže (ale nemusí) dozvedieť niečo viac zo života daného nezamestnaného. Okrem každodenných radostí a starostí prichádza reč i na pracovné rozpoloženie a na spôsoby, ktorými by sa dala vzniknutá situácia riešiť. Až vtedy vysvitne, že mnoho nezamestnaných úplne bez peňazí nie je a hmotnou núdzou rozhodne netrpia. Áno, reč je o tzv. čiernej robote, resp. práci načierno. Poznatky z praxe ukazujú, že je dosť rozšírená. Osobne sa k tomuto problému staviam tak, že ich za to neodsudzujem a ani im nič nedohovám, snažíme sa spolu si prejsť pozítiva a negátiva takejto práce. Musím poznamenať, že si to veľmi dobre uvedomujú, vedia, že roky, počas ktorých

pracovali načierno, sa im do dôchodku nezapočítavajú, že keď ich odhalia, tak o danú prácu a o výhody plynúce z toho, že sú evidovaní na úrade práce, prídu. Na strane druhej ak mi niekto v Revúcej alebo v Rimavskej Sobote, čo sú mestá s v súčasnosti najvyššou mierou nezamestnanosti na Slovensku, položí otázku, čo iné má robiť (a nemusí mať ani 53 rokov a doma manžela/manželku na invalidnom dôchodku, o ktorého/ktorú sa treba starať), úprimne musím odpovedať, že neviem. Práve pre toto ma vedia priviesť do nemého úžasu reči bratislavských úradníkov o tom, že čiernu prácu treba eliminovať, a to akýmkoľvek spôsobom. Áno, treba, ale rozhodne nie tým, že za to budeme perzekvovať nezamestnaných, ktorí inú možnosť nemajú a ktorí, povedzme si to úprimne, o tom vôbec nerozhodujú. Ak by totiž ten obyčajný človečik v regióne s 30-percentnou nezamestnanosťou čakal na prácu legálnu, tak sa obávam, že by čakal dlho a s najväčšou pravdepodobnosťou by ho čakala realita v podobe minimálnej mzdy. Vôbec sa im nečudujem, že volia možnosť pracovať načierno. Na strane druhej sa ich stále snažím priviesť k nejakému riešeniu. Na mnou položenú otázku, či si myslia, že sa situácia v ich regióne podľa ich vlastného názoru počas najbližších rokov nejako zlepší, mi takmer všetci odpovedia, že nie. A na otázku, či chcú pracovať, odpovedajú samozrejme. No a keď tu práca nie je a ani tak skoro nebude a vy pracovať chcete, čo z toho vyplýva – znie moja posledná otázka. Treba za prácou ísť! – odpovedia zborovo. A sme, podľa môjho názoru, pri mimoriadne rozsiahlej problematike, ktorá si zaslúži samostatnú publikáciu. Sú takí, ktorí za prácou vycestujú, neboja sa toho a uvedomujú si, že doma sa šancu zamestnať nemajú a ak chcú dôstojne žiť, tak jediným východiskom je ísť pracovať inde. Sú takí, ktorí by aj šli, ale ešte v sebe nemajú dostatok nahromadenej odvahy, boja sa, nevedia, čo ich tam čaká a akýmsi spôsobom čakajú, že ich niekto tzv. postrčí vpred. Treťou skupinou sú ľudia, ktorí navonok povedia, že sa snažia, že by radi šli, ale hľadajú rôzne výhovorky a dôvody, prečo sa to nedá a nie spôsoby, ako by sa to dalo. No a poslednou skupinou sú ľudia, ktorí otvorene povedia, že za prácou cestovať nemienia a nikdy nebudú. Podľa môjho názoru sa z pohľadu istej psychickej podpory treba najviac zaoberať skupinou druhou, teda tými, ktorí sú rozhodnutí, že preč pôjdu, ale prirodzené obavy im to zatiaľ nedovolili. Negatívne najviac pôsobí tretia skupina, teda tí, ktorí majú po ruke tisíc dôvodov, prečo sa za prácou cestovať neoplatí a prečo tak urobiť nemôžu. Každopádne je to široký problém a závisí od mnohých faktorov, ktoré nie sú zámerom tohto príspevku.

Na záver by som sa rád pristavil ešte pri jednom probléme, a to je regionálna rozdielnosť čo sa týka osobnosti a názorov nezamestnaných. Mal som možnosť viesť kurzy v Revúcej, v Prešove, v Košiciach, ale taktiež na západnom Slovensku, napr. v Komárne, v Dunajskej Strede. A šokovala ma jedna skutočnosť. Ak niekto, kto býva v malej obci ležiacej hlboko v Slovenskom Rudohorí povie, že pre neho je hľadanie si práce zložitá a náročná, tak to môžeme tolerovať, ale ak niekto, kto býva na západnom Slovensku, 50 kilometrov od Bratislavy a 15 kilometrov od maďarských hraníc (ako je tomu v Dunajskej strede) povie, že podľa neho práca nie je a nevie, kde si ju má hľadať, že on do Bratislavy každý deň cestovať nebude, tak v takých chvíľach sa cítim byť úplne zbytočný a nepotrebný. Po prvých skúsenostiach s názormi nezamestnaných na východnom Slovensku, prečo necestovať za robotou, som si myslel, že ľudská invencia už ďalej siahať nemôže, ale po skúsenostiach s nezamestnanými na západnom Slovensku môžem s pokojným svedomím vyhlásiť, že môže. Táto rozdielnosť je veľmi zaujímavá a podľa mňa by stála za podrobnejšie preskúmanie.

Dúfam, že som svojimi myšlienkami a názormi nikoho neurazil, snažil som sa podávať informácie nezaujate a tak, ako ich reálne počas mojej lektorskej činnosti vnímam. Skúsenosti mojich kolegov však môžu a nemusia byť diametrálne odlišné od tých mojich.

## **PODSTAWY PRAWNE ZAWODU PSYCHOLOGA W POLSCE.**

Witold KĘDZIERSKI, Wojciech SROKA  
Zakład Karny w Rzeszowie, Rzeczpospolita Polska

W roku 2001 została uchwalona przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej ustawa o zawodzie i samorządzie zawodowym psychologów. Ustawa określa zasady i warunki wykonywania zawodu psychologa oraz zasady organizacji i działania samorządu zawodowego psychologów w Polsce.

Psycholog, w myśl ustawy, jest uznawany w Polsce za zawód samodzielny. Wykonywanie zawodu polega na świadczeniu usług psychologicznych, w szczególności na diagnozie psychologicznej, opiniowaniu, orzekaniu, psychoterapii i udzielaniu pomocy psychologicznej.

Ustawa określa również warunki do prawa wykonywania zawodu psychologa, obowiązki, zasady odpowiedzialności dyscyplinarnej oraz organy władzy Krajowej Izby Psychologów (stanowiącej samorząd zawodowy).

Ustawa o zawodzie psychologa zacznie obowiązywać od 1 stycznia 2006.

### Zadania i rola psychologa więziennego w polskim systemie penitencjarnym.

Psycholodzy pracują w polskim więziennictwie od 1955 roku, w początkowym okresie była to grupa kilku osób pracująca w centralnym zarządzie więziennictwa. Wraz z rozwojem polskiego systemu penitencjarnego grupa psychologów powiększała się. Obecnie stanowi ją grupa ponad 300 osób pracujących we wszystkich zakładach karnych i aresztach śledczych na terenie Polski.

Aktualnie, w polskim systemie penitencjarnym psycholog zatrudniony jest na stanowiskach:

1. psychologa działu penitencjarnego
2. psychologa działu terapeutycznego (pracującego w oddziałach dla skazanych z niepsychotycznymi zaburzeniami psychicznymi lub upośledzonych umysłowo, uzależnionych od alkoholu i oddziałach uzależnionych od środków odurzających lub substancji psychotropowych)

### 3. psychologa pracującego w ośrodku diagnostycznym

Psycholodzy w myśl obowiązujących przepisów prowadzą w zakładach karnych badania psychologiczne oraz oddziaływania psychokorekcyjne wobec skazanych.

Obowiązki psychologa obejmują:

1. sporządzanie orzeczeń psychologiczno – penitencjarnych i opinii psychologicznych oraz weryfikowanie w miarę potrzeby ustaleń w nich zawartych
2. wnioskowanie w sprawie skazanych wymagających oddziaływania specjalistycznego do odpowiedniego systemu terapeutycznego
3. prowadzenie oddziaływań psychokorekcyjnych wobec skazanych wykazujących trudności adaptacyjne w przystosowaniu się do wymagań wynikających z regulaminu wykonywania kary pozbawienia wolności
4. udzielanie pomocy wychowawcom w opracowaniu i realizacji oddziaływań wychowawczych
5. prowadzenie szkoleń z zakresu psychospołecznych mechanizmów zachowania
6. prowadzenie oddziaływań mających na celu kształtowanie środowiska wychowawczego, zapobiegających wzajemnej demoralizacji, samoagresji skazanych i konieczności stosowania środków przymusu bezpośredniego.
7. prowadzenie dokumentacji dotyczącej realizacji wymienionych obowiązków

Skazani przejawiający zaburzenia psychiczne, trudności w adaptacji do wymagań zakładu karnego lub wobec których zachodzi konieczność stosowania specjalistycznych oddziaływań psychoterapeutycznych są kierowani do oddziałów dla skazanych z niepsychotycznymi zaburzeniami psychicznymi.

Oddziaływania terapeutyczne podejmowane są również wobec skazanych uzależnionych od środków psychoaktywnych (narkotyków, alkoholu).

Psycholog działu terapeutycznego realizuje oddziaływania terapeutyczne wobec tej grupy skazanych, przebywających w oddziałach terapeutycznych. Do jego obowiązków należy uczestnictwo w opracowywaniu i weryfikowaniu indywidualnych diagnoz oraz programów terapeutycznych oraz prowadzenie oddziaływań terapeutycznych (indywidualnych i grupowych) wobec skazanych.