

SOCIÁLNA KOMPETENTNOSŤ A JEJ BARIÉRY V IMPLEMENTÁCII SOCIÁLNEJ KVALITY

Mária Antalová

Abstrakt

Sociálna kompetentnosť, vnímaná ako kondicionálny faktor sociálnej kvality je na Slovensku najnaliehavejším problémom. Výskumami sa potvrdilo, že práve v danej oblasti je potrebné vytvoriť špecifické nástroje, ktoré by vyvolali zmeny redukujúce významné bariéry k vyššej kvalite života. V teórii sociálnej kvality je sociálna kompetentnosť identifikovaná len v základných rámcoch, teda nedostatočne pre súčasné riešenie tak závažných problémov. Daná situácia znamená veľkú výzvu pre odbornú verejnosť a predovšetkým pre výskumníkov. Na začiatku tohto procesu, je potrebné identifikovať sociálnu kompetentnosť, a to predovšetkým na makroúrovni, čo je hlavným cieľom nášho príspevku, odhaliť jej základné štruktúrne prvky a vzťahy medzi nimi a predovšetkým navrhnúť systém indikátorov, prostredníctvom ktorých by bolo možné pravidelne a bez značných finančných nákladov, daný fenomén kvantifikovať, štatisticky vyhodnocovať a navrhovať konkrétne opatrenia pre jeho ďalšie formovanie. Sociálna kompetentnosť, v intenciách nášho vnímania, predstavuje prvotinu svojho druhu a pokladáme ju za pracovný variant, ktorý je možno neustále vylepšovať prostredníctvom odbornej diskusie.

Kľúčové slová: sociálna kvalita, kondicionálne faktory, sociálna kompetentnosť

JEL Code: A14, B49, Z1

SOCIAL EMPOWERMENT AND BARRIERS IN IMPLEMENTATION OF THE SOCIAL QUALITY

Abstract

Social empowerment, seen as a conditional factor of the social quality, is the most urgent issue in Slovakia. Researches have confirmed that in this area there exists very strong need to create the specific instruments which would involve changes, reducing the significant barriers to the higher quality of life.

In the theory of the social quality there is the social empowerment identified only in basic framework that is insufficient for current solving so serious problems. The given situation is a great challenge for professionals and especially for researchers.

At the beginning of this process, it is necessary to identify the social empowerment especially on the macro level, it is also the main goal of our paper, to discover its basic structural elements and relations between them and above all to design a system of indicators through which would be possible regularly and without significant financial costs, to quantify the phenomenon, statistically evaluate and propose the concrete measures for its further formation.

Social empowerment, in intention of our perception, represents the first work of its kind and we consider it as a working variant, which can be continually improved through expert debate.

Key Words: social quality, condicional factors, social empowerment

JEL Code: A14, B49, Z1

Úvod

Sociálna kvalita sa stala pre EÚ v roku 2000 stratégiou, avšak dodnes nevieme, čo môžeme od nej očakávať. Poznáme základné myšlienky koncepcie od W. Becka, L. Van Der Maesena a A. Walkera, avšak nám chýba jej základný implementačný rámec, ktorý predpokladá rozvinutie existujúcej teórie a predovšetkým v jej intenciách odhaľovanie vedeckých zákonitostí, potrebných pre vypracovávanie celého súboru politík.

Už teraz by malo dochádzať k príprave ľudí pre nové sociálno-ekonomické prostredie, aby boli dostatočne schopní reagovať na výzvy a boli pripravení riešiť sociálno-ekonomické problémy úplne nového charakteru. Uvedomujeme si pritom, že sociálna kvalita, podobne ako ostatné typy spoločností (učiaca sa spoločnosť, znalostná spoločnosť alebo kreatívna spoločnosť), má svoje špecifiká, ktorými sa líši od iných foriem spoločností. Za hlavné rysy môžeme považovať fakt, že v učiacej sa spoločnosti zodpovedá očakávaniam na trhu práce učiaci sa pracovník, v znalostnej spoločnosti by to mal byť znalostný pracovník a v kreatívnej spoločnosti bude naplňovať nové kritériá kreatívny pracovník. Avšak ktoré charakteristiky bude mať pracovník s implementovanou sociálnou kvalitou? Mali by sme ovládať jazyky, špecifické manuály, softvér, mali by sme byť kreatívni a otvorení novým myšlienkam a taktiež schopní inovácií.

Problémy s identifikáciou špecifických rysov pracovníkov v jednotlivých spoločnostiach, v nás evokovali úsilie spracovať tému zameranú na jeden kondicionálny faktor sociálnej kvality, ktorou je sociálna kompetentnosť, v rámci ktorej ľudia aktívne

vytvárajú a formujú svoje najbližšie i širšie sociálne prostredie. Preto je hlavným cieľom nášho príspevku identifikácia sociálnej kompetentnosti za účelom odhalenia jej základných štruktúrnych prvkov a vzťahov medzi nimi s možnosťou tvorby systému indikátorov, prostredníctvom ktorých by bolo možné pravidelne a bez značných finančných nákladov, daný fenomén kvantifikovať, štatisticky vyhodnocovať a navrhovať konkrétne opatrenia pre jeho ďalšie formovanie.

Sociálna kompetentnosť, v intenciách nášho vnímania, predstavuje prvotinu svojho druhu a pokladáme ju za pracovný variant, ktorý je možno neustále vylepšovať prostredníctvom odbornej diskusie.

1 Sociálna kompetentnosť – kondicionálny faktor sociálnej kvality

Sociálna kvalita je jej autormi a širokou odbornou verejnosťou dnes považovaná za humanistickú víziu novej a spravodlivejšej spoločnosti, ktorú možno dosiahnuť za predpokladu naplnenia istých kritérií. Jej autori ju definovali ako „rozsah, v ktorom sú ľudia schopní spolupracovať na sociálnom, ekonomickom a kultúrnom živote svojich komunít a rozvíjať svoj blahobyť a individuálny potenciál“ (Beck, van der Maesen, Walker, 2001, s. 6). Vo všeobecnosti ju možno vnímať ako globálnu koncepciu každodenného života, predstavujúcu harmonizáciu nepretržitého napätia medzi individuálnou sebarealizáciou a participáciou na kolektívnych cieľoch.

Z jej pomerne podrobne prepracovanej teórie spomenieme hlavné myšlienky, na základe ktorých sa pokúsime rozvíjať myšlienkový rámec v súvislosti s rozvojom ľudí.

Sociálna kvalita, podľa jej autorov, predstavuje široké javové kontinuum, pozostávajúce z troch typov faktorov, a to kondicionálnych, konštitučných a normatívnych. Konštitučné a normatívne faktory sú v procese tvorby a o nich sa autori najmenej zmieňujú, čo má aj svoje opodstatnenie. Najviac sú teoreticky rozpracované kondicionálne faktory, ktoré predstavujú sociálno-ekonomické podmienky, v ktorých ľudia žijú. Ide teda o objektívne indikátory, pozostávajúce zo štyroch hlavných komponentov, ktorými sú sociálno-ekonomická istota, sociálna inklúzia, sociálna kohézia a sociálna kompetentnosť. Sociálna kompetentnosť znamená schopnosť riadiť svoje vlastné životy a reagovať na príležitosti a na možnosti. Moderné demokratické spoločnosti nepotrebujú silné vodcovstvo, ako tvrdia samotní autori, ale musia byť schopné vytvoriť podmienky pre realizáciu možností ľudí.

Podľa najnovších záverov odbornej diskusie, predstavuje rozsah, v ktorom sú jednotlivci schopní zveľaďovať a rozvinúť svoj potenciál prostredníctvom sociálnych vzťahov. (Herrmann, 2006, s. 297) Ako vidíme, definícia je na vysokej abstraktnej úrovni a je ju problematické operacionalizovať a kvantifikovať, nie to ešte na základe stanovených kritérií posudzovať. Z toho dôvodu sme sa upriamili na rozvinutie jej teoretického rámca, ktorý by umožnil jej väčšiu konkretizáciu.

1.1 Dilemy teoretického rámca sociálnej kompetentnosti

V teórii sociálnej kvality zohráva mimoriadnu úlohu kategória ľudského kapitálu, ktorá tvorí podstatu kondicionálneho faktora sociálnej kompetentnosti. V rámci daného faktora ide o súbor schopností ľudí, ich kvalifikáciu, postoje, predstavy, prania, ale i potreby, ktoré ich motivujú do aktivít a seberealizácie. Prezentovaný prístup nám dopomôže k vnímaniu ľudského kapitálu ako uceleného konceptu aj v rámci sociálnej kvality. Pritom si nekladíme za cieľ podať problematiku vyčerpávajúcim spôsobom, pretože existuje nesmierne množstvo literatúry orientovanej na nové formy ľudského kapitálu. Náš výklad budeme orientovať na niekoľko dôležitých faktov, ktoré budú tvoriť východisko na hlbšie vnímanie ľudského kapitálu v intenciách sociálnej kvality.

Ako sme už uviedli, teória sociálnej kvality považuje sociálnu kompetentnosť za súbor schopností ľudí, ich kvalifikáciu, postoje, predstavy, prania, ale i potreby, ktoré ich motivujú do aktivít a seberealizácie. Avšak aký konkrétny druh vedomostí a zručností budú potrebovať, aby boli schopní implementovať vytúženú sociálnu kvalitu a zároveň ju i udržiavať a rozvíjať? Podľa nášho názoru pri jej formovaní nestačí zmeniť politické a legislatívne prostredie, ale bude potrebné, aby sa hodnoty a normy sociálnej kvality stali súčasťou socializačného procesu.

Spomínaný prístup k ľudskému kapitálu by mohol dopomôcť k procesuálnemu vnímaniu sociálnej kvality. Náš postoj vychádza zo všeobecne známej práce G. S. Beckera „Human Capital“, v ktorej vnímal človeka ako bytosť s univerzálnymi schopnosťami, zručnosťami a danosťami človeka, upotrebitelného viac-menej v každej oblasti ľudskej činnosti, kým špecifický kapitál podľa neho predstavuje špeciálne vedomosti a zručnosti upotrebitelné len v konkrétnom odbore či type činnosti. (Becker, 1993). Dané vnímanie je všeobecne prijaté a mnohí autori ho ešte dnes akceptujú a z neho vychádzajú. Z aspektu sociálnej kvality však považujeme za potrebné zmeniť jeho obsah.

Ľudský kapitál, v pôvodnom vnímaní, predstavuje predovšetkým súbor profesijných kompetencií, teda schopností vyplývajúcich z kvalifikácie, tvoriacich samostatnú časť tejto kategórie. (Antalová, Chinoracká, 2014, s. 6–22). Podľa nášho názoru, je potrebné uvažovať i so sociálnymi kompetenciami, s učiacimi sa kompetenciami, so znalostnými kompetenciami a s kreatívnymi kompetenciami, súvisiacimi so spoločenskými zmenami, ktoré prinášajú jednotlivé typy spoločností, akými sú učiaca sa spoločnosť, znalostná spoločnosť a kreatívna spoločnosť. Každá z nich predpokladá špecifické schopnosti pracovnej sily - odlišné od súčasných potrieb. V rámci termínu ľudský kapitál je potrebné rešpektovať i poradie jednotlivých typov, ktoré reflektuje aditívum, teda aj evolučný prínos jednotlivých spoločenských formácií, a to v nasledujúcom zmysle:

1. profesijná dimenzia ľudského kapitálu, ktorá tvorí základ špecifikácie pracovnej sily,
2. sociálna dimenzia ľudského kapitálu, ako nadstavba profesionality,
3. učiaca sa dimenzia ľudského kapitálu, prínos učiacej sa spoločnosti,
4. znalostná dimenzia ľudského kapitálu, prínos znalostnej spoločnosti,
5. kreatívna dimenzia ľudského kapitálu, prínos kreatívnej spoločnosti.

Prostredníctvom sociálnych kompetencií sú jednotlivci schopní rozvíjať kooperáciu, participáciu a pozitívne vzťahy, teda vytvárať sociálne siete a využívať ich vo svoj prospech alebo v prospech organizácie. Daný typ kapitálu súvisí s P. Bourdieuom, ktorý ho definoval ako „súbor zdrojov vzťahujúcich sa k vlastníctvu dlhodobých vzťahových sietí, ktoré sú viac alebo menej inštitucionalizované, so všetkými vzájomnými vzťahmi, kontaktmi, spojeniami“. (Bourdieu, 1986, s. 241–258).

Na sociálny kapitál bezprostredne nadväzuje učiaci sa kapitál. Vyjadruje spôsobilosti ľudí pre vytváranie prostredia, ktoré podporuje spoluprácu a učenie. Jeho základ spočíva v implementácii učiaceho sa prístupu i v samotnom riadení organizácie. Podporná kultúra sa zároveň stáva nevyhnutnou podmienkou pre existenciu učiacich sa organizácií, pre ktoré sa učiaci sa kapitál stal prioritou (Antalová, Rievajová, 2010, s. 742–760).

Znalostný kapitál predstavuje schopnosti, prostredníctvom ktorých vytvárame nové hodnoty a šírimo ich v prostredí organizácie a mimo nej. Nazýva sa aj intelektuálny kapitál. Zahrňa znalosti, myšlienky metódy, procesy a talenty ľudí, ktoré možno využiť pre ciele organizácie. Daný druh kapitálu sa stal prioritou pre znalostné organizácie.

P. T. Gow (tvorca kreatívneho kapitálu) vníma kreativitu ako schopnosť a potenciál jednotlivcov a skupín vytvárať nové myšlienky alebo využiť staré myšlienky novým spôsobom, či kombinovať staré a nové spôsoby, alebo vyvíjať aktivity, ktoré možno

považovať za kreativitu, za dizajn, za podnikavosť alebo za inováciu. (Bourdieu, 1986 s. 241–258). Kreatívny kapitál sa nachádza na vrchole našich snáh.

Podľa nás, ľudský kapitál predstavuje kategóriu na vyššej úrovni abstrakcie a termín profesijný kapitál, sociálny kapitál, učiaci sa kapitál, znalostný kapitál či kreatívny kapitál sú jeho súčasťou (Antalová, Chinoracká, 2014, s. 227–238).

V spoločnosti, vyznačujúcej sa sociálnou kvalitou, bude mať ľudský kapitál kvalitatívne odlišnú podobu. Jeho spôsobilosti budú založené nielen na profesionalite, ale i schopnosti rozvíjať sociálny kapitál, implementovať do pracovného prostredia učiace sa štruktúry, využívať ich v prospech organizácie. Dôležité budú aj spôsobilosti zdieľania znalostí, ich šírenia, ako i netradičný prejav kreativity v riešení pracovných problémov, s využívaním intuície a fantázie. Cesta k sociálnej kvalite je teda „dláždená“ inováciami, je s nimi veľmi úzko previazaná a bez nich nedosiahnuteľná.

Sociálna kompetentnosť, sama osebe, nepredstavuje len nové charakteristiky, či rysy ľudského kapitálu, ale predovšetkým jeho zmenené správanie, ktoré by malo viesť k osobnému uspokojeniu, ale aj k dosahovaniu cieľov bezprostrednej alebo širšej komunity, v ktorej žije. Mala by sa prejavovať zveľaďovaním a rozvíjaním svojho potenciálu prostredníctvom sociálnych vzťahov, ktoré P. Herrmann v článku Empowerment: The Core of Social Quality rozvinul a spresnil (Herrmann, 2006, s. 227–238). Podstatu správania vymedzil do štyroch foriem aktivácie moci:

- osobnej moci, ktorá predstavuje poznanie vlastných schopností a rozsahu ich využívania,
- individuálnej moci prejavujúcej sa aplikáciou vlastných schopností v konkrétnej situácii,
- sociálnej moci súvisiacej s bezprostredným sociálnym prostredím, v ktorom osoba pôsobí a ho ovplyvňuje,
- spoločenskej moci vyjadrujúcej schopnosť pôsobiť v širšom sociálnom prostredí.

Nami rozvinutý teoretický rámec sociálnej kompetentnosti spočíva v nasledujúcom jej vnímaní, ktoré nie je v rozpore s definíciou sociálnej kompetentnosti uvádzanej autormi sociálnej kvality či P. Herrmannom. Umožňuje nám konkretizovať rozsah, v ktorom sú jednotlivci schopní zveľadiť a rozvinúť svoj potenciál prostredníctvom sociálnych vzťahov. Sociálnu kompetentnosť vnímame ako cielené správanie ľudí, prejavujúce sa ich profesijnými kompetenciami ale i sociálnymi, učiacimi sa, znalostnými a kreatívnymi schopnosťami, ktoré im zabezpečujú saturáciu potrieb na osobnej, individuálnej, sociálnej a spoločenskej úrovni.

Prezentovaný prístup nám umožňuje prepojiť dve ústredné kategórie, na ktorých sa sociálna kompetentnosť zakladá, a ktorými sú ľudský kapitál, teda jeho schopnosti a správanie sa tohto ľudského kapitálu.

Zároveň odporúčame vnímať kategóriu ľudský kapitál v našom zmysle slova, teda aby svojim obsahom rešpektovala všetky jeho spomínané dimenzie.

Daná inovácia by mala spočívať v zadefinovaní učiaceho sa pracovníka, znalostného pracovníka, kreatívneho pracovníka a pracovníka v sociálnej kvalite, určení ich základných charakteristík a vo vymedzení rámca ich profesijných kompetencií, ktoré by umožnili redefinovať edukačné a pracovné štandardy.

Správanie sa ľudského kapitálu je sprevádzané aktiváciou jeho odlišných schopností. Danú aktiváciu možno konkretizovať a posudzovať na základe jej charakteru, významu, funkcie, cieľa a pod.

V nami rozpracovanom teoretickom rámci sme predefinovali sociálnu kompetentnosť vytvorenú autormi sociálnej kvality za účelom jej konkretizácie a operacionalizácie. Viedlo nás k tomu poznanie prepojenosti oboch kategórií, na ktorých je sociálna kompetentnosť postavená a ktorými sú ľudský kapitál a formy jeho aktivácie. Taktiež očakávame reakcie vedeckej komunity na náš prvotný návrh a ďalšie podnety, ktoré by viedli k zdokonaleniu a prehĺbeniu ako teórie sociálnej kvality, tak i sociálnej kompetentnosti, jedného z jej kondicionálnych faktorov.

1. 2 Bariéry v skúmaní sociálnej kompetentnosti

Vytvoriť súbor znakov na skúmanie sociálnej kompetentnosti predstavuje odpoveď na nasledujúce otázky:

1. Aký druh indikátorov (kondicionálne, konštitučné, normatívne) budeme preferovať v jej meraní?
2. Majú existujúce kvantifikátory profesijného, sociálneho, učiaceho sa, znalostného a kreatívneho kapitálu formu zodpovedajúcu nášmu zámeru?
3. Akými spôsobmi sa prejavuje moc (empowerment) a ako ju možno merať?
4. Možno stanoviť minimálne štandardy a ktorej oblasti sociálnej kompetentnosti by sa týkali?

Než sa pokúsime zodpovedať na uvedené otázky, je potrebné zdôrazniť isté informácie z teoretického rámca sociálnej kvality, pretože bez nich sa nedá aplikovať žiaden ucelený prístup ku kvantifikácii. Sociálna kompetentnosť ako súčasť kondicionálnych faktorov sociálnej kvality predstavuje objektívne premenné, ktoré vystihujú sociálno-ekonomické podmienky života ľudí. Avšak okrem nich je dôležité poznať aj subjektívnu reflexiu na dané podmienky, ktoré predstavujú konštitučné faktory sociálnej kvality. Konštitučným

faktorom sociálnej kompetentnosti je ľudská schopnosť a jej normatívnym vyjadrením ľudská dôstojnosť. To znamená, že ak chceme kvantifikovať sociálnu kompetentnosť v globále, musíme aplikovať premenné vystihujúce jej kondicionálnu úroveň, ale taktiež zohľadniť charakter jej konštitučného či normatívneho faktora.

Sociálnu kompetentnosť z jej objektívneho hľadiska môžeme vyjadriť prostredníctvom merania ľudského kapitálu, ktorý má 5 dimenzií: profesijný kapitál, sociálny kapitál, učiaci sa kapitál, znalostný kapitál a kreatívny kapitál. Každú dimenziu možno kvantifikovať jednotlivo a ich subsumáciou dosiahnuť syntetický index, vyjadrujúci schopnosti ľudského kapitálu v globále. Jednotlivé dimenzie možno komparovať ako i sledovať ich proces evolúcie a postupného formovania.

Okrem úrovne schopností ľudského kapitálu, teoretický rámec sociálnej kompetentnosti hovorí o jeho aktivácii, prejavujúcej sa cieleným správaním jednotlivcov či skupín. Pri tomto type kvantifikácie sme spolu s A. Chinorackou rozvinuli myšlienku P. Herrmanna, založenú na vnímaní sociálnej kompetentnosti ako fenoménu s istými charakteristikami, ktorými sú:

- jednotlivec by sa mal prejavovať ako rozvinutá osobnosť, ktorá je schopná konať vedome a zodpovedne,
- mal by mať možnosť ovplyvňovať inštitúcie a spoločenský systém,
- mal by mať možnosť ovplyvňovať aktivity jednotlivcov alebo skupín. (Herrmann, 2006, s. 292 – 302).

Prezentované charakteristiky sa stali základom pre vnímanie sociálnej kompetentnosti v rámci jej štyroch dimenzií, ktorými sú už spomínaná osobná kompetentnosť, individuálna kompetentnosť, sociálna kompetentnosť a spoločenská kompetentnosť.

Osobná kompetentnosť vyplýva z poznania osobných schopností jednotlivca meniť seba samého za účelom dosiahnutia osobných cieľov.

Individuálna kompetentnosť spočíva v aplikácii schopností jednotlivca vo svojom bezprostrednom okolí a meniť ho podľa svojho očakávania.

Sociálna kompetentnosť predstavuje schopnosť meniť bezprostredné prostredie, v ktorom sa jednotlivec pohybuje, na základe stanovených cieľov.

Spoločenská kompetentnosť je súbor schopností, prostredníctvom ktorých možno aktívne pôsobiť na širšie sociálne prostredie za účelom dosahovania stratégií a vízií.

Pre jednotlivé dimenzie sociálnej kompetentnosti sme taktiež vytvorili indikátory, ktoré vystihujú základné charakteristiky sociálnej kompetentnosti. Pre každú dimenziu sme volili jednotne 6 indikátorov, so zámerom využitia indexov pre každú individuálnu premennú,

parciálnu (dimenzia sociálnej kompetentnosti) ako i syntetickú, ktorá by bola vyjadrená indexom sociálnej kompetentnosti, použiteľným na meranie schopností jednotlivca, profesijných skupín, či regiónu a pod. V nasledujúcej schéme uvádzame ich prehľad.

Schéma 1: Indikátory sociálnej kompetentnosti podľa jednotlivých jej dimenzií

1. Osobná kompetentnosť <i>Vyplýva z osobných schopností jednotlivca meniť seba samého za účelom dosiahnutia osobného cieľa.</i> - sebadôvera - sebaanalýza (schopnosť poznať vlastné osobné hodnoty, potreby, záujmy a ich efektov na iných) - sebahodnotenie (schopnosť hodnotiť vlastné schopnosti a kompetencie v telesnej, sociálnej a emocionálnej oblasti) - sebarozvoj - sebariadenie - kreativita a inovácie (schopnosť myslieť s kreativitou bez nevhodných vplyvov osobných predpojatostí)
2. Individuálna kompetentnosť <i>Vyplýva z osobných schopností pôsobiť na najbližšie sociálne prostredie.</i> - schopnosť formulovať myšlienky, prezentovať, spracovávať informácie - práca s technológiami, ovládanie software (schopnosť aplikovať elektronické systémy pre potreby práce a riadenia) - dávanie a prijímanie spätnej väzby (schopnosť objektívneho vnímania informácií z komunikácie: postoje a závery) - otvorenosť pre nové informácie a vedomosti - empatia - ovládanie jazykov
3. Sociálna kompetentnosť <i>Vyplýva zo schopnosti získať ľudí, efektívne ich viesť, vedieť ich motivovať, schopnosť koordinovať činnosti, riešenie úloh</i> - Vodcovstvo (schopnosť podporovať jednotlivcov a tím a prepájať pracovné ciele skupiny s cieľmi celej organizácie) - Tímová práca (schopnosť adresného ovplyvňovania skupín v oblasti úloh, vzťahov a individuálnych potrieb) - Negociácia (schopnosť presadzovať postoj k dohode víťaz – víťaz ako úspešnú reprezentáciu špeciálnych záujmov v rozhodovaní) - riešenie problémov - koučovanie (schopnosť podpory pri vnímaní osobných potrieb, hodnôt, problémov, alternatív a cieľov) - hodnotenie výkonu (schopnosť hodnotenia kvality odvedenej práce)

4. Spoločenská kompetentnosť

Vyplyva z politických zručností, zo schopnosti prezentácie myšlienok a vplyvania na postoje ľudí

- etika
- dôvera
- predvídanie (projektovanie trendov, vizualizácia možných a pravdepodobných situácií a ich zavádzania do praxe)
- vytváranie sietí (schopnosť budovania ľudských vzťahov v rámci širokého rozsahu ľudí a skupín.
- prezentácia a rozvíjanie myšlienok (prezentácia informácií za účelom dosiahnutia cieľov, konceptualizácia a rozvoj teoretických a praktických referenčných rámcov, ktoré popisujú myšlienky zrozumiteľným spôsobom)
- aplikácia pozitívneho manažmentu

Zdroj: Upravené podľa ANTALOVÁ, M. – CHINORACKÁ, A. 2014. Ľudský kapitál a znalostná spoločnosť. In *Znalosti pro tržní praxi*, sborník z mezinárodní vědecké konference konané 11. - 12. září 2014 v Olomouci. Olomouc : Societas Scientiarum Olomucensis II., 2014. ISBN 978-80-87533-07-9, s. 227–238.

Uvedomujeme si, že navrhovaná kvantifikácia úrovne ľudského kapitálu má svoje silné i slabé stránky, ktoré je treba zvážiť. Odporúčame celú metodiku verifikovať prostredníctvom realizácie predvýskumu, ktorý by inšpiroval k zdokonaleniu jednotlivých premenných ako i konkrétnych postupov ich spracovania. V súčasnosti očakávame od vás konštruktívne návrhy na jej zdokonalenie.

Záver

Sociálna kvalita, svojou podstatou, predstavuje nádejnú ale aj dlhú vedeckú cestu, na ktorú sme zatiaľ len vykročili, a to v podobe teoretickej vízie, a snažíme sa ju rozvíjať v metodologickej ako i empirickej oblasti. Sme rozhodnutí v danom trende pokračovať a odhaľovať väzby a zákonitosti medzi jej jednotlivými faktormi a komponentmi. Zo všetkých jej kondicionálnych faktorov považujeme za najdôležitejšiu práve sociálnu kompetentnosť, v rámci ktorej sme sa pokúsili navrhnuť jej formu kvantifikácie, pozostávajúcu z merania úrovne ľudského kapitálu a jeho schopnosti aktivácie v sociálnom prostredí. Predpokladáme, že náš príspevok evokuje odbornú diskusiu v podobe ďalších návrhov a inšpirácií k zdokonaleniu teoreticko-metodologického rámca sociálnej kvality v globále ale aj jej jednotlivých kondicionálnych, konštitučných, prípadne i normatívnych faktorov, ktoré by mali napomôcť jej implementačnému procesu v celej Európskej únii.

Pod'akovanie

Príspevok vznikol v rámci projektu VEGA č. 1/0216/14 „Transformácia systému sociálnych služieb pre seniorov v kontexte deinštitucionalizácie sociálnych služieb v pôsobnosti orgánov miestnej samosprávy“.

Literatúra

- [1] Amsterdam Declaration on the Social Quality of Europe. Amsterdam, June 10, 1997. Dostupné na internete:
http://www.ucc.ie/archive/hdsp/Amsterdam_Declaration_on_Social_Quality.htm
- [2] ANTALOVÁ, M. – RIEVAJOVÁ, E. 2010. Učiaci sa organizácia - výzva pre znalostnú ekonomiku. In *Ekonomický časopis*. ISSN 0013-3035. 2010, Roč. 58, č. 7, s. 742–760.
- [3] ANTALOVÁ, M. – CHINORACKÁ, A. 2014. Impulzy pre politiku vzdelávania smerom k znalostnej spoločnosti. In *Aktuální otázky sociální politiky - teorie a praxe*. ISSN 1804-9095, 2014, roč. 8, č. 2, s. 6–22.
- [4] ANTALOVÁ, M. – CHINORACKÁ, A. 2014. Ľudský kapitál a znalostná spoločnosť. In *Znalosti pro tržní praxi, sborník z mezinárodní vědecké konference konané 11. - 12. září 2014 v Olomouci*. Olomouc : Societas Scientiarum Olomucensis II., 2014. ISBN 978-80-87533-07-9, s. 227–238.
- [5] ANTALOVÁ, M. – RIEVAJOVÁ, E. 2012. Teoretické prístupy ku kreatívnemu kapitálu a kreatívnej triede. In *Nová ekonomika*. ISSN 1336-1732, 2012, roč. 5, č. 4, s. 142–154.
- [6] BECK, W. A. – van der MAESEN, L. J. G. – WALKER, A. S. 2001. *Social Quality: A Vision for Europe*. Studies in Employment and Social Policy. Hague/London/Boston : Kluwer Law International, 2001, p. 6. ISBN 90 411 1523.
- [7] BECKER, G. S. 1964, 1993, 3rd ed). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago : University of Chicago Press, 1964, 1993. ISBN 978-0-226-04120-9.
- [8] BOURDIEU, P. 1986. The Forms of Capital. In J. Richardson *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York : Greenwood, 1986, pp. 241–258.
- [9] GAGNON, M. P. – GAGNON J. P. – FORTIN, J. P. – PARÉ G. – COTÉ J. – CAPIRACY F. 2015. A Learning Organization in the service of Knowledge Management among Nurses: A Case Study. In *International Journal of Information Management*. ISSN 0268-4012. 2015, Vol. 35, Iss 5, pp. 636–642.
- [10] HERRMANN, P. 2006. Empowerment: The core of Social Quality. In *European Journal of social quality*. ISSN 1461-7919. Volume 5, issue ½, pp. 292–302.
- [11] HVIDE, H. – ØESTBERG, P. 2015. Social Interaction at Work. In *Journal of Financial Economics*. ISSN 0304-405X. Vol. 117, Iss. 3, pp. 628–652.
- [12] MUMFORD, M. D. 2010. Social Innovation: Ten Cases From Benjamin Franklin. In *Creativity Research Journal*. ISSN 1040-0419, 2002, Vol. 14/2, pp. 253–266.
- [13] MURRAY, R. – CAULIER-GRICE, J. – MULGAN, G. 2010. *The Open Book of Social Innovation*. London : NESTA, Young Foundation, 2010. p. 3.
- [14] TENG, H. 2015. Reflexive Risk-Education and Cosmopolitanism in the Risk Society. In *Globalizations*. ISSN 1474-7731. Vol. 12, Iss. 5, pp. 744–757.
- [15] ZHANG, M. LETTICE F., WIANDE, Z. 2015. The Impact of Social Capital on Mass Customisation and Product Innovation Capabilities. In *International Journal of Production Research*. ISSN 0020-7543. Vol. 53, Iss. 17, pp. 5251–5264.

Kontakt

Mária Antalová

Ekonomická univerzita v Bratislave

Národohospodárska fakulta

Katedra sociálneho rozvoja a práce

Dolnozemska cesta 1, 852 19 Bratislava, Slovensko

maria.antalova@euba.sk