

J. NAISBITT — P. ABURDEN: *Reinventing Corporation*. A. Warner Books, New York 1986; *Pretváranie korporácie* (preložené v ÚML ÚV KSS pre internú potrebu), Bratislava 1987, 389 s.

V súčasnosti sa svetové spoločenstvo nachádza v prechodnej epoche civilizačného posunu v základoch spoločností. Tejto epoche, „rázcestiu“ v rozvoji spoločností, vari najviac zodpovedá prívlastok „prelomová“, pretože sa v nej rodí nová civilizačná forma spoločnosti. Vo svete sa podnikajú značné úsilia s cieľom aspoň čiastočne „nahmatať“ budúce rozvojové tendencie či trendy, ktoré v zárodočných formách vznikajú už v súčasnosti. Najlepšie výsledky sa v danom smere dosiahli v Japonsku a USA.

Kniha *Reinventing the Corporation* je výbornou možnosťou oboznámiť sa aspoň čiastočne s týmito výskumnými výsledkami (ktoré sa, mimochodom, nezrodili v útulných vedeckých pracovniach, či honosných vládných budovách). Dostávame šancu aspoň trochu precítiť pulz doby, ktorá je nasmerovaná na inovácie a zmeny nepomerne vyššieho rádu, než tie na ktoré sme u nás zvyknutí.

Preklad recenzovanej knihy vydal v roku 1987 ÚML ÚV KSS pre vnútornú potrebu pod názvom *Pretváranie korporácie*. Preklad sám o sebe nie je najvydarenejší, počínajúc názvom, ktorý v origináli hovorí o znoubojavení, a nie pretváraní korporácie. K originálu knihy sme sa však nedostali a preto sme v recenzií vychádzali z existujúceho prekladu, pravda, so všetkými obmedzeniami, ktoré z toho vyplývajú.

Isté spoločné črty prekladového názvu s obsahom knihy však treba upresniť už od začiatku. Vychádzajúc z podnadpisu (*Ako sa práca a podnik transformujú do informačnej spoločnosti*), ako aj z obsahovej analýzy

textu knihy a z jej porovnania s knihou *Megatrendy* toho istého autorského kolektívu, možno usudzovať, že ide o proces hlbokéj transformácie korporácie, ako aj celej americkej spoločnosti do novej rozvojovej etapy. To zodpovedá charakteru prechodnej epochy, o ktorej sa hovorí v knihe *Megatrendy*.

V uvedenom kontexte preklad názvu recenzovanej knihy ako *Pretváranie korporácie*, hoci nie je doslovný, zodpovedá do istej miery objektívnym zmenám prechodnej civilizačnej epochy, o ktorej kniha hovorí. Treba však zohľadniť, že naše predstavy o prestavbe, ako aj reálna úroveň prestavby českej a slovenskej spoločnosti sú ťažko porovnateľné so zmenami, ktoré sa kryštalizujú v súčasnej Amerike.

Štruktúra knihy je nasledovná: okrem úvodu a záveru má tieto kapitoly: 1. *Pretváranie korporácie*; 2. *Deťatá úvah o pretváraní korporácie*; 3. *Pretváranie práce*; 4. *Odbornosť v novej informačnej spoločnosti*; 5. *Vzdelanie a korporácia*; 6. *Zdravie a korporácia*; 7. *Žena a korporácia*; 8. *Pretváranie korporácie v Japonsku*.

Už zo štruktúry knihy je jasné, že ide o analýzu vzťahu korporácie a spoločnosti, a nie o „úzko“ ekonomické aspekty vnútropodnikového života. Ide hlavne o „filozofiu podnikania“, ktorá má priamy vzťah k filozofii pretvárania spoločnosti (k čomu sa autori neraz a otvorene priznávajú). Preto vzniká naliehavá potreba konfrontácie zámerov knihy s predstavami o spoločnosti, doteraz prevládajúcimi u nás, ako aj potreba uverejniť recenziu knihy práve vo filozofickom časopise.

Čo hovoria o svojej práci sami autori v úvode a v závere? Predovšetkým zdôrazňujú, že pri pretváraní korporácie, práce a spoločnosti ide o iniciatívu *zdola nahor*, zásadne nie naopak. V *Megatrendoch* J. Naisbitt tvrdí, že napriek všetkým snahám a vplyvu New Yorku a Washingtonu v Amerike skoro nič nezačína z týchto miest. Amerika je spoločnosťou, ktorá rastie *zdola nahor*.

„Hlavným cieľom tejto knihy je pomôcť ľuďom zhodnotiť mieru, do akej sa dnes podniky menia, aby vyhovovali požiadavkám *dnešného* podnikateľského prostredia a anticipovali nové trendy a meniace sa nároky na pracovné sily *v bezprostrednej budúcnosti*, t.j. koncom osemdesiatych a v deväťdesiatych rokoch“ (s. 8).

Prečo je hlavným predmetom knihy korporácia? Pretože ide o dobrý ekonomický základ spoločnosti, ktorá sa chce aj naďalej dynamicky rozvíjať. Ide o to, aby sa vytvoril základ, ktorý by bol schopný pozitívne odpovedať na výzvy doby, konkrétne japonského priemyslu, postupne vytláčajúceho americké odvetvia na svetových trhoch, ako aj v samej Amerike.

V tomto smere začala industriálna Amerika značne zaostávať, a to až do takej miery, že fungovanie mnohých amerických podnikov dnes už ľudí neuspokojuje. Nevytvára im potrebné podmienky pre prácu a osobný rast, byrokratické riadenie duší výhonky tvorivosti a nových nápadov. Preto mnohí tvoria ľudia radšej riskujú a opúšťajú industriálne hospodárstvo s jeho zastaralými riadiacimi štruktúrami. Pokúšajú sa samostatne podnikáť a tak uspokojiť svoje požiadavky na tvorivý obsah práce, jej ohodnotenie a tomu zodpovedajúce medziľudské vzťahy.

V Amerike sa tak utvára nový ideál práce, podľa ktorého by práca mala uspokojovať očakávania ľudí a

byť zábavou, neutláčať, neponižovať svojou stereotypnosťou ľudského ducha. Práve tento nový ideál práce je spojený s explóziou podnikateľského hnutia, širokých iniciatív, v ktorých sa ľudia samostatne snažia vytvoriť pracovné podmienky zodpovedajúce novému ideálu práce, ako aj novému ideálu ich predstáv o živote.

Z korporácií, ktoré nie sú schopné zabezpečiť svojim pracovníkom zodpovedajúce podmienky, odchádzajú najschopnejší ľudia. To je pre korporácie dvojnásobná strata, a preto nemajú na výber. Buď si týchto ľudí udržia a pritom sa transformujú, alebo prídu o to najcennejšie, čo majú a prestanú byť konkurencieschopné. To je jeden z podstatných zdrojov transformácie korporácií.

Hlavným zdrojom však je celková zmena podmienok fungovania korporácií v spoločnosti. Industriálna spoločnosť, ktorá donedávna dobre prosperovala, čoraz viac prestáva byť schopná uspokojovať nové potreby hospodárstva. Informačné hospodárstvo, ktoré predstavuje kvalitatívny zlom oproti priemyselnej ére, vyžaduje nielen nové organizačné prístupy a vzťahy, ale aj nové zdroje rozvoja.

Autori vymedzujú tieto trendy transformácie korporácií: 1. posun od strategického zdroja finančného kapitálu (ktorý prevládal v priemyselnej spoločnosti) k ľudskému kapitálu, ktorý bude hlavným zdrojom informačnej spoločnosti; 2. znižovanie počtu pracovníkov stredného stupňa riadenia a ich nahradzovanie komplexnejším a efektívnejším použitím počítačov; 3. nedostatok pracovných síl ako dôsledok slabých populačných ročníkov a nastupujúci trh, riadený ponukou pracovných síl. To znamená, že človek hľadajúci prácu nemusí byť závislý od ochoty podniku prijať ho, ale môže si pomerne voľne vybrať je-

mu vyhovujúcu prácu a prostredie. V nových podmienkach sa korporácia stáva zodpovednou za svojho pracovníka. „Vzájomná logická spojitost medzi korporáciou a inými aspektami života — vzdelávaním, zdravím, rodinou a komunitou — znamená, že podnik sa nemôže sťažovať na mizerný školský systém, na hnutie žien, ktoré sťažuje presúvanie ľudí, na vysoké sumy na zdravotných účtoch zamestnancov. Korporácie majú konať, a to na základe logickej spojitosti medzi ľuďmi a ziskom. To znamená, že záujmy podniku a záujmy ľudí a komunity sa stále viac zhodujú“ (s. 337). To znamená, že získavajú obe strany — korporácie aj ľudia. Preto korporácie sledujú hlavne kvalitu života: dobré prostredie pre svojich zamestnancov, dobré školy, kultúrne príležitosti, podmienky na rekreáciu a stále viac príležitostí pre manželov, ktorí obaja pracujú. To neznamená, že podniky sú alturistické. Jednoducho tu panuje zhoda, obojstranný zisk.

Aby podniky prilákali podnikateľov a udržali si ich, musia vedome vytvárať prostredie pre učenie a rast. „Centrálnou tu bude nová úloha manažera: viesť, učiť a podporovať ľudí“ (s. 107). S tým súvisí odbúravanie byrokracie, rúcanie hierarchických pyramíd nadriadenosti a podriadenosti, prepájanie medziľudských vzťahov do rovnoprávných sietí, mriežok

novej organizačnej štruktúry. Dôraz sa kladie na decentralizáciu a samosprávu.

Rozhodujúcou črtou manažera transformovanej korporácie je predstavivosť. Tá je hlavnou vlastnosťou filozofie podnikania. V tom je cenný poznatok pre našu príliš zracionalizovanú filozofiu. Predstavivosť vychádza z intuitívneho poznania, v ktorom logika čísel nie je všetko. „Predstava je spojením medzi snom a činnosťou... Čísla prichádzajú až po predstave“ (s. 96). Vedúci pracovníci sú intuitívni myslitelia, ktorí sa pri riešení problémov príliš zložitých pre racionálnu analýzu vytrvalo spoliehajú na vlastné tušenie, intuíciu.

Tieto a ďalšie — už podstatne konkrétnejšie — civilizačné procesy rozvoja sa v recenzovanej knihe rozoberajú na oveľa širšom a bohatšom materiáli. Nám, aj keď máme, samozrejme, ďaleko od praktického uplatňovania týchto skúseností v našej krajine, (pre značnú civilizačnú zaostalosť), kniha predsa len poskytuje podnetný všeobecne ľudsky platný návod na špecifikovanie uvedených civilizačných trendov v súlade s podmienkami našej krajiny. Tomu sa jednoducho nedá vyhnúť, a preto kniha *Pretváranie korporácie* nemá len vzdelávací a informačný význam, ale je aj návodom k praktickej činnosti.

Ivan Bajer

SOCIÁLNA FILOZOFIA

N. LESER: Sozialphilosophie. Wien 1984, 283 s.

Recenzovaná publikácia N. Lesera *Sociálna filozofia* predstavuje v skutočnosti výber záznamu vysokoškolských prednášok, koncipovaných s cieľom podať základné informácie o tom, čo sociálna filozofia je, aké sú

jej vzťahy k ostatným spoločenským vedám, a poskytnúť čitateľovi základnú orientáciu v danej oblasti poznania.

Uvedenému zámeru plne zodpovedá i vnútorná funkčná štruktúra