

"Ľudský činiteľ" - naše alibi (2. časť - vrátane kritiky slovenskej psychologickkej praxe)

Súčasná realita a prax prístupu k "Ľudskému činiteľu" z hľadiska riadenia.

Každá riadiaca činnosť má dve roviny – **riadenie vecí, procesov a vedenie ľudí.**

Z týchto dvoch rovín je niekedy v popredí jedna, inokedy zase druhá. Chybou je, ak sa pozornosť manažérov sústreďí len na jednu z nich. Zvyčajne a pochopiteľne na tú prvú. Robia to, čo vedia. Na tú prvú majú isté odborné, kvalifikačné predpoklady, ktoré sa v zásade vždy aj overujú. V prípade vedenia ľudí sa to však tak dôsledne neoveruje. Hlavným kritériom je vôľa riadiť. Predpokladá sa, že každý normálny, psychicky zdravý človek, má určitý, niekedy zjednodušený „psychologický“ koncept človeka, ktorému verí a na základe ktorého interpretuje konanie iných ľudí (hovorí sa tomu aj „osobná filozofia“). Deje sa to celkom mimovoľne, čiže ani si to nemusíme uvedomovať a nemusíme mať o tom naštudovanú "nejakú" psychologickú príručku.

V rámci tejto zjednodušenej „osobnej filozofie“ k ľuďom prístupujeme a aj s nimi takto zaobchádzame.

Tento koncept je podmienený nielen našou osobnosťou, ale aj kultúrou, vzdelaním, dobou, v ktorej nás vychovávali a samozrejme, tiež súčasnými spoločenskými pomermi.

Dnes sa často frázovito proklamuje, že základom úspešnosti každej inštitúcie a firmy je starostlivosť o ľudské zdroje a ich rozvoj. Cieľom je zlepšovanie hospodárskych výsledkov, za pomoci všetkého (technika, technológie, atď.) a všetkých (ľudský potenciál firmy).

Hoci je ľudský potenciál firmy, často proklamovane vyhlasovaný za najdôležitejší je zároveň aj vnímaný ako najproblematickejšia zložka riadenia. Napriek tomu na vedenie ľudí stačí vôľa viesť a tiež "dobré kontakty" s tou správnu skupinou budúcich možných nadriadených.

Prečo je to tak?

Aj preto, že tzv. ľudové povaho-znalectvo pri vedení ľudí nestačí a zlyháva. Človek, skupina ľudí, kultúra práce a jej morálne princípy tvoria väčšiu časť obsahu komplexného pojmu „ľudský faktor“.

Na pripomenutie je vhodné uviesť, že

- je to práve človek, ktorý ovplyvňuje kvalitu, výkonnosť a bezpečnosť vo všetkých etapách pracovného cyklu (projektová príprava, výroba, kontrola, zácvik, marketing, informácia) a vo všetkých procesoch v organizácii.
- aj preto by mal byť ľudský faktor integrálnou zložkou systému riadenia a osobitne riadenia ľudských zdrojov. Vo výrobných rezortoch a v doprave najmä v bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ako zrejme najdôležitejší.
- na vplyve ľudského činiteľa sa popri uvedenom podieľajú aj subjektívne, osobnostné dispozície, vlastnosti a schopnosti. Tie sa zvyčajne delia na:
 - stále - (somatický typ, intelektová kapacita, štruktúra osobnosti, motorické, senzomotorické schopnosti)
 - vývojové – vek, vedomosti, pracovné návyky, postoje
 - prechodné, variabilné – choroba, únava, alkohol, drogy, lieky, dočasné psychické stavy n- depresia, rozrušenie a pod.

V súčasnosti sa stále častejšie objavujú štúdie, ktoré upozorňujú aj na **kultúre vplyvy ako zdroj rizík zlyhania Puďského činiteľa**. Len na ilustráciu možno stačí pripomenúť vzťah k pracovnej disciplíne u Japoncov, Nemcov, či severských národov na jednej strane a na strane druhej Talianov či orientálnych národov.

Isteže, žiadna kultúra nie je jednoliata a každý človek v nej je navyše ovplyvňovaný a formovaný i mnohými ďalšími faktormi (rodina, vzdelanie, médiá, podniková kultúra, atď.). Naznačené medzikultúrne rozdiely sú len vodidlom, nemusia vždy vystihovať spôsob konania každého človeka. Tento tzv. psychosociálny prístup je veľmi cenným zdrojom poznatkov, ktoré môžu významne ovplyvňovať tvorbu a realizáciu noriem v tej – ktorej národnej, či firemnej pospolitosti.

Ak ich budeme prehliadať, budeme zakaždým iba s veľkým humbugom hľadať a trestať „hriešnikov“, ktorí si „len ako deti svojej kultúry“ vytiahli z osudia Čierneho Petra.

V tomto rámci sa patrí uviesť aspoň jednu kultúrnu a povahovú črtu Slovákov, ktorá sa iste podieľa na mnohých problémoch našej súčasnej spoločnosti. Explózia vo Vojenskom opravárenskom závode v Novákoch je iba jedným zo smutných výkričníkov.

Básnik Pavol Horov na jednom stretnutí so študentmi ešte v roku 1969 ju popísal nasledovne "**My Slováci sme takí, že keď sme ticho, tak sme ticho tak, že to až kričí. A keď kričíme, tak kričíme, že to až bolí.**"

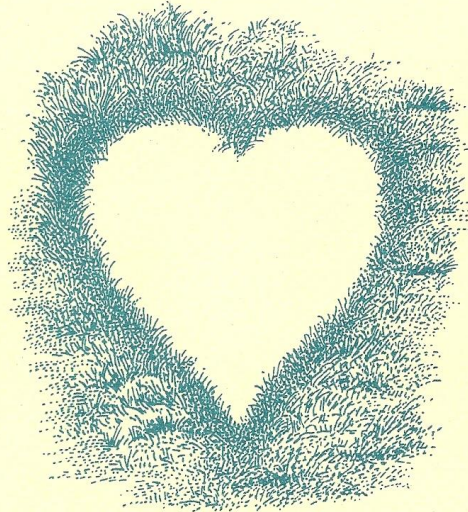
Iste nie všetci čitatelia budú súhlasiť s tým, že istý „mantinelizmus“ je pre nás dosť typický, **a aj preto nám uniká podstata mnohých problémov**. Skúsme sa však na tento slovenský problém pozrieť odosobnene, uvážlivo a možno aj odvážnejšie ako je u nás zvykom.

Poznámka:

V našich podmienkach upozornil na naznačené súvislosti medzi riadením a kultúrou celkom výnimočne už v roku 1996 Milan Hamada v dodnes málo známej a nedocenennej publikácii „**Riadenie ako súčasť duchovnej kultúry**“.

PhDr. MILAN HAMADA, DrSc.

Riadenie ako súčasť duchovnej kultúry



ZDRUŽENIE PRE RIADENIE A ROZVOJ ĽUDSKÝCH ZDROJOV
BRATISLAVA
1996

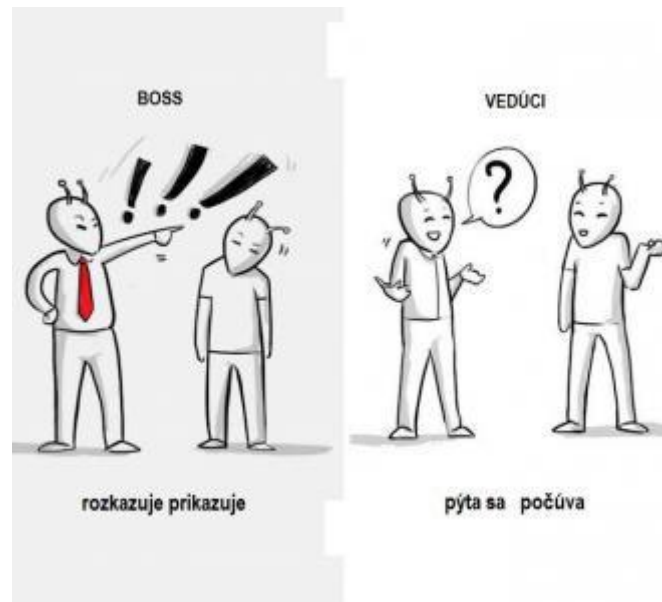
Aká je teda súčasná prax prístupu k človeku z hľadiska k riadenia?

Je pravdou, že mnohí vedúci pracovníci, mysliaci najmä v ekonomických kategóriách vnímajú ľudský faktor často ako nepodstatný a z hľadiska zabezpečovania hlavných úloh tej-ktorej organizácie ako obťažujúci. Cez optiku svojho profesionálneho zamerania preceňujú vecné, procesné, technické, či technologické princípy riadenia organizácie. Nazdávajú sa, že len nimi sa dosahujú požadované výsledky. Ich zdanlivú exaktnosť väčšina manažérov prijíma ako vedu, ktorej sa treba učiť. Samotné vedenie ľudí pri práci však často považujú za obskúrne umenie ktoré sa dá zvládnuť niekoľkými frázami o motivácii, komunikácii a štýle vedenia. Umenie, ktoré si dokáže osvojiť prakticky každý a stačí mu k tomu vlastná intuícia. Nie je tomu tak!

Argumenty o význame personálneho riadenia a medziľudských vzťahov sú stále vnímané našimi manažermi ako druhoradé. Aj preto sa zákonite - skôr či neskôr - stretávajú len s komplikáciami, ktoré spôsobuje ten nevypočítateľný a nevyspytateľný "človek - zamestnanec". „Keby nebolo jeho,

nebolo by žiadnych problémov“. V ich očiach sa postupne stávajú obľúbencami nie tí najlepší, ale tí bezproblémoví, nekritickí a poslušní. Hoci sú často aj lojálni, sú však žiaľ zväčša bez invencie, intelektu, odvahy tvoriť i prejavíť sa.

Takíto vedúci pracovníci si vedenie ľudí pri práci často zamieňajú s velením a rozhodovaním „bez diskusie“. Motivačné zdroje vidia iba vo mzde a "Zákonníku práce".



Ich technokratické chápanie problematiky riadenia je podmienené technickým a ekonomickým vzdelaním. V ich myslení a rozhodovaní sa uplatňujú postupy formálnej logiky využívajúce matematiku, abstrakcie z kybernetiky, teórie systémov a tzv. lineárnu príčinnosť. Tento prístup, hoci môže byť produktívny pri riadení výroby a organizačných zmenách, zlyháva zakaždým tam, kde sa do pracovných procesov nejako pripletie ľudský faktor.

Len ťažko prijímajú pre nich paradoxnú tézu

„Čo je logické, ešte nemusí byť psychologické a vice versa“

Na ilustráciu dva takéto paradoxy:

- „niektorých ľudí majú iní ľudia radšej - aj s ich nedostatkami, ako iných s ich prednosťami“.
- "slabý podnet môže vyvolať silnú reakciu, silný podnet môže vyvolať slabú reakciu" – tento príklad je skôr psychofyzologický, má však svoje každodenné prejavy v našom pracovnom živote.

Pri chápaní týchto paradoxov mnohí naši manažéri vyslovene trpia. Nakoniec sa rozhodnú, s istým povýšenectvom celú dilemu bagatelizovať. Len tí múdrejší z nich chápu podstatu dilemy a pýtajú sa ako to využiť.

Na pochopenie správania človeka, medziľudských vzťahov a nezvyčajnejších prejavov je potrebné zmeniť logiku ich myslenia na trochu abstraktnejšie myslenie v pojmoch vyjadrujúcich psychické

javy. Zvláštna dynamika psychickej reality je bohatá na neurčitosti, paradoxy motívov, ilúzie, citové komplexy, omyly, cirkulárnu kauzalitu a iné prekvapenia.

Aj preto môže byť uplatňovanie spoločenskovedných poznatkov v pracovnej sfére pre človeka, zvyknutého na technicko-ekonomické myslenie rovnako náročné, ako napríklad vyššia matematika pre humanitne orientovaného človeka.

Manažér sa sám ocitá uprostred v tejto „hry“ ľudských činiteľov. Aj on má svoju psychiku, záujmy, postoje, vnútorné konflikty, emócie. Preto sa často nedokáže odosobniť alebo zaujať pozíciu nadhľadu. Pre dobrých manažérov je však charakteristické, že sa vždy usilujú efektívne kombinovať technokratický i psychologický spôsob myslenia a rozhodovania.

Realita a náčrt potrebných zmien

Civilizačný a technologický rozvoj prináša so sebou stále náročnejšie požiadavky na výkon riadiacich činností, psychicky exponovaných profesií a povolání.

Veľké spoločenské a národohospodárske straty nespôsobujú iba nedostatky v oblasti bezpečnej práce, ale aj osobnostné zlyhania pri výkone zodpovedných a morálne náročných funkcií v štátnej a verejnej správe, v súdnictve či podnikateľskej sfére. V tomto rámci bude význam a potreba uplatňovania komplexnejších prístupov, zohľadňujúcich viac spoločensko-vedné poznatky iba narastať.

Na Slovensku však stále pretrváva vzájomné obviňovanie a škriepky politikov v priamom prenose, prax málo účinných legislatívnych a jednostranných „osvetárskych“ prístupov. Tie sú síce pekne napísané a draho prezentované, ale v skutočnosti nefungujú.

V oblasti prevencie osobnostných zlyhaní pri výkone spoločensky zodpovedných a morálne náročných funkcií vo verejnom záujme je situácia na Slovensku zväčša stále ešte len v rovine apelov, prijímania diskutabilných noviel legislatívnych noriem a sporadických represívnych opatrení voči tým jedincom, ktorí poškodzujú celospoločenské záujmy, alebo záujmy jednotlivých občanov.

Vysoké školy a univerzity humanitného a technického zamerania nevedia nájsť ústami svojich odborníkov spoločný jazyk. Najviac to pociťujú manažéri a špecialisti pracujúci v oblasti ľudských zdrojov. Nejednen z nich počul modifikovanú repliku z dialógu medzi zamestnancom a manažérom z Vojenského opravárenského závodu v Novákoch, uvedenú v prvej časti. Vzhľadom nato je zrejmé, že spoločenská prax naliehavo potrebuje preklenutie týchto, často subjektívnych bariér.

Dnes je situácia taká, že naslovovzatých odborníkov zaoberajúcich sa komplexnejšie ľudským faktorom možno na Slovensku spočítať na prstoch oboch rúk. Z nich **len zopár hľadá prístupy integrujúce technické a spoločensko-vedné poznatky a metódy**. Technické prístupy v prevencii zlyhaní ľudského činiteľa majú v súčasnosti navrch. Predovšetkým preto, že systémové inžinierstvo, algoritimizácia riadiacich a výrobných postupov pokročili do takej miery, že zdanlivo nevzniká priestor pre poruchy a chybné úkony človeka. Rôzne „udalosti“ u nás i vo svete však potvrdzujú, že je tomu tak naozaj len zdanlivo. Známe Murphyho zákony to výstižne reflektujú.

Čo je však v tomto smere z hľadiska budúcnosti mimoriadne alarmujúce, že ani naše vysoké školstvo, s výnimkou dvoch technických univerzít, nepocitíuje potrebu pripravovať svojich absolventov na interdisciplinárne prístupy k skúmaniu a riešeniu tejto problematiky.

Učebné osnovy humánne zameraných vysokých škôl a univerzít neobsahujú o ľudskom činiteľi často ani len zmienku! Napriek tomu, že niektoré z nich majú vo svojom regióne jadrové elektrárne a veľké automobilky. Pokusy zaviesť takýto predmet do ich učebných osnov, napriek mimoriadnemu záujmu študentov, stroskotávajú na materiálnych podmienkach pre takúto prípravu a tiež personálnych otázkach súvisiacich s finančnými limitmi.

Na tomto stave sa však podieľajú aj postojové stereotypy časti ich akademických predstaviteľov, ktorí potreby praxe vnímajú spoza svojich katedier dosť konzervatívne a cez prizmu svojich špecializácií, často spirituálne zameraných.

Kritika slovenskej psychologickkej praxe

Svoj podiel na tomto stave má aj neúnosná a pretrvávajúca **klinizácia slovenskej psychologickkej praxe**, ktorá významne prispela k „likvidácii“ psychologických pracovísk a psychologov práce v našich podnikoch a v hospodárskej sfére ako celku. Dominujúca vysokoškolská príprava klinických psychologov asi zodpovedá potrebám zdravotníckej praxe. Je to pochopiteľné, ale už ťažšie akceptovateľné a ospravedlňiteľné je to, že ekonomická motivácia vedie týchto úzko špecializovaných odborníkov k "sebarealizácii" aj v oblasti riadenia ľudských zdrojov. O tej majú možno nejaké informácie, ale nie potrebné aspoň základné vedomosti a často nemajú ani potuchy o koncepčnom riadení či systémovej prevencii v oblasti bezpečnosti pri práci a takých tragédií aká sa stali vo Vojenskom opravárenskom závode v Novákoch a inde. Nová Komora slovenských psychologov by s tým chcela niečo urobiť, ale nedokáže sa pohnúť z miesta. Nedávno sa očistila od "podnikavých mafiánov", ktorí si v nej aj za cenu manipulácií a podvodov uzurpovali rozhodovanie a poškodili celú aplikovanú psychológiu na Slovensku. Zmeny k náprave situácie však budú trvať dlho. V súčasnosti dokonca nemá komora ani koho vyslať na konferencie psychologov práce, ktoré organizujú českí psychológovia jednu za druhou.

V Českej republike je situácia, postavenie a využívanie poznatkov a metód psychológie práce tradične na nepomerne vyššej úrovni. Zatiaľ čo na našich univerzitách existovali len malé oddelenia psychológie práce pri Katedrách psychológie (aj to nie všade), v Českej republike pôsobili samostatné Katedry psychológie práce, ktoré vychovali a vychovávajú erudovaných odborníkov pre pôsobenie v hospodárskej sfére. Iste sa to odráža aj na statuse psychologov medzi manažérmi a ich oceňovaní - morálnom aj finančnom.

Situácia je taká, že na Slovensku sú psychológovia v interdisciplinárnych výskumoch ľudského činiteľa skôr obchádzaní ako žiadaní, aj preto, že ich prínos je vnímaný často ako komplikujúci, nezrozumiteľný a neproduktívny. V tomto smere je náprava síce možná, ale určite nie rýchla.

Ozrejenie súvislostí

Menej zainteresovanému čitateľovi je iste vhodné, v rámci tejto kritiky klinizácie a psychiatrizácie slovenskej psychologickkej praxe priblížiť hlavné metodické a systémové rozdiely klinickej a pracovnej psychológie.

Výstižne ich prezentujú nasledovné rozdiely pri posudzovaní psychickej spôsobilosti na výkon uvažovanej práce.

DIFERENCIÁLNA ANALÝZA ŠPECIALIZÁCIE A ZAMERANIA PSYCHODIAGNOSTIKY

(podľa J. Ch. Raiskupa)

PSYCHOLÓGIA PRÁCE

KLINICKÁ PSYCHOLÓGIA

zist'uje, zhodnocuje, posudzuje:

psychickú pracovnú spôsobilosť, pracovnú spoľahlivosť, predikciu úspešnosti v práci či profesii;

psychickú normalitu - poruchu, chorobu, dysadaptáciu, práceschopnosť (neschopnosť), prognózu liečby a predikciu obnovenia práceschopnosti;

metodika psychologickéj diagnostiky:

metódy na zisťovanie a posudzovanie psych. prac. spôsobilosti a neuropsych. zaťažiteľnosti; základom metodiky sú psychodiagnostické exploratíva na zisťovanie a posudzovanie funkčnej potencie, kapacity a dynamiky psychických funkcií, procesov, schopností, na rozbor schopností, na rozbor osobnosti; a na zisťovanie i posudzovanie osobných i pracovných vlastností;

metódy na zisťovanie a posudzovanie symptómov abnormálnych až patologických prejavov, stavov, psychických porúch, defektov; ťažisko metodiky je v rozbere osobnosti a psychodiagnostické exploratíva sú zamerané na zisťovanie symptómov porúch mentálnych procesov a intelektových schopností, voluntárnych funkcií a štruktúry osobnosti;

posudzovacie a hodnotiace kritériá forsírujú:

prírodný rozptyl kvalitatívnych i kvantitatívnych parametrov psychických funkcií, chických funkcií, procesov, schopností, - vlastností, stavov a tendencií (podľa Gaussovej krivky) a mieru odchýlky od priemerných či centrálnych hodnôt;

kvalitatívnu a kvantitatívnu analýzu psychopatologickej symptomatiky porúch, abnormít a chorôb na určenie normálu (zdravia) alebo patológie (choroby), prípadne na stanovenie diferenciálnej diagnózy porúch a chorôb;

kritériá pracovnej spôsobilosti, resp. práceschopnosti:

súhlas zistených a zhodnotených charakteristík osobnosti i jej psychickej pracovnej potencie a spoľahlivosti s požiadavkami i nárokmi práce, pracovného miesta, profesie či funkcie (podľa psychologického profesiogramu);

zistený stav narušenia zdravia poruchami či chorobami a z toho vyplývajú obmedzenia práceschopnosti, pracovnej spôsobilosti i zodpovednosti (podľa pracovných a právnych predpisov);

efekt posudzovania a formulácia dobrozdaní:

posúdenie spôsobilosti na určitú prácu, miesto, profesiu či funkciu lebo odporúčanie iného primeranejšieho pracovného zaradenia; posudok vždy obsahuje upozornenia na závažné nedostatky vo sfére schopností a osobných či pracovných vlastností, na výhrady z nich vyplývajúce, ktoré usmerňujú prístup nadriadených k pracovníkovi, ako aj zaobchádzanie s ním;

stanovenie druhu a stupňa abnormity, abnormality, defektu, choroby, obmedzujúcej práceschopnosti a právnu zodpovednosť; posudok opisuje zdravotný stav a rozbor i systematizáciu patolog. symptómov, čo je predpokladom buď pre odborného lekára na účely posúdenia práceschopnosti a zodpovednosti, alebo pre psychiatra pre potreby farmakoterapie, prípadne psychoterapie zverenej psychológovi;

cieľ diagnostiky – prístup k probandovi:

primárne: zisťovanie predpokladov, sekundárne: zisťovanie nedostatkov obmedzujúcich prac. spôsobilosť, poradenské odporúčanie zaobchádzania a výhrady zaradovania;

zisťovanie psychických nedostatkov, defektov, porúch, abnormality, proband ponímaný ako pacient, podklady pre terapiu;

V súčasnosti je na Slovensku legislatívne zakotvené posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu.

Je iste správne, ak takéto posudzovanie spôsobilosti na prácu, zahŕňa aj psychickú zložku zdravotného stavu jednotlivca. To však o prognóze úspešnosti pri výkone tej - ktorej uvažovanej profesie, funkcie alebo činnosti povie len veľmi málo.

Dobrá zdravotná stav je síce základným predpokladom pre výkon väčšiny pracovných činností, ale "klinický prístup" skoro nič nepovie o osobnostnom potenciáli zamestnanca, jeho výkonovej kapacite, motivácii k práci, o jeho pracovných schopnostiach a vlastnostiach, napr. o sklone k rizikovému správaniu. Tieto dispozície podstatne ovplyvňujú pracovné výsledky jednotlivých zamestnancov, ktorých zdravotný stav môže byť hodnotený, hoci aj u všetkých, ako veľmi dobrý.

Je napr. dokázaný fakt, že 95% vážnych dopravných nehôd spôsobujú vodiči, u ktorých neboli pred, ani po spôsobení dopravnej nehody (ak ju prežili) zistené žiadne zdravotné ani klinicky diagnostikované poruchy či symptómy. Ak by klinický prístup zachytával všetkých zdravotne, či klinicky nespôsobilých vodičov dokázal by eliminovať len 5% dopravných nehôd. Čo je žalostne málo!

V tomto zmysle sa ukazuje ako jedna z optimálnych ciest prevencie zlyhávania "ľudského činiteľa" prístup uplatňovaný napríklad v Nemecku, či v Rakúsku, kde posudzovanie psychickej pracovnej spôsobilosti na výkon rizikových povolaní, funkcií a činností vykonávajú spoločne ako klinickí tak aj pracovní psychológovia. Samozrejme pri legislatívnom a štátnom inštitucionálnom zabezpečení a podpore vzdelaných manažérov rešpektujúcich potrebu interdisciplinárneho prístupu. Zvlášť pri výkone činností s rizikom "explózií" a ohrozenia životov.

SÚHRN

Blog popri kritike štýlu práce manažérov poukazuje predovšetkým na bloky v myslení klinických psychológov, na ich metodologickú nepripravenosť ku komplexnému riešeniu úloh v oblasti riadenia ľudských zdrojov a najmä v systémovej prevencii zlyhaní ľudského činiteľa. Neúnosná a pretrvávajúca klinizácia slovenskej psychologickéj praxe, neuvážene zakotvená aj legislatívne, významne prispela k likvidácii psychologických pracovísk a psychológov práce v hospodárskej sfére. To v konečnom dôsledku bráni uplatňovaniu poznatkov a metód psychológie aj v iných oblastiach v spoločenskej praxe. Dominujúca vysokoškolská príprava klinických psychológov asi zodpovedá potrebám zdravotníctva. Je pochopiteľné, ale už ťažšie akceptovateľné a ospravedlniteľné, že ekonomická motivácia vedie mnohých z týchto úzko špecializovaných odborníkov k "sebarealizácii" napr. aj v oblasti riadenia ľudských zdrojov. O tej majú možno nejaké informácie, ale nie potrebné, aspoň základné vedomosti. Mnohí nemajú často ani potuchy o koncepčnom riadení či systémovej prevencii v oblasti bezpečnosti pri práci, ktorá dokáže účinne zabrániť stále častejším tragédiám v hospodárskej sfére. Výskumné poznatky z Európy potvrdzujú, že klinická špecializácia v tejto oblasti vonkoncom nerieši narastajúce riziká a to ani v oblasti dopravy, kde je neúnosne forsírovaná. Situácia si vyžaduje interdisciplinárne prístupy na ktoré však nie sú klinickí psychológovia pripravovaní a mnohí ani mentálne nastavení. Ich klinická panacea je mimoriadne zahľadená do sebe. Stali sa tým imúnni voči prekročeniu hraníc svojich myšlienkových a postojoyých stereotypov, či aspoň akceptovaniu nových prístupov a potrieb spoločnosti. Vysokoškolská príprava psychológov je tradične konzervatívna, čím len umocňuje vyššie uvedené. Nová Komora slovenských psychológov s tým chce zrejme niečo urobiť, ale nedokáže sa roky pohnúť z miesta. Dokonca nemá ani koho vyslať na konferencie psychológov práce, ktoré organizujú českí psychológovia - jednu za druhou.

Ešte v roku 2002 boli slovenskí psychológovia práce rovnocenným partnerom českým kolegom pri organizovaní Európskeho kongresu psychológov práce. Dôstojne reprezentovali svoju vedu a celú slovenskú psychologickú pospolitosť, aj pred účastníkmi z iných kontinentov. S dneškom sa ich vtedajšia kondícia nedá ani porovnať.

Je najvyšší čas začať meniť v tomto zmysle nielen osnovy vysokoškolskej prípravy budúcich psychológov, ale aj vytvárať podmienky na zvyšovanie kvalifikácie psychológov pôsobiacich mimo rezortu zdravotníctva.

Autor absolvoval štúdium klinickej psychológie na FF Univerzity Komenského a štúdium psychológie práce a riadenia na Karlovej Univerzite. Pracoval 33 rokov ako psychológ práce v pozícii podnikového psychológa. Založil a viedol Sekciu psychológie práce a organizácie pri pôvodnej Slovenskej komore psychológov. Táto bola pohltená rezortom zdravotníctva, čo hodnotí ako vážnu chybu v aplikácii poznatkov a metód psychológie najmä v hospodárskej praxi.

milan.koziak@windowlive.com