



Klasickí ekonómovia a ich vplyv na súčasné podniky.

Úvod

„Tí, čo si nepamätajú minulosť, sú odsúdení na to, aby si ju zopakovali.“

Tento výrok amerického filozofa so španielskymi koreňmi, kritika a spisovateľa, George Santayanu, vystihuje dôvod, prečo by mal dnešný civilizovaný svet bezpodmienečne poznať učenie klasických ekonómov 18. a 19. storočia, diskutovať ich poznatky, testovať a aplikovať ich v spoločnosti. Na nasledujúcich stranách poskytnem vlastný náhľad, individuálnu analýzu, reálneho a hypotetického prínosu klasických ekonómov v súčasných medzinárodných spoločnostiach, kde som mala možnosť pozorovať správanie a reakcie manažmentu na trh v reálnom čase z pozície zamestnanca.

Ekonomika versus etika

Smith uvádza, že vlastný záujem so schopnosťou uvedomelej a cielenej výmeny, sklonom k vymieňaniu statkov a s deľbou práce prinášajú prospech nielen zúčastneným stranám výmeny, ale aj ostatným v spoločnosti. To vytvára trhový poriadok, nazývaný Friedrichom Hayekom katallaxiou, ktorý sprostredkúva dôležité informácie jednotlivcom, aby vzájomne kooperovali, napríklad prostredníctvom cien. Etika a ekonomika sa v neustálej vzájomnej interakcii významne podieľajú na rozvoji spoločnosti. Morálne kategórie; dobro a zlo, svedomie, povinnosť, česť a dôstojnosť, šťastie a zmysel života, zodpovednosť, spravodlivosť, ktoré uvádza vo svojej knihe a ktorými sa zaoberá etika, je možné pozorovať v správaní spoločností, ktoré sledujú cieľ dlhodobého zisku na trhu. Etické správanie sa na trhu je v určitej norme vytvárané i podmienkou neustáleho opakovania „hry“, kde neseriózne správanie, poskytnutie nepravdivých informácií o poskytovanom statku, nedodržanie dohodnutých podmienok, poškodzovanie dobrého mena, dobrovoľná nesolventnosť, či zneužívanie pracovnej sily vyústi v konkurenčnom prostredí so slobodným šírením informácií v znížení profitu v dlhom období. Množstvo podnikov na slovenskom trhu, predovšetkým na území východného slovenska trpí nízkou morálkou voči zamestnancom viditeľnou v platobných podmienkach. Možným dôvodom pre stálu existenciu týchto podnikov je kombinácia nízkej ponuky práce, nízkej kvalifikovanosti a vysokej špecializácie pracovnej sily spolu s pretrvávajúcim strachom o prácu a nízkou znalosťou ekonomie, napríklad teórie hier. Nedostatok znalosti ekonomie u manažérov a vedenia podnikov je zreteľné v stratégii honby za okamžitým ziskom bez ohľadu na ten budúci.

Jedna z medzinárodných spoločností v ktorej som pracovala, nazvime ju spoločnosť Alfa (ďalej len Alfa), bola v tom období práve čerstvo pretransformovaná z rodinnej na manažérsku, vedenie sa učilo meniť pohľad na podnikanie vďaka prítomnosti dočasného krízového manažéra. Krátkozraký pohľad však pretrváva, firemnou stratégiou sú čo najnižšie ceny tvorené s ohľadom na náklady a trhovou cenu na úkor kvality tovaru i sprievodných služieb, ako je logistika, či manažment partnerských

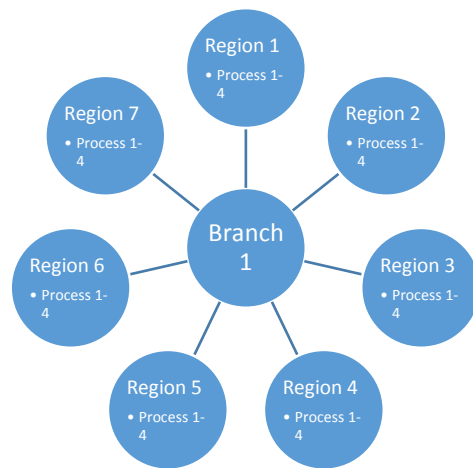
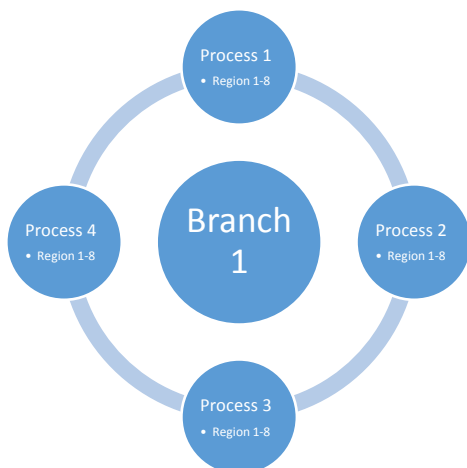
vzťahov. Pohľad vedenia je uprený na nominálnu hodnotu nákladov bez zvažovania možných vysokých výnosov pri nízkej cielenej investícii.

Na druhej strane, ďalšia spoločnosť, nazvime ju spoločnosť Beta, (ďalej len Beta) je si vedomá dlhodobého prínosu ekonomických rozhodnutí v súlade s etickými princípmi, je však kolosom s vysokou mierou fluktuácie zamestnancov, čo má za následok chyby v komunikácii s obchodnými partnermi a vyšší dôraz na vzdelávanie zamestnancov.

Deľba práce

Adam Smith podporuje deľbu práce poukazovaním na jej viditeľné výhody v zlepšení kvality produktov a služieb pri zvýšenej koncentrácii pozornosti pracovníkov na konkrétny typ úloh, teda špecializácii.

Miera špecializovanosti vo veľkých medzinárodných korporáciách je vysoká a zároveň diskutabilná. Je úlohou manažérov rôznych úrovní upravovať organizačnú štruktúru pre zvýšenie efektivity práce, zníženie transakčných nákladov a celkového času spracovania žiadosti. Spoločnosť Alfa svojim nákladovo orientovaným pohľadom obmedzovala rast spoločnosti z pohľadu počtu zamestnancov, čo však znamenalo vysoké nároky na obchodných zástupcov. Štýl riadenia manažéra bol živelný, priority variabilné takmer podľa počasia, zabúdanie na pôvodne dohodnuté rozdelenie práce bolo na bežnom poriadku. V prípade podniku Alfa výrazne chýba poznanie o dôležitosti špecializácie. Spoločnosť Beta naopak uvažuje s cieľom získať vedúcu pozíciu na trhu, preto prispôsobuje organizáciu potrebám zákazníkov, pre podporu kreativity, integráciu znalostí a urýchlenie procesov. Nižšie uvádzam dva vzorové modely. Druhý model je práve v testovacom režime jedného tímu a plánuje sa jeho rozšírenie na celú spoločnosť.



Produktivita pracovnej sily (spotreby)

A. Smith rozlišuje produktívnu a neproduktívnu pracovnú silu, respektíve spotrebu, pričom k neproduktívnej radí výrobu statkov a poskytovanie služieb, ktoré vedú k spotrebe, ale nevytvárajú hodnotu, ktorú je možné použiť ako kapitál a z neho ďalej investovať. K tejto skupine patria i profesie ako je čašník, operná speváčka, či kňaz. Klasickým príkladom produktívnej pracovnej sily sú manufaktúry, ktoré produkujú tovary a stále majú k dispozícii kapitál pre investície. Produktívna spotreba vedie k bohatstvu, neproduktívna k záhaľčivosti.¹

V spoločnosti Beta sú pracovné pozície zložené ako z produktívnej tak z neproduktívnej zložky. Rôznorodé žiadosti ako sú objednávky, dobropisy, ponuky, zmluvy, technický servis, môžeme zaradiť k neproduktívnej zložke. Inovácie procesov a programov z ktorých má každý pracovník rozbehnutú jednu alebo dve, vrámci svojho poľa pôsobenia a záujmu, ich cieľom je znížiť administratívnu záťaž, urýchliť vybavenie žiadosti partnera, prípadne zefektívniť vzdelávací systém. Adam Smith tvrdí, že jednotná, konštantná neprerušená snaha dokáže prebiť márnosť vlády a administratívne chyby. S rovnako nastaveným pohľadom sa na riešenie situácií pozerá manažment firmy Beta.

Ľudský kapitál, znalosti

Friedrich List bol kritikom slobodného trhu a vo svojich dielach reagoval na učenie A. Smitha. Zvýrazňoval dôležitosť a silu ľudského, duševného kapitálu. Spoločnosť Alfa neprijíma myšlienku jedinečnej znalosti každej osobnosti, zato Beta sa práve na hodnotu informácie zameriava i svojimi najnovšími produktmi na trhu. Spoločnosť Beta vytvorila softwér, ktorý dokáže čítať informáciu z rôznych podkladov, dokonca i neštrukturovanú, inteligentne prepájať súvislosti a odpovedať na otázky klientov.

„Ekonomia je o tom, ako je poznanie komunikované a nadobudnuté.“ Hayek (1937) Z pohľadu tejto teórie je ekonomika spoločnosti Beta nekonzistentná kvôli problémom v okamžitej komunikácii znalostí o zmenách. Čo sa však týka aktualít v stratégii a nových myšlienkových prúdov firmy, tieto informácie sú rovnaké pre všetkých centrálne a ich šírenie je zabezpečené bravúrne, potrebnou formou: stretnutím celého oddelenia, medzinárodným telefonátom, či online kurzom a testom

¹ SMITH, Adam. The wealth of nations: books I-III. Harmondsworth: Penguin Group, 1997. Penguin classics. 2. kniha, 3. kapitola. O hromadení kapitálu alebo o produktívnej a neproduktívnej pracovnej sile.

znalostí. Beta má ale stále rezervy v kontrole, či dané vzdelanie zamestnanci reálne nadobudli a sú schopní využiť v praxi.

Znalosť čo i len o jednom fakte, je špecifická pre daný čas a priestor. Líši sa dokonca i tým, akú pozíciu človek zastáva, s akým typom informácií pracuje. Iné poznatky o tom istom fakte má obchodník, iné administratívny pracovník, iné zákazník, a iné nezainteresovaný pozorovateľ. Hayek proklamuje, že úplná informácia nikdy nemôže byť integrovaná a dostupná jednej osobe alebo entite, ale výhradne rozptýlená a často si odporujúca, ktorej časti vlastní jednotlivci. „Ak sa môžeme zhodnúť, že ekonomickým problémom spoločnosti je potreba prudkej adaptácie na zmeny v konkrétnych situáciách, rozhodnutie o potrebných krokoch musí byť prenechané tým, ktorí majú najviac informácií o týchto okolnostiach.“² Dialóg jednotlivých skupín vlastníacich rôzne poznatky o tej istej téme je ale nevyhnutný, lebo robiť detailné rozhodnutia bez znalosti aktuálnej situácie na trhu, alebo robiť veľké rozhodnutia bez znalosti detailov úzkych miest, vedie často nutne k chybnéj akcii.

Spoločnosť Beta konzultuje drobné rozhodnutia, ako je časový rozvrh podpory predaja, aplikácia dodatočnej kontroly procesu, vzdelávací plán, atd. s tímom, ktorý má aktuálne informácie o pracovnej vyťaženi. Z druhej strany, ideálna aktualizácia procesu z pohľadu vedenia, môže byť katastrofou z pohľadu pracovníkov.

Komparatívna výhoda v praxi

*Tým, čo určuje, či sa oplatí niečo vyrábať alebo dovážať, je komparatívna výhoda.*³ Komparatívnu výhodu popisuje Mankiw ako porovnanie výrobcov statkov z pohľadu nákladov obetovaných príležitostí.⁴

Spoločnosť Beta disponuje kvalifikovanou pracovnou silou zloženou z ekonomicky vzdelaných jedincov i jedincov „tabula rasa“ čo sa týka prvolíniových zamestnancov. Dochádza k situáciám, kde je potrebné prioritizovať. Tímy ktoré blízko spolupracujú sú zaškolené podporovať sa navzájom v rozsahu základných pracovných úloh, keďže sa cykly veľkého pracovného vyťaženia sa striedajú. Podpora tímu č.1 spracúvajúceho ponuku a návrh zmluvy spočíva vo vyčlenení časti tímu č.2 spracúvajúceho objednávky a dobropisy. Vo výnimočnom stave, kedy sú vysoko vyťažené oba tímy prichádza na rad prioritizácia podľa nákladov obetovaných príležitostí. Úlohy nad rámec základných pracovných úloh

² Hayek, Friedrich A. Von. Individualism and Economic Order. Chicago: U of Chicago, 1948. N. pag. Print.

³ LEE, Dwight a Petr MACH. Komparatívni výhoda [online]. 2001, , 4 [cit. 2016-11-21]. Dostupné z: <http://www.nechtenasbyt.cz/komparativni-vyhoda/>

⁴ MANKIW, N. Gregory. Zásady ekonomie. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 80-7169-891-1.

trvajú členovi tímu 1 dvadsať minút, zatiaľ čo člen tímu 2 by nad touto úlohou strávil hodinu, plus musíme zarátať čas konzultácie a kontroly členom tímu 1. So znalosťou teórie komparatívnej výhody je možné predísť konfliktom záujmov tímov, znalosti ekonomickej teórie sa však nešíria organizovane ale individuálne, živelne, v určitej chvíli a určitom tíme. Za spomínaných pracovných podmienok nie je podpora tímom č.2 v tejto situácii vhodná. Pre interakciu s jedincami „tabula rasa“ je dobré pamätať slová F.A.Hayeka z eseje Fakty sociálnych vied: je veľmi dôležité interpretovať objektívne poznatky vysvetlením v jazyku a slovníku cieľovej skupiny pre ich korektné pochopenie.

Individualizmom k slobodnému trhu

Hayek je veľkým zástancom individualizmu, prístupu ktorý podáva ako spontánny súlad tvorený ľudskou aktivitou, nie ľudským plánovaním. Takisto podotýka, že trhová konkurencia môže efektívne odlíšiť zlé od dobrých ideí. Upozorňuje na nebezpečenstvo ignorovania limitov znalostí myslí jednotlivých pracovníkov, ktoré postupne vedie k útlaku a tyranii. Naopak, zohľadnenie existencie týchto limitov Hayek odporúča ako prevenciu pred prílišným plánovaním, nátlakom, nadmernou centrálnou kontrolou, a skĺznutím k posudzovaniu všetkých jednotlivcov rovnako.

Toto poznanie je v dnešnej dobe ešte stále prevratom v myslení manažérov. V korporácii akou je spoločnosť Beta, je možné nájsť rôzne druhy lídrov, našťastie sú tí, ktorí s limitmi vedomostí počítajú a upravujú prostredie, vzdelávanie, činnosti tak, aby spoločné znalosti, know-how firmy boli okamžite prístupné a najnovšie zmeny komunikované asap online. Čo sa týka podpory dobrých ideí, v spoločnosti vznikajú malé jednotky zložené z proaktívnych pracovníkov zamerané na agilnú inováciu pálčivého procesu. Následne sú projekty a riešenia prezentované, a zamestnanci celej firmy môžu hlasovať, ktoré projekty dostanú financie a priestor v nasledujúcom období.

Sloboda či plánovanie?

„Hayek považuje za najdôležitejšiu funkciu trhov zhromažďovanie a vyvodzovanie informácií, cien, ktoré jednotlivci, podniky a vlády môžu užívať pre svoje rozhodnutia a koordináciu svojich aktivít a to s minimálnou mierou nátlaku.“⁵

⁵ Why is economist Friedrich Hayek important? [online]. 2011 [cit. 2016-11-19]. Dostupné z: <https://www.quora.com/Why-is-economist-Friedrich-Hayek-important>

Dnešná spoločnosť a jej lídri často veria, že symbióza plánovaného socializmu a slobodnej demokracie je možná. Hayek rezolútne poukazuje na pravý opak. Ctí slobodnú spoločnosť, v ktorej je minimalizované podriadenie jednotlivcov vôli iných a použitie donucovacej moci. Zároveň odporuje tým, čo tvrdia že slobody možno vymieňať a obchodovať za určité statky či služby. Čo odporuje slobodnej spoločnosti je veľká miera neinformovanosti slabý dôraz na pokrok a využívanie poznania. Bohatstvo možností ľudského pokroku, ktoré sloboda experimentovať s novými postupmi prináša, možnosť rozvíjať nové myšlienky a prispôsobovať sa zmenám, sú jedny z najsilnejších argumentov v prospech slobody, keďže ak ľudský rozum na spoločnosť uplatňuje predpojaté ideály, ak využíva silu logického myslenia na požadovanie monopolizácie tvorivého úsilia, ... potom nesmieme byť prekvapení, ak spoločnosť ako taká prestáva fungovať ako tvorivá sila.⁶

Vďaka skúsenosti z korporácie môžem tvrdiť, že čím detailnejšie plány a rozhodnutia sú tvorené zhora, tým vyššia miera neúčinnosti takýchto opatrení nastáva v konkrétnych procesoch podniku s možno priamo úmerným rastom chybovosti. Korporácie preto čoraz výraznejšie využívajú individuálne skúsenosti a zručnosti jednotlivcov pre zabezpečenie efektívneho progresu v zjednodušení či urýchlčení procesu. Každý kto verí, že budúcnosť má byť organizovane plánovaná si razí cestu krok po kroku k totalitárnemu režimu. F.A. Hayek umne poukazuje na akceleráciu sily moci v prípade jej zjednotenia a dedikovania jednej osobe či skupine. „Kto môže seriózne opovážlivo pochybovať, že moc, ktorú má milionár, môj zamestnávateľ, nadomnou je menšia, než tá, ktorou disponuje čo i len pozíciou najmenší byrokrat držiaci v rukách moc od štátu donútiť k určitému konaniu a ktorého individuálna súdnosť určuje, ako môžem ja žiť a pracovať?“ Hayek vehementne podporuje myslenie zamerané na počúvanie, pozorovanie, počítanie s nevedomosťou, chybovosťou, s priestorom pre experimenty a inovácie. Podporuje otvorenosť mysle. Tá vedie k páľčivým otázkam bez odpovedí, čo tvorí nátlak a túžbu po odpovediach, to vyvíja podnety k aktívnemu objavovaniu, skúmaniu možných odpovedí, čo má často za následok disponovanie s väčším množstvom informácií a teda i zvýšenú pravdepodobnosť lepších budúcich rozhodnutí. To všetko za predpokladu neustáleho vedomia, že sa možno mýliť, že je treba rešpektovať život civilizácie a uskutočňovať zmeny s ohľadom a analýzou vplyvu na ostatné aspekty trhov či spoločnosti. Potrebné je i uznanie, že nemožno vykonané zmeny úplne kontrolovať a nie je to cieľom. Takisto dôležitým poznaním je, fungovanie trhu či spoločnosti možno uľahčiť len, ak mu rozumieme a to, dostávame sa naspäť, je možné ak sme si vedomí možnosti omylu.

⁶ BUTLER, Eamonn. Hayek a jeho prínos k politickému a ekonomickému mysleniu dneška. Bratislava: Inštitút liberálnych štúdií, 1996. ISBN 80-967459-8-0.

Mala som tú česť pracovať v medzinárodnej spoločnosti práve v období jej prerodu z rodinnej na manažérsku firmu. Úzkostlivé plánovanie obrátov a profitov na rok, či tri dopredu, pridaná úprava plánu vždy v posledný štvrtrok, sledovanie ukazovateľov oproti vopred nastreleným hodnotám len na základe percenta rastu oproti minulému obdobiu, či založené na intuícii manažéra sa ukázalo ako takmer neprekonateľná prekážka živelnému rastu spoločnosti, objavovaniu možností, podnikavosti. Nedostatok uznania, že existujú dôležité informácie, ktoré k dobrému rozhodnutiu potrebujem a nikdy všetky potrebné mať nebudem, slabý záujem o partnera, zákazníka zároveň zužoval pohľad vedeniu, viedol k politike nekvalitných výrobkov, nemotorných služieb, skladov plných nežiadanými a zívajúcich prázdnotou po potrebných výrobkoch. Mohla som na vlastnej koži pozorovať, ako funguje podnik neznalý F. A. Hayeka, respektíve zakúšajúci Osudovú pýchu. Na druhej strane, som následne spoznala manažérov riadiacich oddelenia jednotlivo i vzájomne k agilnému prístupu, motiváciou pracovníkov k inováciám v procesoch a programoch, ktoré dennodenne využívajú. Táto spoločnosť si je vedomá, že je veľkým gigantom, preto má zázemie a hlboké korene, no taký kolos sa riadený centrálou hýbe slimačím tempom. Z toho dôvodu sa jednotlivé zložky vedenia rozhodli zmeniť riadenie i organizačnú štruktúru testovanú na mikro tíme, dávať priestor projektom, realizovať progress štýlom novovznikajúcich spoločností uznávajúc všetky hodnoty a predpoklady, ktoré F.A. Hayek uvádza ako potrebné pre čo najefektívnejšie napredovanie spoločnosti.

Na záver

Viem že nič neviem.“ Tak možno najvýstižnejšie popísať Hayekov kľúč k zdravej ekonomike, vysokej kvalite, funkčného systému a k optimálnej miere vládnych zásahov do fungovania trhu. Nenápadné prijatie že je množstvo informácií ktoré nikdy nebudeme mať je v skutku prevratom v myslení. Otvára nové možnosti a nový level poznania. Som rada že som mala tú česť pracovať v spomínaných podnikoch a tak vidieť využitie múdrosti klasických ekonómov v súčasnej praxi. I keď Hayek opovrhoval vtedajším vzdelávacím systémom, ja som názoru, že šírenie informácií o tom ako trhy fungujú a ako jednotlivé trhové subjekty na seba reagujú, je nevyhnutné v každom veku už od toho útleho, lebo verím, že človek sa racionálnou bytosťou nerodí, ale znalosťami a skúsenosťami postupne stáva.