

**AKADÉMIA OZBROJENÝCH SÍL
GENERÁLA MILANA RASTISLAVA ŠTEFÁNKA
LIPTOVSKÝ MIKULÁŠ**

KATEDRA HUMANITNÝCH A SOCIÁLNYCH VIED

**ZBORNÍK Z MEDZINÁRODNEJ
VOJENSKO-VEDECKEJ KONFERENCIE**

**ETIKA V PRÍPRAVE A ČINNOSTI
VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV**

**07. OKTÓBER 2005
LIPTOVSKÝ MIKULÁŠ**

PROGRAMOVÝ VÝBOR KONFERENCIE:

Predseda:	doc. RSDr.	Jozef	MATIS, PhD.	} Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika Liptovský Mikuláš
Členovia:	doc. RSDr.	Bohumír	HULAN, CSc.	
	RSDr.	Jozef	KUDLIČKA, CSc.	
	PhDr.	Miroslav	KMOŠENA, PhD.	
		Pavol	HAMAJ, PhD.	
	PhDr.	Mária	MARTINSKÁ	
	Jarmila	VENDÉGHOVÁ		

ODBORNÍ GARANTI KONFERENCIE:

Dr. h. c.	Vladimír	JANEČEK, DrSc.	Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika Liptovský Mikuláš
prof. Ing.			Žilinská univerzita Žilina
prof. RSDr.	Dušan	POLONSKY, CSc.	Žilinská univerzita Žilina
prof. PhDr.	Jaroslav	OBERUČ, CSc.	Žilinská univerzita Žilina
brig. gen. Ing.	Jaroslav	KUČA	Náčelník štábu personálneho manažmentu GŠ OS SR
doc. RSDr.	Jozef	MATIS, PhD.	Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika Liptovský Mikuláš
doc. RSDr.	Bohumír	HULAN, CSc.	Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika Liptovský Mikuláš
RSDr.	Jozef	KUDLIČKA, CSc.	Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika Liptovský Mikuláš
mjr. Mgr.	Eduard	ŠTAMM	Štáb personálneho manažmentu GŠ OS SR Bratislava

ISBN 80-8040-273-6

© Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš

2005

OBSAH

OTVORENIE.....	5
<i>RSDr. Jozef KUDLIČKA, CSc.</i>	
MIESTO MORÁLKY A ETIKY V PROCESSE PRÍPRAVY A V PRAXI VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV.....	7
<i>doc.RSDr. Bohumír HULAN, CSc.</i>	
SOCIÁLNO-ETICKÉ OTÁZKY PÔSOBENIA ÚPLNE PROFESIONALIZOVANÝCH OZBROJENÝCH SÍL V KONTEXTE SÚČASNEJ TEÓRIE MEDZINÁRODNEJ BEZPEČNOSTI.....	22
<i>doc. PhDr. František ŠKVRNDA, CSc.</i>	
KORUPCIA V OZBROJENÝCH SILÁCH Z POHĽADU VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV.	35
<i>PhDr. Karol ČUKAN, CSc.</i>	
KATEGÓRIE ETIKY V PSYCHOLOGICKÝCH TEÓRIÁCH OSOBNOSTI.....	44
<i>PhDr. Miroslav KMOŠENA, PhD.</i>	
ETIKA A PRACOVNÁ MORÁLKA.....	48
<i>Pavol HAMAJ, PhD.</i>	
K VYMEDZENIU PODSTATY A OBSAHU VOJENSKO-PROFESIJNEJ ETIKY V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY.....	54
<i>prof. RSDr. Dušan POLONSKÝ, CSc.</i>	
ETHOS KOMPETENCJI WYZNACZNIKIEM ETYKI EDUKACYJNEJ W SZKOLNICTWIE WOJSKOWYM.....	65
<i>Prof. drhab. Paweł TYRAŁA</i>	
ETICKÁ VÝCHOVA – VÝZNAMNÁ SÚČASŤ ROZVOJA OSOBNOSTI.....	78
<i>prof. PhDr. Jaroslav OBERUČ, CSc.</i>	
DIŠTANČNÉ VZDELÁVANIE – VYUČOVACIA KONCEPCIA INFORMAČNEJ SPOLOČNOSTI.....	83
<i>prof. Ing. BAJTOŠ Ján, CSc. PhD.</i>	
HODNOTOVÁ ORIENTÁCIA PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV.....	88
<i>Mgr. Ľuboš BERKY</i>	
NÁČRT KOMPLEXNÉHO PRÍSTUPU K ZVYŠOVANIU EFEKTÍVNOSTI ETICKEJ VÝCHOVY V PODMIENKACH VOJENSKEJ ŠKOLY.....	93
<i>Dr. František BUBELÍNI</i>	
POHĽAD NA ETIKU V OZBROJENÝCH SILÁCH SR.....	103
<i>plk. Ing. Peter FIANTA</i>	
ETIKA V CESTOVNOM RUCHU.....	105
<i>Ing. Viera FRIANOVÁ</i>	

VÝZNAM KVALITY HLASU VOJENSKÝCH PROFESIONÁLŮ.....	109
<i>MgA. Jana FROSTOVÁ, Ph.D.</i>	
ETICKÉ ASPEKTY KULTÚRY A HUMANIZÁCIE PRÁCE A PROFESIE.....	114
<i>Pavol HAMAJ, PhD., PhDr. Mária MARTINSKÁ</i>	
K NIEKTORÝM POŽIADAVKAM NA VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA.....	118
<i>doc. Ing. Ladislav HOFREITER, CSc.</i>	
ETICKÉ POŽIADAVKY NA LOGISTU ÚTVAROV OS SR.....	123
<i>plk. v.v. doc. Dr. Štefan IŽARIK, CSc., pplk. Ing. Juraj FIANTOK, PhD.</i>	
NIEKTORÉ ŠPECIFIKÁ V PREJAVOCH VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA.....	131
<i>PhDr. Zuzana KORČOKOVÁ</i>	
ZODPOVEDNOSŤ AKO KLÚČOVÝ ETICKÝ PRINCÍP V PRÍPRAVE A ČINNOSTI VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV.....	136
<i>RSDr. Jozef KUDLIČKA, CSc.</i>	
HISTÓRIA ETIKY VÝCHOVY A JEJ ODRAZ V SÚČASNÝCH POŽIADAVKÁCH NA OSOBNOSŤ UČITEĽA.....	140
<i>doc. Ing. Dušan MACHÁČIK, CSc.</i>	
ETICKÝ ROZMER TOLERANCIE A AKCEPTÁCIE INAKOSTI VO VOJENSKOM PROSTREDÍ.....	146
<i>PhDr. Mária MARTINSKÁ</i>	
MIESTO ETICKEJ (MRAVNEJ) VÝCHOVY V PROCESSE UTVÁRANIA VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA.....	151
<i>doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD</i>	
MANAŽÉRSKA ETIKA AKO SÚČASŤ PERSONÁLNEHO MANAŽMENTU.....	155
<i>PhDr. Jaroslav NEKORANEC, PhD., doc. PhDr. Mária PETRUFOVÁ, PhD,</i>	
ETIKA A KULTÚRA V ČINNOSTI VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA.....	161
<i>npor. PhDr. Pavel ŇUŇUK.</i>	
ETIKA A PRINCÍP SOLIDARITY V SOCIÁLNO M ZABEZPEČENÍ PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV.....	164
<i>PhDr. Zdenka PILLÁROVÁ</i>	
KRÁTKY POHĽAD NA ETIKU A MORÁLKU VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA V STREDOVEKU.....	168
<i>Mgr. Juraj ŠIMKO, PhD.</i>	
ZÁVERY KONFERENCIE.....	174
<i>doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.</i>	

OTVORENIE

RSDr. Jozef KUDLIČKA, CSc.

Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš

Katedra humanitných a sociálnych vied

Vážené dámy, vážení páni, milí hostia, kolegyně a kolegovia!

V súčasnosti sa veľa hovorí o globálnych problémoch, ktoré ohrozujú človeka najmä v jeho fyzickej existencii. Často v odborných kruhoch rezonuje pojem "kríza", počúvame o kríze ľudskosti, humanizmu, kríze filozofie, kríze výchovy aj kríze etiky. Pred ľudstvom stoja závažné výchovné a etické problémy, ktoré ohrozujú človeka v jeho duchovnej existencii.

Zaujímavo sa v tomto smere vyjadril pred niekoľkými dňami kardinál Jozef Tomko v príhovore poslancom NR SR:..."štát potrebuje sa opierať o etiku, bez ktorej sa každá spoločnosť zvrhne a zničí. Verejný život potrebuje morálne správanie sa občanov. Akú etiku? Akú morálku?"

Dovoľte mi v mene Katedry humanitných a sociálnych vied Akadémie ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika otvoriť vojensko-vedeckú konferenciu s medzinárodnou účasťou "Etika v príprave a činnosti vojenských profesionálov".

Vítam medzi nami pána prorektora pre vojenské veci plukovník Ing. Petera Fiantu. Zvlášť srdečne vítam zahraničných hostí, ktorí prijali pozvanie na našu konferenciu: pána profesora Pavla Tyralu z Vyszej Szkoły Społeczno Gospodarczej w Tyczyne, pani MgA. Janu Frostovú, PhD. z Masarykovej Univerzity v Brne, pána docenta Františka Škvrndu, CSc. z Ekonomickej univerzity v Bratislave, pánov profesorov Dušana Polonského, Jaroslava Oberuča a docenta Bohumíra Hulana zo Žilinskej Univerzity. Vítam zástupcov Generálneho štábu a Ministerstva obrany SR, kolegov z Národnej Akadémie Obrany maršala Andreja Hadika, Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika a zástupcov Policajného zboru MV SR.

Cieľom našej konferencie je rozdiskutovať problém etiky v príprave a činnosti vojenských profesionálov, kvalifikovane zdôvodniť význam etického rozmeru vojenského profesionála, obsahovú a procesúálnu stránku etickej výchovy, charakterizovať resp. posúdiť podmienky a efektívnosť výchovnovzdelacieho procesu pri naplňovaní očakávaných cieľov

v tejto oblasti. Druhým cieľom je konfrontovať etickú úroveň vojenských profesionálov s dodržiavaním morálnych zásad iných profesijných skupín fungujúcich v spoločnosti.

Očakávame, že tvorivá diskusia nás obohatí, že výmena skúseností napomôže kvalitnejšiemu etickému pôsobeniu na prípravu a činnosť vojenských profesionálov.

Tento cieľ zamýšľame naplniť za riadenia pracovného predsedníctva v zložení prof. Tyrala, prof. Polonský, doc. Hulan, doc. Matis, pplk. Štamm, dr. Kudlička.

MIESTO MORÁLKY A ETIKY V PROCESE PRÍPRAVY A V PRAXI VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV

doc. RSDr. Bohumír HULAN, CSc.

Žilinská univerzita v Žiline, Katedra pedagogiky, psychológie a sociálnych vied

Vážené kolegyne, vážení kolegovia, vážení hostia!

Len pred nedávnom, pri príležitosti štátnych záverečných skúšok, sme mali možnosť vypočuť si pomerne veľa názorov na morálku, o jej mieste v živote človeka a priznajme si, že to boli názory rozdielne. Problémy riešili ľudia, ktorí považujú morálku za organickú súčasť svojho života, ale boli to aj ľudia, ktorí problematiku zvládli iba preto, že bola predmetom ich kvalifikačnej skúšky, teda záležala od jej vyriešenia viac menej ich ďalšia kariéra.

Prečo to hovorím?

Pretože tak to je aj v bežnom živote. Zatiaľ čo jedni uprednostňujú k problému skutočne profesionálny prístup, založený na odbornosti a zodpovednosti, druhí o morálke neraz zanietene hovoria, hádam sa aj bijú do prs, ale v praktickom živote uprednostňujú úplne odlišné hodnoty a povedzme si úprimne, že im to neraz prináša vplyvné známosti a neraz dokonca prechodný životný úspech, aj keď je relatívny a povediac rečou etiky, človek nemôže mať z takých úspechov radosť, nemôže byť dlhodobo šťastný.

Skúsenosti nám ale hovoria, že takéto prístupy nie sú iba na povrchu spoločnosti, ale že sú v nej hlboko zakorenené a že sa ich iba ťažko zbavujeme. Veď keby to tak nebolo, tak morálne zásady by boli nedeliteľnou a systémovou súčasťou života spoločnosti, vrátane našich ozbrojených síl a bolo by zbytočné zisťovať, čo na príklad v škole robíme v boji proti korupcii, ale problém by sa riešil na tvári miesta, pretože proti korupcii je povinný bojovať každý. Možno dokonca povedať, že žiaden zo zodpovedných pracovníkov by tento fenomén nemal vo svojom okolí ani len pripustiť.

Bol by som šťastný, keby závery z dnešnej konferencie aspoň čiastočne našli miesto v živote našich ozbrojených síl a aby potreba morálky sa stala samozrejmosťou u väčšiny ich príslušníkov, bez ohľadu na vykonávanú funkciu. Verte, že by sa mnohým ľuďom ľahšie dýchalo a spokojnejšie žilo.

Dovoľte, aby som sa venoval základným problémom dnešnej konferencie.

Čo je to morálka, odkiaľ a kedy prišla do nášho života, prečo ju vlastne akceptujeme a prečo je nám bez nej spravidla horšie? To sú otázky, ktoré sú sledované, na ktoré sa snažíme dať odpoveď, ktorá sa však hľadá nesmierne ťažko, pretože aj tí, čo by mali kompetentne odpovedať, s tým majú neraz problémy. Jednak preto, že ich neraz problém morálky neoslovuje, že ju nepovažujú za prirodzenú a neoddeliteľnú súčasť svojej funkcie, ba neraz ani ako súčasť svojho života alebo neodpovedajú preto, že jednoducho nevedia. No dnešná doba neakceptuje ani jeden, ba ani druhý dôvod. Súčasnosť si totiž vyžaduje na významných, ale vlastne na všetkých postoch ľudí, nie iba odborne pripravených, ale takých, ktorí sa kedykoľvek budú schopní zodpovedať za svoje konanie a ktorí budú schopní pozrieť sa svojmu okoliu do očí.

Morálka vzniká vtedy, keď bolo treba začať regulovať vzťahy medzi ľuďmi. Z tohto hľadiska ide o fenomén historicky nesmierne starý, ktorý sa vyvíja, stáva sa čoraz významnejší, ale neraz aj komplikovanejší, tak ako sa vyvíja spoločnosť. Treba vidieť, že úroveň morálky zodpovedá kvalite spoločenských vzťahov. Teda aké sú tieto vzťahy, taká je spravidla i kvalita vzťahov morálnych. A práve historické skúsenosti nás presvedčajú, že morálne vzťahy niektorých spoločenských systémov v histórii i v súčasnosti viac podporovali a podporujú bezprávie a zločinnosť, ako majú regulovať vzťahy na prospech príslušníkov spoločnosti, na prospech jej pozitívneho vývoja, tak ako je tomu v podmienkach nedemokratických, predovšetkým totalitných režimov.

Tomu prirodzene zodpovedá aj úroveň etickej teórie, pretože etika ako teoretická reflexia morálky nielen odôvodňuje, ale aj stanovuje isté morálne zásady, ktorými sa spoločnosť riadi. Nikde však nie je dané, či táto teória sleduje vždy ten správny spoločenský vývoj a blaho príslušníkov spoločnosti. Treba pochopiť, že ak sú východiskové názory na morálku nesprávne, predovšetkým filozofické, deformujú sa v každej súčasti spoločenského systému, v oblasti politiky, ideológie a podobne. To už ale nie je otázka iba teoretická, ale praktická, pretože vytvára aj imidž tej ktorej spoločnosti navonok.

Ak hovoríme o morálke spoločnosti, treba pochopiť, že existuje priama súvislosť tohto fenoménu s fungovaním jej ozbrojených zložiek. Nie je to súvislosť umelo vytvorená, ale prirodzená, vznikajúca so vznikom silových zložiek už v dávnej minulosti. Možno dokonca tvrdiť, že práve vo vojenskej praxi morálka stála a stojí aj v súčasnosti na čelných miestach kvalifikačných požiadaviek. Faktom však je, že v súčasnosti má morálka viac rozmerov, ktoré sa vzájomne podmieňujú. Ako v každom povolání dominuje v ozbrojených silách predovšetkým *rozmer profesijný*, ktorý je práve v povolání vojenského profesionála nesmierne zložitý, a navyše sa v mnohých činnostiach prelína s *rozmerom všeľudským*. Výkon

vojenskej profesie sa spravidla spája s násilím, s použitím ozbrojených prostriedkov, predovšetkým zbraní, ktoré sú namierené proti protivníkovi. A tu nastáva problém, pretože v poňatí súčasného sveta aj v takýchto krajných situáciách človek má právo na život, čo vyvoláva u ľudí vnútorné rozpory a otázky. Ako sa vlastne zachovať?

Morálka sa postupne stáva neoddeliteľným javom každého spoločenského systému a spravidla je definovaná ako forma spoločenského vedomia, ktorej funkciou je regulovať správanie ľudí v jednotlivých oblastiach a obdobiach ich života. Z uvedeného je zrejmé, že mimoriadny význam má práve v období aktívneho života človeka a ten by mal uvažovať o morálnych dôsledkoch svojho konania pri každom závažnom rozhodnutí. Je to predovšetkým preto, že naša činnosť je determinovaná a limitovaná mnohými faktormi (prírodnými a spoločenskými zákonmi, normami, princípmi, predpismi, ale aj vnútorným hodnotovým systémom apod.), no výsledné morálne správanie je vždy výsledkom individuálneho rozhodnutia každého z nás. Toto rozhodnutie prirodzene závisí na celkovej pripravenosti, vyspelosti a na svedomí človeka.

Význam morálky sa výrazne zvyšuje predovšetkým v demokratickej spoločnosti. Ľudia musia pochopiť, že represívne prostriedky a inštitúty ochrany spoločnosti musia riešiť jej krajné problémy a že iba akceptácia zákonov, empatia a kooperácia môžu zabezpečiť ľuďom pokojný a bezpečný život. Tak narastá význam *etickej teórie*, ktorá je definovaná ako veda o mravnosti, o pôvode a podstate morálneho vedomia a konania. Práve etická teória zdôvodňuje pre tú ktorú dobu princípy a normy mravného správania.

V tejto súvislosti vystupuje do popredia otázka, aký je mechanizmus spojenia vojenského organizmu s morálkou. Treba vidieť, že toto spojenie má historické korene a že s kvalitatívnym vývojom vojenstva narastal aj význam morálky. V podmienkach súčasného vojenstva je morálka považovaná dokonca za jeden z jeho základných atribútov. Zostáva nám dúfať, že význam tohto atribútu pochopia všetci zodpovední a že mu budú dávať nielen potrebnú publicitu, ale aj potrebný priestor na realizáciu. Veď história vojenstva nás v dostatočnej miere presvedča o tom, že tam kde bola morálka súčasťou celkových kvalít ozbrojených síl, boli dosahované predpokladané a želané výsledky. Tam, kde kvalita ozbrojených síl bola založená na falošných hodnotách, tam aj výsledky boli rozpačité, neraz končili ak nie porážkou, tak aspoň ich rozkladom. Je mimoriadne dôležité, aby sa morálne zásady nespomínali iba vtedy, keď sa to vyžaduje alebo vtedy, keď sa to javí ako vhodné alebo nutné. Prirodzene, že na to, aby sa morálne zásady stali štandardnou súčasťou kvalifikácie vojenských profesionálov existuje niekoľko ciest. Výsledok však môže byť iba jeden a preto je celý proces zložitý a náročný. Vopred však treba odmietnuť cestu

mentorovania, ktorá je neraz, aj v súčasnosti, preceňovaná. Treba ju odmietnuť preto, že je to cesta neefektívna a nesprávna a predovšetkým preto, že sa k nej niektorí zodpovední uchýľujú aj preto, že nie sú schopní nájsť ekvivalent, lepšiu a efektívnejšiu cestu.

Sme skôr toho názoru, že musíme voliť také formy, ktoré podporia stotožnenie sa ľudí s problémom, hľadať také cesty a spôsoby, ktoré budú podporovať u ľudí zaniietenosť pre vec, entuziazmus a nie apatiu, otrávenosť, zatrpknutosť, neraz dokonca rezignáciu.

Ak chceme povzniesť etiku vo vojenskom vzdelávacom systéme na potrebnú úroveň, musíme ju realizovať v primeraných podmienkach. Za tieto podmienky možno považovať efektívne formulovaný a premyslený systém etickej výchovy študentov vojenských škôl a príslušníkov kariérnych kurzov, ale i ostatných profesionálnych vojakov, nadväzujúci na systém prosociálnej výchovy z čias predškolského a školského veku, na systém etickej výchovy realizovanej v priebehu základného vzdelávania. Za metodologicky správny prístup k výučbe etickej výchovy nemožno považovať prístup, kedy lektori mechanicky opisujú písomné prípravy, ktoré napokon prečítajú. Chcem zdôrazniť, že tu sa dopúšťajú niekoľkých prehreškov. V prvom prípade nie sú stotožnení s problematikou, ktorú majú prednášať. A etika patrí k odborom, s ktorými musí byť človek vnútorne stotožnený. Druhý problém spočíva v tom, že neraz ani nemusia vedieť o čom hovoria. A v neposlednom rade neeticky podceňujú poslucháča. Poslucháč spravidla pozná, ak pedagóg nehovorí úprimne a z presvedčenia. Žiaľ, s týmito prípadmi sme sa stretli viackrát a dokonca v prípadoch, kedy sa jednalo o prednášky pre auditórium vyššej úrovne. Treba si uvedomiť, že práve v tomto prípade vystupuje do popredia ešte jeden faktor, s ktorým sa stretávame zatiaľ pomerne často – s formalizmom. Ale ak si zvykneme na formálny prístup ako na systémovú metódu, nemôžeme sa diviť, keď nám ľudia prestanú veriť a keď sa budú aj k plneniu úloh stavať podobne.

Ak chceme v súčasnom vojenskom systéme povzniesť etickú výchovu na úroveň plnohodnotného atribútu prípravy vojenského profesionála, treba sa k nej adekvátne správať. Musíme na všetkých stupňoch riadenia pochopiť a akceptovať, že základom realizácie týchto zámerov musia byť v prvom rade vedomosti a že etickú výchovu ako predmet nemôže realizovať každý. Sú ľudia, ktorí majú dobrú slovnú zásobu, sú propagandisticky na dobrej úrovni, žiaľ, chýba im práve morálny rozmer. Vhodný nie je ani druhý prípad, síce že lektor nevie odovzdať potrebnú sumu vedomostí, nevie ľudí zaujať, ale naopak, skôr ich znechutiť. Aj cez to, že sa stretávame s mnohými prekážkami, som presvedčený, že nájdeme dostatok ľudí, ktorí budú schopní a aj ochotní angažovať sa v tejto oblasti, pretože nám musí záležať

na tom, aby náš profesionál bol pripravený nielen po stránke odbornej, ale čoraz viac aj po stránke sociálnej a morálnej.

Medzi prostriedky, ktoré môžu zvýšiť efektívnosť tejto výučby možno zaradiť predovšetkým:

- výber kvalitných učiteľov a lektorov - teda ľudí, ktorí sú pripravení odborne, majú potrebné pedagogické i ľudské kvality, autoritu a ktorí sú schopní ľudí presvedčiť,
- využívať skúsených odborníkov z praxe a ďalších významných ľudí. Treba si spomenúť aj na tých, ktorí boli nositeľmi požadovaných kvalít a ktorí odišli do zálohy a dnes zastávajú významné miesta na iných úsekoch. Verte, že takéto stretnutia sú prospešné a majú najmä mladšiu generáciu čím osloviť,
- zapojiť do týchto činností príslušníkov duchovných služieb, ktorí majú vplyv na pomerne širokú komunitu, ale žiaľ, zatiaľ sa nie príliš darí ich zapájať do tejto pre nich špecifickej činnosti,
- voliť také formy a metódy výučby, ktoré sú schopné prispieť k tomu, že študenti pochopia a vnútorne sa stotožnia s predkladanými požiadavkami na ich profesionálnu činnosť. Prirodzene, že by bolo ideálne, keby na tento predmet bolo vyčlenených viac hodín. Som však presvedčený, že aj za súčasnej situácie sa dá realizovať efektívna výučba, samozrejme za určitých podmienok. V prvom rade musia byť lektori pripravení aj na riešenie problematických, zložitých názorov študentov, ktorí zatiaľ majú malé životné skúsenosti a niektorí boli vychovávaní tak, že majú skreslený názor na presadenie sa, na spoluprácu a na zodpovednosť. Pri dobrej vôli a pri vynaloženej snahe sa dajú aj takéto predsudky prekonať. Predovšetkým v tých prípadoch, ak nebudeme sami a ak sa neobmedzíme iba na plánované hodiny.

Navyše treba zdôrazniť, že mravnosť sa musí prelínať celým systémom života vojenských profesionálov, vrátane ich okolia. Ak tomu tak nebude, nemožno očakávať ani pozitívne výsledky. Máme za to, že v podmienkach profesionálnej služby by sa takéto prostredie malo považovať za prirodzené. Žiaľ, výsledky prieskumov hovoria skôr o odlišnej praxi.

Pojem **vojenská etika** sa vo vojenstve používa približne od polovice 20. storočia. Definovanie tohto fenoménu súvisí s rastúcim významom vojenstva v živote ľudstva. Zavedením jadrových zbraní do výzbroje veľmocí totiž mimoriadne vzrástol význam vojenstva ako fenoménu, ktorý môže relevantne rozhodovať o bytí a nebytí ľudskej civilizácie. Politici aj vojenský odborníci pochopili, že jednostranné preferovanie vojensko-odbornej stránky prípravy príslušníkov ozbrojených síl už nestačí, ale že sa musí zvýšiť ich

osobná zodpovednosť za kvalitu a budúcnosť života na Zemi. Podstata vojenstva už prestala byť spájaná iba s otázkou víťazstva alebo porážky, ale pod vplyvom aplikácie výsledkov vedeckotechnického pokroku do vojenstva si čoraz silnejšie ľudstvo začalo uvedomovať aj jeho stránku sociálnu, etickú, jednoducho všeludskú. Vojna prestala byť iba záležitosťou ozbrojených síl, ale už aj regionálne vojny postupne angažovali okrem príslušníkov ozbrojených síl čoraz masovejšie aj civilné obyvateľstvo. Jednoducho, *vojenskou činnosťou* v súčasnosti rozumieme činnosť ozbrojených zložiek spoločnosti i civilného obyvateľstva, zameranú na prípravu obrany krajiny v čase mieru a obranu krajiny v čase vojny, prípadne ďalších ohrození.

Vojenská prax aj v čase mieru stavia vojenského profesionála denne do mnohých situácií, ktoré možno označiť za problémové až konfliktné. Aktérmi týchto situácií sú hlavne profesionálni vojaci, čoraz častejšie aj zamestnanci a čoraz menej vojaci povinnej služby. Riešenie týchto situácií spravidla a predovšetkým závisí na celkovej úrovni – odbornej, právnej, sociálnej a mravnej – vojenských profesionálov. Každý vojenský profesionál by mal mať vo svojej intelektuálnej výbave schopnosť rýchlej orientácie i v zložitých situáciách a schopnosť rýchle a správne sa rozhodnúť. Túto schopnosť môže potom tvorivo zúročiť práve v podmienkach bojového nasadenia.

Už bolo naznačené, že vedomosti a praktické návyky z oblasti etiky i vojenskej etiky sú zatiaľ, žiaľ, chápané ako niečo, bez čoho sa príslušníci ozbrojených síl zaobídu alebo ako niečo pre vojenského profesionála nepodstatné. Aj keď to je skôr znepokojujúca informácia, má svoje objektívne historické a spoločenské korene. Mnohí sa až príliš spoliehajú na silu rozkazu, ďalší vidia riešenie v tom, že budú niektoré negatívne prejavy v živote ozbrojených síl bagatelizovať, prípadne zatajovať. Myslím, že obe tendencie treba považovať skôr za krajnosť. Prečo nepriznať, že aj vnútri vojenského mechanizmu sa potýkame s problémami, že ich riešime a možno dokonca, že ich aspoň prechodne bude aj viac. Ved' pracujeme s ľuďmi, navyše neskúsenými, nevytvorenými, pre ktorých je neraz služba profesionálneho vojaka jediným východiskom ako riešiť zlú sociálnu situáciu, nehľadiac na súčasné komplikované spoločenské prostredie. A tu sa natíska myšlienka, že mnohí ľudia vstupujú do profesionálneho pomeru práve preto, že očakávajú od spoločnosti isté garantované sociálne istoty. Na druhej strane by si však aj spoločnosť mala uvedomiť, že dôvera človeka nemusí byť nekonečná a ak klesá dôvera ľudí voči spoločnosti, klesá aj ich ochota verne jej slúžiť a preto treba týmto problémom venovať permanentnú pozornosť. Treba priznať, že naozaj vždy недоceňujeme morálny a sociálny rozmer vojenskej služby a že vplyv spoločenského života

na príslušníkov ozbrojených síl je neraz silnejší, ako by sme si želali. Ale veď to vedel už Platón v staroveku, tak prečo to nechceme akceptovať my?

Už bolo povedané, etická teória v podmienkach ozbrojených síl je označovaná pojmom *vojenská etika*. Je prirodzené, že vojenská etika rieši špecifické problémy, ktoré sú charakteristické pre výstavbu ozbrojených síl a pre prípravu jej príslušníkov.

Preto sa v prvom rade sa musí zaoberať *morálnym rozmerom vojenskej činnosti*. Výstavba ozbrojených síl musí prebiehať v súlade so záujmami spoločnosti a jej príslušníkov. Nemôžu mať morálne opodstatnenie také ozbrojené sily, ktoré sú pripravované za účelom zotročovania cudzích národov alebo dokonca proti občanom vlastnej krajiny. Súvislosti, ktoré tento vzťah ovplyvňujú je samozrejme viac a preto ich treba sledovať a ovplyvňovať ich vývoj.

Za významný faktor treba považovať *špecifickosť prejavov a funkcií morálky* v procese prípravy vojakov na plnenie úloh obrany a na plnenie mierotvorných úloh. Ide o úlohy, ktoré sa vyznačujú vysokou špecifickosťou ako aj náročnosťou. Treba vidieť, že sa vojaci pripravujú na plnenie úloh majúcich vysoký spoločenský kredit a nielen to. Vojakov pripravujeme na plnenie úloh, ktoré sa vyznačujú náročnosťou, ale aj nebezpečenstvom a vojaci pri ich plnení sú neraz reálne ohrození aj na živote. Aj keď na plnenie týchto úloh sú v súčasnosti vyberaní iba vojenský profesionáli, predsa len už vedomie ohrozenia života môže vyvolať rozdielne, u niektorých až neprirodzené reakcie. Na druhej strane si treba uvedomiť, že proti týmto vojakom stoja ľudia, ktorí nie vždy správne reagujú na ich činnosť, aj keď tá má humanistický a ušľachtilý charakter a cieľ, a je vykonávaná s cieľom poskytnúť im pomoc.

Za významnú podmienku treba považovať proces utvárania *morálnych vzťahov a morálneho vedomia* príslušníkov ozbrojených síl. Niektoré problémy z tejto oblasti som už pomenoval. Znova chcem zdôrazniť, že v tomto procese nemá opodstatnenie akákoľvek nezodpovednosť a laxný prístup na žiadnom stupni riadenia. Morálka jednotlivca nie je danosť, ale je to predovšetkým *suma vedomostí* spojená s *vôľou*. Ak si toto neuvedomíme a ak tieto zásady nebudeme realizovať, budeme sa stále potýkať s menšími, ale skôr s veľkými problémami. A týka sa to všetkých postov. Situácia je o to zložitejšia, že veľa zodpovedných funkcií v ozbrojených silách zastávajú zamestnanci. Mnohí z nich nikdy nemali nič spoločné s ozbrojenými silami a v súčasnosti niektorí pôsobia aj ako pedagógovia, ktorí pripravujú budúcich vojenských profesionálov. Musíme od nich nekompromisne žiadať, aby sa aj oni podriadili týmto požiadavkám a aby rešpektovali podmienky procesu formovania morálnych kvalít budúcich vojenských profesionálov, ktoré majú v porovnaní s civilnými povolaniami špecifický charakter.

Vojenská etická teória, podobne ako všeobecná etická teória disponuje vlastným kategoriálnym aparátom. Preto treba venovať permanentnú pozornosť zdokonaľovaniu obsahu *vojenských etických kategórií*, ktorý sa predovšetkým v podmienkach vojenstva dynamicky mení. Je teda náročnou a trvalou úlohou odborníkov, aby pracovali permanentne na zdokonaľovaní obsahu etických kategórií, ktorý by mal v ktorejkoľvek dobe odrážať jej hlavné tendencie a charakteristiky, ako aj trendy vývoja ozbrojených síl. Prirodzene, že sa nevyhneme istým návratom do minulosti, reminiscenciám, je dokonca prospešné stavať na pokrokových tradíciách, no používať etické kategórie v poňatí, ako sa používali v minulosti, trebárs slávnej, je neopodstatnené a v konečnom dôsledku aj škodlivé.

Vojenskú profesijnú etiku chápeme ako teóriu morálky vojenskej činnosti, teda mierovej i vojnovej. Vojenská profesijná etika nie je prirodzene samoúčel a oprávnené sa uchádza o miesto samostatného druhu prípravy profesionálnych vojakov. Bolo by dobré, predovšetkým u starších profesionálnych vojakov, aby sa vymanili z odmietania všetkých druhov príprav, najmä tých, ktoré im pripomínajú prípravy, ktoré v minulosti mali silné ideologické zameranie, aby sa vymanili z rutinného prístupu k výkonu funkcie a z nedoceňovania vzdelávania, ktoré je v súčasnosti jej organickou súčasťou. U nastupujúcej generácie vojenských profesionálov by bolo dobré, aby vzdelávanie považovali za podstatnú podmienku výkonu funkcie, aby ho nepovažovali za samoúčel a zbytočnosť. Verte, že na vašej profesionálnej ceste vás budú sprevádzať mnohé prekážky, neraz aj nepochopenie, no najhorší spôsob ich prekonávania spočíva v rezignácii. Rezignácia nie je prostriedok na posun vpred, ale je začiatkom konca. A preto, aj keď vo svojom okolí vidíte prípady porušovania zásad mravného správania, nevzdávajte sa. Skôr alebo neskôr sa spoločnosť musí s týmito problémami vyrovnáť, pretože s nimi zákonite nemôže dlho fungovať. Vždy v histórii sa našli ľudia, ktorí boli ochotní aj za cenu tých najväčších obetí bojovať za spravodlivosť. Nebude to už naša generácia, ale treba dúfať, že sa mladým nebude chcieť žiť a pracovať v zaužívaných a opotrebovaných schémach, ale že budú chcieť žiť plnohodnotný život, pretože iba taký môže človeka naplniť a uspokojiť.

Profesijná morálka a jej teoretická reflexia, etika, majú v spoločnosti nenahraditeľné miesto a plnia funkcie, ktoré neplní nijaká iná spoločenská činnosť. Nie je úlohou konferencie podrobne rozoberať tieto funkcie, to očakávam skôr od diskutujúcich, ktorí sa môžu zamyslieť nad ich miestom, poslaním, prípadne fungovaním, ale bolo by nespravodlivé ich nespomenúť. Realizácia funkcií morálky totiž prispieva k výchove každého človeka v duchu prosociálnosti, zvýšenej zodpovednosti za činnosť svoju i svojho okolia, prispieva ku kultivácii ľudského správania. A o to v tejto oblasti ide. Navyše, každý vojenský profesionál

môže túto oblasť obohatiť, pretože vojenskú profesijnú etiku zaraďujeme medzi praktické vedné disciplíny a tak jej význam nezávisí iba na schopnosti zvyšovať jej teoretickú úroveň, ale zdokonaľovať ju aj na základe zovšeobecňovaných skúseností získavaných v praktickom vojenskom živote. Verte, že neraz ľudí odradzuje skôr prílišná teoretická odtrhnutosť vedy od života, ktorá zahmlieva jej podstatu. A preto musíme dbať, aby teória morálky bola pochopiteľná a aby jasne formulovala požiadavky na vojenských profesionálov.

Fenomén morálky je v súčasnosti nesmierne sledovaný. Spoločnosť neraz na morálku apeluje ako na prostriedok na navodenie poriadku, neraz v nej ale vidí aj poslednú nádej. Treba si v tejto súvislosti uvedomiť, že morálka, ale aj etika vychádzajú z konkrétneho filozofického základu. Kto sa bližšie zaoberá filozofiou vie, že nie každá filozofia sleduje jednoznačne pokrokové a humanistické myšlienky. Vie, že existujú filozofické názory, ktoré propagujú násilie, parazitujú na ľudskom zúfalstve a životnej bezvýchodnosti. Ved' ne jeden filozofický názor bol zneužitý ideológiou, raz tou najhoršou, fašizmom, v mene ktorej boli vyvraždené milióny nevinných ľudí. A aj tento režim sa oháňal morálkou. Takéto riziko ale bude existovať ešte dlho. Je na ľuďoch, aby ho vedeli minimalizovať, keď už ho zatiaľ nevedia úplne odstrániť.

Kým budú existovať ozbrojené sily, bude sa riešiť i otázka vzťahu spoločenskej a vojenskej morálky. Musíme trvať na tom, že hlavné normy vojenskej morálky majú svoj pôvod v spoločenskej morálke, ale funkčne sa vzťahujú na vojenskú činnosť. A keďže má spoločnosť záujem na svojej bezpečnosti, pretože má záujem na vysoko kvalifikovanej činnosti svojich branno-bezpečnostných inštitúcií, musí mať záujem na ich vysokej profesionálnej úrovni, ktorá je do značnej miery založená na vysokom stupni ich morálky. Preto právom deklaruje svoje požiadavky vo forme náročných noriem, ktoré majú vyhranený právny rámec. Z toho je zrejmé, že slobodný postoj jednotlivca k rešpektovaniu týchto noriem je silne limitovaný, no ak sa jednotlivec rozhodol pre ich plnenie, je realizovateľný a nik nemá morálne právo tieto normy zľahčovať alebo obchádzať. Možno teda uzatvoriť, že nositeľom hodnôt vojenskej morálky predstavujúcej integráciu s občianskou morálkou je *vojenský profesionál*.

Zatiaľ sú interpretácie vzťahu medzi občianskou a vojenskou morálkou rôzne. Niektoré interpretácie obe morálky stotožňujú, iné názory ich naopak nezlučiteľne rozdeľujú. Jednotlivé názory sa odvíjajú predovšetkým od stupňa demokratického charakteru spoločnosti. Tie názory, ktoré obe morálky stotožňujú vychádzajú z predpokladu, že všetky inštitúcie demokratickej spoločnosti musia mať demokratický charakter. Opačné názory prirodzene odmietajú demokratický charakter ozbrojených síl.

Jednou zo zvláštností vojenského mechanizmu je vysoký stupeň subordinácie, prirodzene v menšom rozsahu aj koordinácie vojenských činností, požiadavka bezpodmienečného sa podriadenia stanovenému režimu, normám a pravidlám vojenského života a to až do takej miery, že v prípade potreby vojak pre splnenie bojovej úlohy musí položiť aj vlastný život. Skutočnosťou je, že kým budú existovať ozbrojené zložky, budú limitované vlastnými princípmi výstavby, ako je zodpovednosť jednotlivca za podriadených ľudí, prípadne podriadenie sa jednotlivcovi, teda bude sa realizovať akási demokracia „naopak“.

Podobne je to aj s humanizáciou vojenskej služby. Aj keď sa na vojaka pozeráme ako na občana v uniforme, aj keď mu nemožno upierať občianske a základné ľudské práva, v otázkach vojenskej služby nemožno zľavovať z nárokov, pretože práve takýto prístup by bol nehumánny a mohol by prispieť nielen k nesplneniu bojových úloh, ale mohol by byť príčinou straty životov mnohých vojakov, čo by predstavovalo vrchol nemorálnosti. To svedčí o tom, že formovaniu vysokých kvalít u vojenských profesionálov musí byť venovaná mimoriadna pozornosť. Za vojenského profesionála by nemal byť prijatý človek, ktorého charakterizuje nerozhodnosť, slabá schopnosť orientácie v zložitých situáciách alebo dokonca dobrodružná povaha, teda vlastnosti, ktoré by najmä na veliteľských postoch nemali nájsť uplatnenie. Preto by sa žiadalo, aby pre uchádzačov o toto povolanie súčasťou vstupných testov bola aj previerka morálnych kvalít, ktoré by aspoň čiastočne odhalili ich dlhodobú morálnu orientáciu.

Zložitý problém vojenskej profesijnej morálky vyplýva z prirodzenej konfliktnosti vojenského prostredia, kde sa v jednej organizačnej štruktúre stretáva veľa rôznych individuálnych osudov, charakterov, predstáv, dispozícií, ale i predsudkov. Vojenský profesionál pôsobí v roli vedúceho pracovníka majúceho veľa záväzkov, veliteľské i disciplinárne kompetencie. Podriadení však nemajú rovnaký vzťah k vojenskej službe, k plneniu vojenských povinností z dôvodov, ktoré som už uviedol.

Pre príslušníka ozbrojených síl Slovenskej republiky je základným mravným záväzkom **vojenská prisaha**, ktorá zdôrazňuje základné postuláty vojenskej morálky. Patria sem predovšetkým *občianska a vlastenecká povinnosť, vernosť vlasti, statočnosť, disciplinovanosť, svedomitosť a pripravenosť na sebaobetovanie*. Sú to atribúty tak jasné, že ich občanovi Slovenskej republiky zdôrazňovať netreba. Ak by si ich totiž vnútorne neosvojil, nemožno očakávať, že bude dobrým vojenským profesionálom. Možno vari žoldnierom.

Tieto mravné záväzky sú rozsiahle a možno z nich vyvodit' aj ďalšie mravné normy. Pre vojenskú profesijnú morálku sú v súčasnosti najvýznamnejšie pojmy, ktoré predstavujú atribúty súčasného vojenstva a tie predstavujú kategórie ako vojenská povinnosť, vojenská

česť, kvalitné a spravodlivé rozhodovanie a konanie, sebahodnotenie, ale aj príkladnosť, potreba kvalifikačného rastu a v neposlednom rade aj schopnosť autoregulácie.

Jedným zo sprievodných javov ľudského vývoja sa postupne, najmä pod vplyvom politiky stali *vojny*. Tie postupne v konkrétnych súvislostiach boli neraz považované až za atribút ľudského života a v niektorých prípadoch boli dokonca prezentované ako podmienka spoločenského pokroku. Preto neraz sú aj morálne aspekty vojen hodnotené podobným spôsobom. Teda vojna ako požehnanie, ale aj ako prekliatie. Skutočnosťou je, že v sociálnom, politickom i ideologickom aspekte je mravná orientácia ľudí vo vojnovnej činnosti neoddeliteľná od procesov prebiehajúcich v spoločnosti. Iba spôsob realizácie jednotlivých zásad je v podmienkach vojny špecifický a je obsiahnutý v pojme *vojnová morálka*, ktorá vyjadruje zvláštnosti prejavu spoločenskej morálky vo vojenskom prostredí, vo vojne. Tento druh morálky vyžaduje určité ľudské vlastnosti, ktoré sú nevyhnutné aj pre vedenie bojovej činnosti. Špecifika vojnovnej morálky však nespočíva iba v požiadavke na tieto osobité vlastnosti, pretože obrana vlasti má v súčasnosti všeludový charakter, ale aj vo zvláštnom charaktere ich formovania a prejavoch.

Aj keď vojnu považujeme čoraz viac za krajný a neštandardný spôsob riešenia vzťahov, vývoj vo svete ukazuje, že vojna môže byť aj v súčasnosti kdekoľvek na svete realitou a že ju ako spoločenský jav zo života ľudí vylúčiť nemožno. A ak vojny už môžu vzniknúť, ak sú racionálnymi prostriedkami riešenia problémov, treba dbať, aby boli dodržiavané isté štandardy vedenia vojen, aby neboli používané neštandardné prostriedky ich vedenia a aby sa vojny nestali hrozbou pre celé ľudstvo. Preto súčasné vojny musia akceptovať určité zásady:

- musia rešpektovať nepopierateľné právo človeka na život;
- nesmú prekročiť rámec používaných prostriedkov vedenia vojen;
- musí byť zabezpečená medzinárodná kontrola s dôrazom na dodržiavanie medzinárodného humanitárneho a vojnového práva.

A tu sa dostávame k významnému problému, ktorý by sa v súčasných podmienkach mal stať nevyhnutnou súčasťou vedomostnej výbavy každého vojenského profesionála. Mravné hodnotenie vojnovnej činnosti je predmetom a obsahom *vojnovnej etiky*. Aj keď v podmienkach Slovenskej republiky možno s vojnou uvažovať iba v potenciálnej rovine, už dlhšiu dobu niektorí naši príslušníci riešia následky vojen po celom svete. Stávajú sa garantmi, že vojna nevybočí z hraníc práva a že neprimerané dôsledky nebude znášať civilné obyvateľstvo, stávajú sa doslova *mierotvorcami*, ktorí neraz berú na svoje plecia úlohy, ktoré v mierovom živote riešia politici na úrovni vlád alebo medzinárodných a nadnárodných inštitúcií. Preto by sa už v čase mieru každý vojenský profesionál mal venovať štúdiu medzinárodného

vojnového práva, humanitárneho práva a súčasťou jeho celkových kvalít musí byť kontinuálne aj znalosť zásad vojnovkej etiky, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou vojenskej profesijnej etiky, pretože rieši:

- *hodnotenie vojen a vojnových konfliktov, ich priebeh a dôsledky z morálnych aspektov.* Aj keď dnes väčšina ľudí považuje vojnu za nemorálnu, i v súčasnosti vyriešenie niektorých politických problémov je podmienené použitím inštitútu vojny. Že sa v niektorých prípadoch tento inštitút môže absolutizovať nemožno vylúčiť, ale aj takú situáciu treba riešiť, napríklad posilnením medzinárodných kontrolných systémov;
- *morálne hodnotenie prostriedkov vedenia bojovej činnosti* má v čase vojensko-technickej revolúcie mimoriadny význam. Vieme, že každá vojna, i regionálna, slúži okrem sledovania politických cieľov aj na overovanie nových zbraní alebo na zbavenie sa zbraní, ktoré už boli kvalitatívne prekonané. Obe tieto eventuality boli v nedávnych vojnových konfliktoch realizované, a dnes sa už verejne hovorí, že ich použitie bolo zbytočné, neprimerané a teda aj nemorálne;
- *morálne zásady vedenia ozbrojeného zápasu* sú v súčasnosti mimoriadne ostro sledované. Každý ozbrojený konflikt totiž vyvoláva až neprimerané *asymetrické akcie*, ktoré neraz majú väčší rozsah ako akcie vojnové. Na jednej strane vzhľadom na všeludový charakter každej vojny treba očakávať aj takéto aktivity, no na druhej strane sa nesmie dopustiť ich zneužívanie;
- *morálne zaobchádzanie s ranenými a usmrtenými* patrí aj súčasnosti k veľkým problémom, nakoľko ľudská nenávisť vie byť k človeku krutá aj po jeho smrti. Práve vo vzťahu k raneným sa súčasný svet dopúšťa najväčšieho zla, keď dochádza k ich týraní a nedôstojnému zabíjaniu. Podobné stanovisko možno zaujať aj k zaobchádzaniu so zbehmi, vyzvedačmi a zradcami. Aj keď pri takýchto situáciách narastajú vášne, v každom prípade treba uprednostniť právo;
- významná požiadavka na *morálny vzťah k civilnému obyvateľstvu, aj k materiálnym a kultúrnym hodnotám na území protivníka* vychádza z čias druhej svetovej vojny, keď ani v súčasnosti ešte nie sú doriešené škody, ktoré vznikli práve v tejto oblasti. No a pokiaľ sa týka zverstiev, ktoré boli vykonané na civilnom obyvateľstve v posledných regionálnych vojnách na území bývalej Juhoslávie, prípadne v Rusko – Čičenskej vojne, v Iraku, ale aj na iných miestach, o tých netreba zvlášť hovoriť a pripomínať ich.

Z uvedeného je zrejmé, že toto všetko by mal vojenský profesionál ovládať nielen teoreticky, ale musí mať aj dostatočné praktické návyky na riešenie zložitých situácií.

Deklarované požiadavky však nie sú, a v súčasných podmienkach ani nemôžu byť, prirodzenou výbavou vojenských profesionálov, pretože sa na ich riešenie cieľavedome nepripravujú a pritom treba pomerne dlhého obdobia na to, aby sa naučili podľa týchto zásad správať a za každých okolností sa nimi riadiť. Jednoducho nám ide o prípravu takého človeka, ktorý je vysoko odborne kvalifikovaný, ktorý je stotožnený s požiadavkami profesie, ale ktorý je aj občiansky, politicky a kultúrne na vysokej úrovni.

Morálne kvality prirodzene nemožno formovať iba samostatne, ale musia sa prierezovo prelínať celým systémom výchovy a vzdelávania vojenských profesionálov. Nemusí to byť problém ak bude splnená podmienka kvalitného personálneho zabezpečenia systému prípravy. Tak to funguje vo všetkých vyspelých armádach a my by sme nemali byť výnimkou.

V procese formovania morálnych kvalít profesionálnych vojakov musí zohrať významné miesto aj *Morálny kódex profesionálneho vojaka*, ktorý by mal pre profesionálneho vojaka predstavovať istý metodický návod na jeho činnosť. Viem, že dokumenty tohto druhu sa nerodia ľahko, že by nemali byť chápané v žiadnom prípade ako dogma, ale naopak, mali by byť tvorivo uplatňované v praxi a prostredníctvom praxe by mali byť sústavne zdokonaľované. Po dlhšom čase aj naše ozbrojené sily disponujú takýmto dokumentom. Určite zatiaľ nie je najdokonalejší, ale existuje. Mali by sme si uvedomiť, že pre život našich ozbrojených síl je potrebný a treba, aby sa s ním všetci profesionálni vojaci zoznámili a usilovali o jeho realizáciu. Počul som už kritické výhrady na jeho kvalitu, na jeho obsahové zameranie. Problém však je v tom, že mnohí profesionálni vojaci sa s ním ani nezoznámili, ba stretol som sa s prípadmi, že im nebol známy ani predpis, ktorého je súčasťou. Myslím si, že ak chceme niečo kritizovať, mali by sme vedieť čo. No v súčasnosti sme svedkami kritiky tohto dokumentu, bez toho, že niektorí kritici vedia, čo kritizujú. Odnaučme sa už raz spochybňovať veci a priori, a pokúsme sa hľadať predovšetkým to racionálne, potom sa snažme prispieť k zdokonaleniu materiálu a ak nebude ochota na dokumente pracovať, zdokonaľovať ho, potom kritizujme a domáhajme sa, aby materiál zodpovedal reálnym potrebám činnosti ozbrojených síl. Musíme si byť vedomí, že dominantným faktorom súčasného boja zostáva človek a je povinnosťou zodpovedných, aby tomuto faktoru prispôsobili podmienky jeho prípravy, vrátane dokumentov, v ktorých sú zásady jeho prípravy zakotvené.

Z vojensko-politických dokumentov NATO, ale aj z dokumentov jednotlivých členských krajín je zrejmé, že táto orientácia bude mať stále výraznejší charakter, viac stúpcov a bude aj v budúcnosti vyvolávaná predovšetkým:

- stavom vývoja medzinárodných vzťahov, ktoré sa výrazne globalizujú, neraz aj komplikujú a preto vyžadujú často aktívnu účasť medzinárodných ozbrojených síl. V dôsledku toho narastá význam vojenského profesionála nielen ako bojovníka, ale predovšetkým ako *mierotvorcu*, pričom práve na túto pozíciu musí byť oveľa cieľavedomejšie pripravovaný;
- narastajúcou zložitou a náročnou bojovej techniky, ktorej exploatacia bude kladť čoraz väčšie intelektuálne i fyzické požiadavky na človeka a ktorej použitie je spájané s čoraz väčším nebezpečenstvom pre človeka;
- stále väčšie požiadavky kladú nové spôsoby bojovej činnosti na riadiace funkcie človeka, predovšetkým na rast jeho líderských schopností;
- ozbrojený zápas je stále zložitejší, náročnejší nielen na intelektuálnu vyspelosť a na fyzickú zdatnosť človeka, ale aj na jeho psychickú odolnosť a schopnosť rozhodovať sa v zložitých situáciách.

Z uvedeného je zrejmé, že požiadavky na vysoký stupeň morálky v jednotlivých armádach, ale i v celom NATO stále narastajú. Je priaznivé, že na úlohu a postavenie morálky v armádach NATO existujú porovnateľné názory, čo je dobré najmä pre budúcnosť a akcieschopnosť tohto združenia. Existujú isté rozdiely vyplývajúce predovšetkým z tradícií, prípadne z rozdielnych realizačných podmienok. Nie sú to však rozdiely antagonistické a v žiadnom prípade netvoria zásadnú prekážku pre budovanie spoločného obranného prostredia.

Záver

Vážené dámy a páni,

počuli ste úvodné slovo konferencie venovanej problémom morálky a etiky v procese prípravy a výkonu profesionálnej vojenskej služby.

Mnohé bolo povedané, mnohé bolo naznačené, o mnohom možno a treba diskutovať. Uvedomme si, v akej situácii sa nachádzame a uvedomme si aj to, že náročné úlohy transformácie nemožno splniť bez toho, že by u jednotlivcov, ale aj u menších alebo väčších celkov absentovala morálka. Zdôraznil som, že morálka je predovšetkým záležitosťou jednotlivca. Vedomie jednotlivca sa ale formuje najmä cez spoločenské vedomie, cez celkovú klímu v spoločnosti. V podmienkach ozbrojených síl sa toto vedomie formuje v jednotkách a útvaroch, riadiacich inštitúciách, cez kvalitu ich činnosti a rozhodovania.

Vojenská prax nám dokazuje, že podceňovanie tohto faktora sa nevypláca. Nedisciplinovanosť vie byť zákerná a čaká iba na vhodnú príležitosť, aby sa mohla prejaviť.

A verte, tá príležitosť príde. Predovšetkým vtedy, keď sa ľudia dostanú pod tlak a týmto otázkam nemajú priestor venovať dostatočnú pozornosť. Vtedy sa prejaví spravidla všetko to, čo sme podcenili, oklamali. A nemusím nikoho presviedčať, že dôsledky sú vždy ak nie tragické, tak aspoň veľmi nepríjemné.

Aj v súčasnosti sme neraz svedkami, že pod pláštikom niektorých kvázi koncepcií podceňujeme to, čomu sa hovorí „denná práca“. U mnohých sa ani nemožno diviť, pretože z rôznych dôvodov (nedostatočná prax, negatívny vzťah k práci apod.) nepoznajú obsah tohto pojmu. Horšie je, že tendenciu podceňovať dennú prácu majú aj niektorí rozhladení a skúsení funkcionári a vlastne sa nechávajú unášať dynamikou vývoja, ktorá je značná a ktorá neraz práve tento charakter práce zatláča do pozadia.

Naša konferencia si nekladie za cieľ razantnú zmenu stavu, ale boli by sme radi, keby ste sa vy a vašim prostredníctvom aj ďalší, zamysleli nad úlohou morálky v ozbrojených silách, nad jej stavom a keby ste prijali pre seba, ale aj pre svoje okolie také opatrenia, ktoré by prispeli k oným deklarovaným a najmä očakávaným zmenám. K tomu vám želim veľa tvorivých síl, odhodlania a úspechov.

Ďakujem za pozornosť.

LITERATÚRA:

1. CLAUSEWITZ, C.: *O válce*. Praha: Naše vojsko, 1956
2. HULAN, B.: *Nové súvislosti vzťahu „vojna – mier“*. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 2003
3. RADVAN, E.: *Politické myšlení a morálka vojenského profesionála*. Brno: VA, 2002
4. RAWLS, J.: *Teorie spravedlnosti*. Praha, 1995
5. POLONSKÝ, D. – MATIS, J.: *Profesionalizácia armády a príprava vojenských profesionálov*. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 1994
6. OBERUČ, J.: Osobnosť vojenského manažéra. In: SAmO MO SR, 2000, č. 2. Štáb personálneho manažmentu, s. 2 – 15.

Kontaktná adresa: hulan@lm.utc.sk

SOCIÁLNO-ETICKÉ OTÁZKY PÔSOBENIA ÚPLNE PROFESIONALIZOVANÝCH OZBROJENÝCH SÍL V KONTEXTE SÚČASNEJ TEÓRIE MEDZINÁRODNEJ BEZPEČNOSTI

doc. PhDr. František ŠKVRNDA, CSc., Ekonomická univerzita

Fakulta medzinárodných vzťahov Bratislava

Problematiku sociálno-etických otázok pôsobenia úplne profesionalizovaných ozbrojených síl v kontexte súčasnej teórie medzinárodnej bezpečnosti budem objasňovať v rámci pohľadu na medzinárodnú bezpečnosť v podmienkach postmodernej spoločnosti v globalizujúcom sa svete. Ide o novú problematiku, ktorá zatiaľ nie je dostatočne rozpracovaná a môj sociálno-etický pohľad, ktorý má interdisciplinárny charakter, bude mať bližšie k sociologickému ako k etickému pohľadu na nastolené otázky.

Pri analýze takto postavenej problematiky považujem za potrebné zvýrazniť dve východiská skúmania. Prvé sa dotýka úvah spojených s pôsobením úplne profesionalizovaných ozbrojených síl v podmienkach medzinárodnej bezpečnosti v postmodernej spoločnosti v globalizujúcom sa svete. Druhé súvisí s tým, ktoré sociálno-etické aspekty v týchto procesoch vystupujú do popredia, aký je ich charakter? Ide len o tradičné (klasické) otázky spojené s pôsobením ozbrojených síl v spoločnosti, alebo sa objavujú aj (alebo najmä) nové problémy, ktoré môžu byť spojené tak s charakterom súčasnej medzinárodnej bezpečnosti (vonkajšími, širšími podmienkami a súvislosťami) ako aj s charakterom úplne profesionalizovaných ozbrojených síl (vnútornými, užšími podmienkami a súvislosťami).

Skúmanie sociálno-etických otázok pôsobenia úplne profesionalizovaných ozbrojených síl v podmienkach medzinárodnej bezpečnosti v postmodernej spoločnosti v globalizujúcom sa svete potrebuje preto tiež aplikáciu prinajmenšom dvoch základných pohľadov. V prvom ide najmä o to, aby sme preskúmali, ako zmeny sociálnych noriem a hodnôt jednotlivcov, skupín, spoločnosti i v celosvetovom rozmere ovplyvňujú pôsobenie úplne profesionalizovaných ozbrojených síl v týchto podmienkach. V druhom ide najmä o to, aby sme preskúmali ako účel, cieľ, zmysel existencie a činnosti úplne profesionalizovaných ozbrojených síl ovplyvňuje ich pôsobenie v týchto podmienkach.

Vzhľadom na rozsah koreferátu možno objasniť len všeobecné a východiskové aspekty uvedenej problematiky. Obsah môjho vystúpenia je koncipovaný predovšetkým ako

príspevok do diskusie na túto tému, ako jeden z možných pohľadov (prístupov) k nej. Nastolené otázky považujem za potrebné ďalej rozpracovávať nielen v rámci interdisciplinárnych sociálno-etických pohľadov, ale aj v dialektickej komparácii pohľadu na bezpečnosť v jednote vojenských a nevojenských dimenzií.

Stručná charakteristika súčasného teoretického chápania
medzinárodnej bezpečnosti a jej aplikácia pri skúmaní
problémov pôsobenia úplne profesionalizovaných ozbrojených síl

Súčasné chápanie medzinárodnej bezpečnosti sa začalo vytvárať v 80. rokoch minulého storočia. Vychádzalo zo všeobecného chápania bezpečnosti ako stability, určitosti, poriadku, spoľahlivosti, rovnovážnosti, existencie subjektu bez hrozieb, stavu istoty a pod. V rámci teórie medzinárodných vzťahov sa bezpečnosť dovtedy chápala predovšetkým v spojení s otázkami veľkej politiky – vojny a mieru, v dichotómii medzi používaním ozbrojeného násillia a diplomatického vyjednávania pri riešení sporov a konfliktov. Toto chápanie bezpečnosti bolo spojené najmä s neexistenciou vojen a ozbrojených konfliktov a ich hrozieb. Za hlavný bezpečnostný nástroj považovalo ozbrojené sily a vojenská silu (potenciál) štátu a malo tzv. štátno-centristický charakter spojený najmä s obranou štátu, jeho územia, obyvateľov, hodnôt, keď zaistenie bezpečnosti bolo pevne centrálné riadené štátnymi orgánmi. Na tomto mocensko-násilnom základe zvyrazňovalo konfrontačný (konfliktný) charakter zaistenia bezpečnosti. Toto chápanie sa v súčasnosti označuje ako staré (tradičné) chápanie bezpečnosti, niekedy aj ako negatívne.

Nové chápanie bezpečnosti aj v pohľade na medzinárodnú bezpečnosť prekračuje tradičné zdôrazňovanie vojenského rozmeru a vojenských hrozieb ako jej fundamentálneho prvku. Bezpečnosť je charakterizovaná z viacerých aspektov, s väčším dôrazom na iné ako vojenské príčiny napätia, kríz a konfliktov v medzinárodných vzťahoch. Tradičné chápanie bezpečnosti sa rozširuje aj o nové typy hrozieb – nevojenské - ktoré sa navyiac analyzujú širším spôsobom. Bezpečnostné hrozby sa klasifikujú podľa sektorov, najčastejšie ako vojenské, politické, ekonomické, sociálne a environmentálne. Toto chápanie bezpečnosti sa spája predovšetkým v európskom priestore s tzv. Kodanskou školou, ktorú predstavujú B. Buzan a ďalší vedci pôsobiaci v ústave COPRI.

V novom chápaní má medzinárodná bezpečnosť nielen multidimenzionálny charakter s rastúcim rozsahom a významom nevojenských dimenzií, ale zvyrazňujú sa v ňom aj ďalšie momenty, z ktorých upozorníme najmä na dve súvislosti. Prvá je spojená s tým, že sa prejavuje čoraz výraznejšie pôsobenie neštátnych subjektov (aktérov) bezpečnosti. Ani o

medzinárodnej bezpečnosti nemožno uvažovať teda už len štátno-centristicky, ale treba v nej analyzovať aj zameranie a obsah aktivít neštátnych subjektov, ktoré môžu mať nad- i podštátny rozmer. Za významnejší moment však považujeme to, že nové chápanie bezpečnosti je spojené s rozvojom ako jej podmienkou a predpokladom. Znamená to, že aj v podmienkach medzinárodnej politiky sa zaistí bezpečnosť len vtedy, ak sa dosiahne rozvoj subjektov (aktérov), ktorí v nej pôsobia. Nepôjde však len o štáty, ale aj o pôsobenie tých neštátnych aktérov, ktorí svojimi aktivitami prispievajú k posilňovaniu a upevňovaniu bezpečnosti. Nové (moderné) chápanie bezpečnosti sa preto označuje aj za pozitívne.

Na ilustráciu možno uviesť, že súčasná medzinárodná bezpečnosť sa spája aj s rozličnými prívlastkami. Tieto prívlastky sa ešte stále zakladajú aj na chápaní bezpečnosti ako prevažne vojenského fenoménu, čo je zrejme vyvolávané aj pôsobením medzinárodného (globálneho) terorizmu. Čoraz viac sa však zdôrazňuje, že ide o bezpečnosť v období po skončení studenej vojny a prívlastky sa spájajú s rôznymi nevojenskými fenoménami ako je turbulencia, neistota, nerovnosť vo svete, meniaci sa svet, zmätený svet, rozbúrený mier, postheroická spoločnosť, ale aj postvojenská spoločnosť, bezvojnová či bezvojenská spoločnosť.

K pohľadu na medzinárodnú bezpečnosť v rámci týchto prívlastkov môžeme zaradiť aj teoretické prístupy k nej, ktoré ju spájajú s postmodernizmom (postmodernou spoločnosťou) a s globalizáciou (globalizujúcim sa svetom). Jednou zo základných otázok charakteristiky medzinárodnej bezpečnosti sa potom stáva, aký je jej charakter v súvislosti s vytváraním nového svetového (globálneho) poriadku. Charakter riešenia základných i aktuálnych bezpečnostných problémov je podmienený počtom centier moci a ich usporiadaním. Bude usporiadanie medzinárodných vzťahov (aj v bezpečnostnej oblasti) po zániku bipolárneho usporiadania unipolárnym, alebo sa stane multipolárnym. Ak sa pozrieme na medzinárodnú bezpečnosť starým (tradičným) pohľadom preferujúcim vojenskú dimenziu bezpečnosti jej postavenie USA nepochybne hegemonistické. Ak však uplatníme pohľad, ktorý medzinárodnú bezpečnosť charakterizuje ako multidimenzionálny fenomén s narastajúcim rozsahom a významom nevojenských dimenzií, postavenie USA nie je hegemonistické. V tomto kontexte vzniká aj otázka, či je základnou zárukou bezpečnosti v novom chápaní členstvo štátu vo vojenskom pakte? Ďalšou podobnou otázkou je, aká je bezpečnostná pozícia a rola malých štátov a možnosti ich pôsobenia pri riešení problémov medzinárodnej bezpečnosti z hľadiska ich samotných, ale aj regiónu, kontinentu či celého sveta?

K najrozpracovanejšej časti súčasnej teórie medzinárodnej bezpečnosti patrí problematika bezpečnostných hrozieb. Do popredia v ďalšom skúmaní problematiky

bezpečnostných hrozieb sa dostáva ich kvalitatívna charakteristika, najmä precizácia tých ich atribútov a parametrov, ktoré umožnia čo najúplnejšie zachytiť multidimenzionálny charakter súčasnej medzinárodnej bezpečnosti, poprípade trendov jej možného vývoja.

V rámci teoretického rozpracovania otázok bezpečnostných hrozieb sa venuje veľká pozornosť ich klasifikácii, ktorá sa považuje za vstup do celej tejto problematiky. Pre potreby riešenia obsahu koreferátu považujem za vhodné načrtnúť ako jednu z možných základných klasifikácií bezpečnostných hrozieb ich rozdelenie do dvoch základných skupín na:

- vojenské bezpečnostné hrozby, ktorých rozsah a pôsobenie je pri porovnaní s minulosťou menej výrazné (klesá),
- nevojenské bezpečnostné hrozby, ktorých rozsah a pôsobenie je pri porovnaní s minulosťou viac výrazné (rastie)

Za základné kvalitatívne kritérium pri tejto klasifikácii možno označiť to, či proti hrozbe je primerané a efektívne nasadzovať ozbrojené sily. Prvou otázkou, ktorá sa v súčasných podmienkach medzinárodnej bezpečnosti objavuje, je či predstavuje medzinárodný terorizmus vojenskú bezpečnostnú hrozbu alebo nie? Táto otázka má aj zásadný sociálno-etický rozmer prejavujúci sa aj v rozdieloch medzi preventívnym a komplexným prístupom k boju s terorizmom. Doterajší priebeh vojenských operácií v Afganistane a v Iraku jednoznačne ukazuje, že samotná vojenská sila nie je v boji proti terorizmu účinná a to že len mocenskonásilnými prostriedkami a spôsobmi proti terorizmu pôsobiť nestačí. Samozrejme, neznamená to, že ozbrojené sily sa prípravou na boj proti terorizmu nemajú zaoberať. Treba však zvážiť do akej miery a v akej podobe majú ozbrojené sily v boji proti terorizmu pôsobiť.

Sociálno-etický rozmer sa prejavuje aj pri vymedzení a charakteristike bezpečnostných hrozieb, či už vojenských alebo nevojenských. Medzi vojenské bezpečnostné hrozby sa spravidla zaraďuje vypuknutie regionálnych ozbrojených konfliktov rôzneho rozsahu. V súvislosti s tým, čo som už uviedol sa hrozba medzinárodného terorizmu medzi vojenské bezpečnostné hrozby nezaraďuje automaticky. Vo vzťahu k Ozbrojeným silám SR možno povedať, že vojenské bezpečnostné hrozby voči nášmu štátu bezprostredne neexistujú. V potenciálnej podobe sú uvádzané v bezpečnostnej stratégii z roku 2001 i v jej novelizovanom návrhu.

Medzi nevojenské bezpečnostné hrozby sa zaraďujú najmä:

- uplatňovanie ozbrojeného násillia pri dosahovaní politických, ekonomických, sociálnych a i. cieľov v činnosti niektorých sociálnych subjektov neštátneho charakteru (skupín, organizácií a pod.),

- pôsobenie teroristických subjektov a subjektov organizovaného zločinu, ktoré má sociálnopatologický charakter, pričom tieto dva typy subjektov nie je možné, najmä zo sociálno-etického pohľadu stotožňovať,
- pôsobenie subjektov nacionalistického, poprípade religiózneho zamerania, ktoré vyúsťuje do rôznych podôb radikalizmu a extrémizmu;
- rozsiahle sociálno-ekonomické ťažkosti (hlad, chudoba, choroby, nerozvinutá infraštruktúra, dlhodobá sociálno-ekonomická stagnácia alebo úpadok, demografická explózia a pod.), ktoré nie sú riešené;
- zlé vládnutie (príliš veľká korupcia, klientelizmus, porušovanie právnych, morálnych a ďalších noriem v činnosti štátnych orgánov a pod.);
- ohrozovanie životného prostredia.

Načrtnutá schéma bezpečnostných hrozieb má relatívny charakter, ktorý sa prejavuje najmä v tom, že medzi nevojenské bezpečnostné hrozby sa zaraďujú aj fenomény spojené s uplatňovaním ozbrojeného násillia pri dosahovaní rôznych cieľov v činnosti niektorých sociálnych subjektov neštátneho charakteru. Vzhľadom na nedeliteľnosť bezpečnosti a zároveň jej asymetrický charakter však nemožno vylúčiť, že niektoré nevojenské bezpečnostné hrozby prejdú do podoby, v ktorej sa budú prejavovať rôzne prvky fyzického (ozbrojeného) násillia, pričom ich pôsobenie nenadobudne podobu pôsobenia regulárnych ozbrojených síl. Táto situácia nevyklučuje nasadenie ozbrojených síl pri nastolení poriadku (bezpečnosti), avšak ich pôsobenie musí mať iný charakter, ako by tomu bolo v prípadne ozbrojeného konfliktu (vojny). Ďalší podobný problém predstavuje hrozba nelegálnej proliferácie ZHN a materiálov dvojakeho určenia. O získanie týchto prostriedkov sa usilujú najmä teroristické subjekty a subjekty organizovaného zločinu, ktoré by ich mohli využiť pri presadzovaní svojich cieľov. Situáciu v tejto oblasti však komplikuje aj fakt, že vo svete je viacero štátov, ktoré disponujú ZHN v protiklade k existujúcim medzinárodným právnym normám. Toto disponovanie ZHN, alebo podozrievanie zo snahy ich získať predstavuje jeden z problémov medzinárodnej bezpečnosti, ktorý je reálne mimoriadne nebezpečným. Ide však aj o otázku teoretického charakteru – kam zaradiť tento fenomén – či medzi vojenské alebo nevojenské bezpečnostné hrozby a ako ho riešiť?

V týchto súvislostiach vidím potrebu rozvinutia teoretickej diskusie o tom, čo vlastne predstavuje sociálno-etické problémy pri zaisťovaní bezpečnosti ozbrojenými v súčasných podmienkach, ktoré však nie je možné bez uvažovania o ich praktických dopadoch. Budovanie úplne profesionalizovaných ozbrojených síl, ktoré je spojené nielen so znížením počtu vojakov a ukončením vykonávania povinnej vojenskej služby všetkými mladými

mužmi, ale aj s vážnymi zmenami v sociálnom zložení ozbrojených síl a v ich vzťahoch k spoločnosti, vyžaduje hľadiť aj na sociálno-etické otázky ich pôsobenia v rámci štátu i medzinárodných vzťahov novými spôsobmi. Nové aspekty pôsobenia úplne profesionalizovaných ozbrojených síl preto nie sú spojené len s ich vojensko-technickými a administratívnymi parametrami, ale majú aj ďalšie sociálne aspekty.

Z hľadiska súčasnej teórie medzinárodnej bezpečnosti vystupujú do popredia aj otázky sociálno-etického charakteru spojené s vonkajším (zahraničným) pôsobením úplne profesionalizovaných ozbrojených síl. Ide predovšetkým o to, kto a aké sú subjekty (aktéri) medzinárodnej bezpečnosti a ako vnímajú a hodnotia hrozby, ktoré v nej pôsobia alebo môžu pôsobiť. Tu vzniká ďalší problém už vo vstupnom pohľade na problematiku bezpečnostných hrozieb – pri ich klasifikácii. Značná časť globálnych bezpečnostných hrozieb pôsobí na jednotlivých kontinentoch, či v regiónoch rozdielne. Aj proti pôsobeniu environmentálnych hrozieb, ktoré majú najvýraznejší globálny charakter vedia účinnejšie pôsobiť štáty, ktoré sú mocné a bohaté. Podobne aj možnosti pôsobenia veľkých štátov (veľmocí, superveľmocí) proti rôznym ďalším bezpečnostným hrozbám sú väčšie a variantnejšie, než možnosti menších štátov. Z regionálneho pohľadu je významná aj skutočnosť, že subjekty, ktoré sa nachádzajú v stabilných (bezpečných) regiónoch sú vystavené relatívne menšej škále bezpečnostných hrozieb. Za cenu určitého zjednodušenia možno uviesť, že najviac ich ohrozujú environmentálne hrozby a hrozby medzinárodného terorizmu a medzinárodnej organizovanej zločinnosti, voči ktorým má pôsobenie ozbrojených síl, najmä s výhľadom do budúcnosti obmedzené možnosti. Treba preto vidieť aj skutočnosť, že hrozby medzinárodného terorizmu a medzinárodnej organizovanej zločinnosti pôsobia ináč v podmienkach relatívneho bohatstva a stability a ináč v podmienkach chudoby a nestability, najmä v štátoch Afriky, ale aj v niektorých štátoch Ázie a Latinskej Ameriky.

Z hľadiska pôsobenia neštátnych subjektov (aktérov) medzinárodnej bezpečnosti možno poukázať na skutočnosť, že zatiaľ pôsobia viac ako nositelia či priamo zdroje rôznych bezpečnostných hrozieb. Omnoho menej vystupujú zatiaľ v oblasti zabraňovania pôsobeniu bezpečnostných hrozieb či vytvárania záruk proti nim.

Sociologický pohľad na fungovanie a pôsobenie úplne profesionalizovaných ozbrojených síl v postmodernej spoločnosti v globalizujúcom sa svete

Dlhá a pomerne zložitá formulácia názvu tejto časti môjho koreferátu nie je intelektuálnou hrou s pojmami, či postmodernistickým derridovským dvojitém čítaním, ale aj formálne má vyjadriť komplikovanú pozíciu a rolu úplne profesionalizovaných ozbrojených

síl v súčasnom svete, v existujúcich podmienkach medzinárodnej bezpečnosti. Teoreticky pri tom vychádzam najmä zo skutočnosti, že v globalizujúcom sa svete sa pozície moci a bohatstva, nástrojom na získavanie ktorých v doterajších dejinách medzinárodných vzťahov boli aj armády (ozbrojené sily) získavajú inými modelmi a spôsobmi ako v čase studenej vojny. Možno pri tom poukázať na fenomén ČĽR v súčasnej svetovej politike, ktorá je v súčasnosti jej najmenej čitateľným (poznávaným) fenoménom, ale potenciálne najsilnejším hráčom. Pozícia ČĽR sa odvíja predovšetkým z jej demografického potenciálu, ale aj z rastúceho ekonomického potenciálu. Jej politický vplyv je v súčasnom svete už tiež badateľný, pričom má iné dimenzie ako vplyv USA či EÚ a aj sociálno-eticky vyrastá z iných základov ako západná (transatlantická či euro-atlantická) kultúra (civilizácia) a aj história starovekej, stredovekej i novovekej Číny má iný charakter ako v prípade USA či európskych veľmocí. Nie sú ani reálne dôkazy o ambíciách ČĽR vojenskou cestou presadzovať svoj vplyv vo svetovej politike. Obavy z takýchto trendov sú prezentované najmä v rôznych názoroch z Washingtonu a sú vedené viac obavou z toho, že ekonomickej a politickej sile ČĽR sa neubráni Tchaj-wan a že poklesne aj ekonomická váha „japonského zázraku“ ako jedného z najbližších politických spojencov USA či už v regionálnom ďalekovýchodnom alebo aj v celosvetovom rámci.

Zo sociologického hľadiska (najmä z pohľadu sociológie medzinárodných vzťahov) meritórne problémy pôsobenia úplne profesionalizovaných ozbrojených síl v podmienkach súčasnej medzinárodnej bezpečnosti predstavuje najmä existencia fenoménu označovaného za globálnu rizikovú spoločnosť a znižovanie úlohy štátu spojené so silným ekonomickým, politickým i kultúrnym neoliberalizmom v prevažnej časti euro-atlantického regiónu.

Príprava na vojnu v Iraku, ktorá vo viacerých atribútoch nie je v súlade s existujúcim medzinárodným právom, ako aj doterajší priebeh ukázali, že v euro-atlantickom regióne existujú dva vojenské (bezpečnostné) modely riešenia súčasných medzinárodných problémov:

- americký (s britskou mutáciou) s radom ďalších submisívnych štátov z tohto regiónu, najmä z novoprijatých členov NATO, preferujúci použitie mocensko-násilných prostriedkov bez komplexného zváženia všetkých dopadov takejto činnosti
- francúzsko-nemecký (európsky kontinentálny), ktorý nevyklučuje síce použitie mocensko-násilných prostriedkov, ale vyžaduje zváženie všetkých aspektov a súvislostí takéhoto postupu najmä s ohľadom na podmienky medzinárodnej bezpečnosti vzniknuté po rozpade bipolárneho usporiadania medzinárodných vzťahov (po skončení studenej vojny).

Rozdielnosť týchto modelov sa prejavuje aj v postoji USA a v postoji EÚ k riešeniu problémov súčasnej medzinárodnej bezpečnosti. Ide nielen o chápanie boja proti

medzinárodnému terorizmu, ale aj o riešenie situácie na celom Blízkom východe, najmä izraelsko-palestínskeho konfliktu. Táto rozdielnosť sa prejavuje aj v širších – nevojenských - dimenziách medzinárodnej bezpečnosti napr. vo vzťahu k riešeniu problémov Afriky, ale aj v postoji k ČĽR, k štátom Latinskej Ameriky a pod.

Považujem za potrebné doplniť, že väčšina štátov mimo euro-atlantického regiónu zaujala k sporu medzi USA a francúzsko-nemeckou predstavou o riešení problému Iraku neutrálny postoj. Nejde len o ČĽR a RF, ktoré nepodporili akciu USA, ale ani neuplatnili možnosti vyplývajúce z ich pozície stálych členov BR OSN. Z časti sveta, ktorú môžeme označiť po starom za „tretí“ sa tiež okrem niekoľkých štátov rôznym spôsobom spojenecky viazaných či dokonca závislých na USA do akcie v Iraku nezapojil žiadny štát. Otázka, ktorá v súčasnosti s rôznou intenzitou rezonuje v medzinárodnom spoločenstve, sa dotýka Iránu. Ako sa bude riešiť tento zložitý a mnohostranný problém medzinárodnej bezpečnosti, ktorý z týchto dvoch modelov sa v prípade eskalácie napätia použije? Existuje však aj možnosť vzniku ďalších modelov riešenia problémov medzinárodnej bezpečnosti v súčasných podmienkach.

Pri skúmaní procesov fungovania a pôsobenia úplne profesionalizovaných ozbrojených síl v súčasných podmienkach medzinárodnej bezpečnosti, predovšetkým vo vzťahu k životu v postmodernej spoločnosti nemožno považovať úplnú profesionalizáciu ozbrojených síl za spásonosný inštitút riešenia rastúcej „nechute“ širokých vrstiev obyvateľstva k vojenským aktivitám. Potreba budovania úplne profesionalizovaných ozbrojených síl má objektívny, ale aj mimoriadne protirečivý základ, ktorý vychádza z rozsiahleho súhrnu technických (technologických), ekonomických, vojensko-administratívnych, politických, sociálnych, kultúrnych a i. podmienok, faktorov a súvislostí. Tieto fenomény sú nielen mimoriadne rozsiahlymi a zložitými, ale majú aj obzvlášť dynamický charakter.

Zo sociologického hľadiska vzniknú pri fungovaní a pôsobení úplne profesionalizovaných ozbrojených síl nové javy majúce aj etické súvislosti a dopady vo viacerých oblastiach. Zvýrazním tri z nich:

1. Zmena vzťahu verejnosti k úplne profesionalizovaným ozbrojeným silám, ktoré stratia doterajší charakter „národného“ atribútu (najstaršej dcéry národa ako armádu poeticky označujú vo Francúzsku), kde pôsobili všetci (takmer všetci) muži v mladom veku. Paradoxom je, že napriek postmodernej a globalizačnej „informačnej“ otvorenosti sa tieto ozbrojené sily stanú sociálne uzavretejším celkom než boli konskripčné ozbrojené sily. Úplne profesionalizované ozbrojené sily sa zároveň stanú jednou zo zamestnaneckých

organizácií porovnateľnou s ďalšími organizáciami takéhoto typu v spoločnosti, ale nezmení sa ich politicko-inštitucionálna predurčenosť, spojená aj naďalej s viacerými výnimočnosťami zabezpečenia ich príslušníkov, ale najmä s uskutočňovaním špecifických činností, o ktorých bude laická verejnosť rozumieť čím ďalej tým menej.

2. Zmena mechanizmov spoločenskej a politickej kontroly úplne profesionalizovaných ozbrojených síl. Problém nespočíva ani tak v „statických“ mechanizmoch tejto kontroly v podmienkach domáceho pôsobenia ozbrojených síl (pokiaľ ide o stabilný a primerane silný a bohatý štát), ale najmä o „dynamickú“ kontrolu. Táto kontrola sa dotýka najmä pôsobenia úplne profesionalizovaných ozbrojených síl pri akciách v zahraničí. Na zložitosti sociálno-etického charakteru, ktoré sa v tejto oblasti objavujú možno poukázať v súvislosti so sériou afér ozbrojených síl USA v posledných mesiacoch (Irak, Guantanamo), ale aj s viacerými aférami pri pôsobení vojakov v misiách OSN.
3. Zmena vzťahu verejnosti k spätnému začleňovaniu profesionálnych vojakov po skončení ich kontraktu. Opäť možno poukázať na aktuálne problémy, ktoré sa medializujú v súvislosti s ťažkosťami uplatnenia príslušníkov ozbrojených síl USA po ich návrate zo súčasnej vojny v Iraku. Problém má však širšie súvislosti. Odchod časti profesionálnych vojakov po skončení kontraktu môže byť skomplikovaný sociálno-ekonomickými podmienkami, v ktorých sa ocitnú – bude sa dať ich vojenská kvalifikácia ďalej využiť? Časť verejnosti totiž na Slovensku vníma službu v úplne profesionalizovaných ozbrojených silách, vrátane účasti v rôznych misiách, ako činnosť motivovanú vyslovene finančnými výhodami. Nakoniec aj v samotných Ozbrojených silách SR sú známe problémy so znovuzaradením časti účastníkov misií na primerané funkcie po ich návrate.

Uvedené príklady majú všeobecný, možno až ilustratívny charakter a rozsah zmien vzťahu verejnosti k úplne profesionalizovaným ozbrojeným silám bude omnoho širším a zložitejším. Táto téma by sa mala stať aj objektom väčšieho záujmu zo strany nevojenských bezpečnostných odborníkov – najmä sociológov, sociálnych filozofov, politológov atď.

Jeden z významných sociálno-etických problémov predstavuje aj skutočnosť, že časť úplne profesionalizovaných ozbrojených síl sa v štátoch euro-atlantického regiónu pripravuje na pôsobenie v podobe „expedičných“ síl. Táto časť ozbrojených síl má byť pripravená veľmi rýchlo k nasadeniu pri plnení rozličných misií v rôzne vzdialených regiónoch. Poukážeme na dva momenty ich pôsobenia. Jeden má makrosociálny, politický rozmer a súvisí s tým, aký bude charakter úloh, ktoré budú plniť? Ukazuje, že v tomto smere existujú rozdiely predovšetkým medzi veľmocami a malými štátmi, pri čom hrozí aj nebezpečenstvo toho, že malé štáty sa v dôsledku snahy upevniť spojenectvo s veľmocou

môžu dostať do zložitých a protirečivých situácií. Druhý rozmer je mikrosociálny (sociálnopsychologický) - kto a prečo bude mať záujem slúžiť v týchto zložkách ozbrojených síl a aký bude priebeh kariéry týchto ľudí?

K vybraným sociálno-etickým otázkam pôsobenia úplne profesionalizovaných ozbrojených síl v súčasnom svete

Ako som už uviedol, za základný makrosociálny rámec pôsobenia úplne profesionalizovaných ozbrojených síl v súčasnosti považujem teoretickú koncepciu globálnej rizikovej spoločnosti, predovšetkým v podobe vytvorenej na základe myšlienok U. Becka, ktoré na Slovensku rozpracoval K. Murdza. Za hlavné bezpečnostné hrozby v tejto koncepcii považuje U. Beck najmä:

- ekologické krízy,
- globálne finančné depresie,
- teroristické konflikty.

Vzniká zákonitá otázka - do akej miery sú na boj s týmito hrozbami (prípadne ich následkami pre destabilizáciu spoločnosti) pripravené úplne profesionalizované ozbrojené sily a im zodpovedá súčasná príprava profesionálnych vojakov. M. Janowitz už pred desiatkami rokov uvažoval o tom, že vytvorenie malých ozbrojených síl (zrušenie masových armád) povedie k vzniku ozbrojených síl majúcich viac či menej policajný charakter. V takýchto ozbrojených silách nebude priestor ani prostriedky na fungovanie množstva tradičných vojenských inštitúcií známych z európskych modelov ozbrojených síl, najmä vojenského školstva a vedy a výskumu, ale aj ďalších zložiek, ktoré vytvárali organizačnú kultúru, ovplyvňovali správanie a konanie vojakov ako výrazných sociálnych typov osobnosti v rôznych spoločenských podmienkach. Uvažovanie nad týmito problémami má však nielen sociologický rozmer, ale je spojené aj s radom etických otázok či z hľadiska štátu, ozbrojených síl i samotných vojakov a samozrejme aj celej spoločnosti a sveta.

Jeden z nerozpracovaných problémov v súčasnej slovenskej vojenskej teórii predstavuje aj charakter súčasných vojen, podmienok vedenia operácií a bojovej činnosti. Chýba najmä pohľad na túto problematiku z pohľadu malých štátov, ale aj realizácie národných záujmov SR. Vzhľadom na zložitú diferencovanosť súčasného sveta podľa regionálnych, ekonomických, politických, sociálnych, kultúrnych a i. kritérií by nebolo dobré, keby nastala situácia, že je našou povinnosťou nie je dobrá situácia, keď sa prijíma

V súvislosti s už spomínaným vyčlenením časti úplne profesionalizovaných ozbrojených síl na „expedičné“ účely sa objavuje aj nebezpečenstvo vytvorenia ich dvoch

časť, na čo poukázal už rad publicistov napr. v Poľsku. Prvú časť, relatívne menšiu, budú tvoriť dobre zabezpečené a pripravené zložky určené do misií a druhú časť bude predstavovať väčšiu, ale „chudobnejšiu“ časť ozbrojených síl. Už dnes je zrejmé, že čiastky vyčleňované v štátnych rozpočtoch nových členov NATO nepostačujú na všetky požiadavky a nároky vytvorenia úplne profesionalizovaných ozbrojených síl, najmä z hľadiska ich technického vybavenia. Ide o známe problémy s nedostatočným výcvikom vo vzdušných silách, ale aj v rade ďalších špecializovaných vojenských odborností.

Ďalšiu meritórnu otázku predstavuje rast významu nevojenskej bezpečnosti a ako na tento proces reaguje bezpečnostný sektor. Napriek tomu, že sa o problémoch bezpečnostného systému a v ňom pôsobiacich zložkách bezpečnostného sektoru na Slovensku uvažuje a diskutuje, hlavná starosť stále padá na plecia vojakov. Teoretický rozmer diskusie je stále spojený najmä s ozbrojenými silami a zmenami v ich pôsobení v súčasných podmienkach. Reformami však prechádzajú nielen ozbrojené sily, ale aj ďalšie zložky bezpečnostného sektoru. V tejto súvislosti sa aj vo svete často ukazuje na „neschopnosť“ nevojenských spravodajských služieb a na to, že stále hľadajú miesto, kam majú po skončení studenej vojny zamerať svoju hlavnú pozornosť. Podobne je tomu aj so štátnou políciou.

V súvislosti s pôsobením polície možno poukázať na narastajúci vplyv a rozsah činnosti rôznych neštátnych subjektov v bezpečnostnom sektore. Nejde však len o obecné polície, ale aj o mimoriadne zložitú a protirečivú oblasť pôsobenia súkromných bezpečnostných služieb, kde je zatiaľ množstvo problémov, ktoré majú najmä právny charakter. Do etickej dimenzie činnosti obecných polícií a súkromných bezpečnostných služieb sa na Slovensku zatiaľ nepreniklo.

Posledná otázka, ktorú nastolím, sa dotýka privatizácie bezpečnostnej sféry štátu - bezpečnostného sektoru. Pokračujúca, bezbrehá liberalizácia, na ktorej nebezpečenstvo v tejto oblasti poukázal aj už spomínaný U. Beck, činí aj z bezpečnosti tovar. Tovar však sám o sebe nemá etickú dimenziu. Je síce pravda, že bezpečnosť sa niekedy charakterizuje aj ako služba, ktorú zaisťuje štát pre občanov. Je však možné pozeráť na bezpečnosť, ktorú zaisťuje štát občanom, ako na iné druhy tovaru? Bezpečnosti ako tovar je veľmi riziková komodita a sociálno-ekonomicky sa zdá v súčasnosti veľmi drahá – nezaplateľná. Na tento záver treba nadväzovať aj v sociálno-etickom rozmere podmienenom najmä životom v postmodernej spoločnosti v globalizujúcom sa svete. Najväčším nebezpečenstvom pre civilizáciu sa stáva človek – nie všeobecne, ale v niektorých sociálnych typoch osobnosti.

Záverom

Pri používaní ozbrojeného i ďalších druhov násilia dochádza k sofistikovaniu, čo vyvoláva aj potrebu nových pohľadov a prístupov k poznávaniu i riešeniu problémov v oblasti bezpečnosti. V súvislosti s pôsobením úplne profesionalizovaných ozbrojených síl vidím dve základné dimenzie sociálno-etických otázok:

- prispievať k napĺňaniu ideálu ozbrojených síl, aby do nich prichádzali takí ľudia, akých potrebujú, aby v nich slúžili s dobrou morálkou v dobrej atmosfére a aby ich verejnosť podporovala
- aký majú vzťah k súčasným spôsobom riešenia problémov bezpečnosti menší, slabší a chudobnejší aktéri medzinárodnej bezpečnosti (medzinárodných vzťahov), ktorí sa nemôžu spoliehať na svoju silu a bohatstvo a vkladajú svoje nádeje najmä do oblasti morálky?

Vzhľadom na počet, rozsah, zložitosť, mnohostrannosť a protirečivosť sociálno-etických problémov súčasnej medzinárodnej bezpečnosti uzavriem svoje vystúpenie poukázaním na potrebu otvorenej diskusie o otvorených otázkach. Na Slovensku má v diskusii o bezpečnosti zatiaľ vojenská sféra (komunita) ešte stále zreteľný intelektuálny i organizačný náskok pred nevojenskými sférami (komunitami). Bolo by však potrebné tento stav zmeniť, najmä v súvislosti s tým, že rozsah a význam nevojenských dimenzií bezpečnosti rastie.

Záverom chcem poďakovať organizátorom medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie za pozvanie a možnosť vystúpiť na tomto podujatí.

Resumé:

Príspevok podáva stručnú charakteristiku súčasného teoretického chápania medzinárodnej bezpečnosti a sociologický pohľad na fungovanie a pôsobenie úplne profesionalizovaných ozbrojených síl v postmodernej spoločnosti v globalizujúcom sa svete. Na tomto základe poukazuje na vybrané sociálno-etické otázky pôsobenia úplne profesionalizovaných ozbrojených síl v súčasnom svete.

Abstract:

The paper characterises short the contemporary theoretical understanding of international security and the sociological view on operation and acting of full professionalised armed forces in post-modern society and globalizing world. Author indicates

the selected social-ethics issues of acting of full professionalised armed forces in contemporary world.

LITERATÚRA:

- BECK, U., 1986: *Die Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- BECK, U. 1999: *World Risk Society*. London: Blackwell Publishers.
- BECK, U. 2001: *Das Schweigen der Wörter. Über Terror und Krieg*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- BECK, U. - ADAM, B. – LOON van, J. (eds.), 2000: *The Risk Society and Beyond: Critical Issues for Social Theory*. London: Sage Publications.
- BREDOW von, W. – KÜMMEL G., 1999: *Das Militär und die Herausforderung globaler Sicherheit Der Spagat zwischen traditionellen und nicht-traditionalen Rollen*. Strausberg: SOWI-Arbeitspapier Nr. 119,.
- BUZAN, B., WAEVER, O., WILDE de, J., 1998: *Security. A New Framework for Analysis*. Boulder: Lynne Rienner.
- DAUERSTÄDT, M. 2003: *Wenn Sicherheit unbezahlbar wird. Die schwierige Stabilisierung der ungleichen Welt*. Internationale Politik und Gesellschaft, No. 1.
- KÜMMEL G., 2004: *Die Privatisierung der Sicherheit: Fluch oder Segen? Postheroische Gesellschaft, überlasteter Staat und private Sicherheits- und Militärunternehmen*, SOWI Arbeitspapier No. 137., Strausberg.
- KÜMMEL, G. - COLLMER, S. (Hrsg.), 2002: *Europäische Streitkräfte in der Postmoderne*. Baden-Baden: Nomos.
- MURDZA, K., 2005: *Bezpečnosť a bezpečnostná orientácia v globálnej rizikovej spoločnosti*. Bratislava: Akadémia policajného zboru.
- PAWERA, R., 2004: *Manažment európskej bezpečnosti*. Bratislava: Eurounion
- POLONSKÝ, D., 2005: *Sociologická reflexia profesionalizácie ozbrojených síl*. In: *Profesionalizácia ozbrojených síl (komparatívny sociologický výskum v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike)*, Bratislava, MO SR
- SHAW, M., 1991: *Post-Military Society: Militarism, Demilitarization, and War at the End of the Twentieth Century*. Cambridge: Polity Press.
- STANCZYK, J., 1996: *Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa*. Warszawa: Instytut studiów politycznych, PAN
- ŚWINIARSKI, J., 1997: *O naturze bezpieczeństwa. Prologomena do zagadnień ogólnych*, Warszawa-Pruszkow, ULMAK.
- ŠKVRNDA, F., 2003.: *Sociologická charakteristika medzinárodnej bezpečnosti*. Sociológia č. 5.
- TODD, E., 2004: *Po impériu. Esej o rozpade amerického systému*. Brno: Computer Press.

Kontaktná adresa:

doc. PhDr. František Škvrnda, CSc.

Fakulta medzinárodných vzťahov

Ekonomická univerzita

Dolnozemska cesta č. 1

852 35 Bratislava

skvrnda@euba.sk

KORUPCIA V OZBROJENÝCH SILÁCH Z POHLADU VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV

PhDr. Karol ČUKAN, CSc.

Ministerstvo obrany SR, Kutuzovova ul. 8, Bratislava

The corruption is the phenomenon that would not be element of firm culture of such institution as the Ministry of Defence is. What's the opinion of professional soldiers of Armed Forces of Slovak republic in relation to corruption at the Armed Forces – this is the subject of continual studies of armed sociologist of MoD SR. This study analyses the main conclusions of research, realised on May and June 2005, mainly the causes of the corruption in Armed Forces and opinions of professional soldiers in relation to possibilities to reduce appearance of this negative phenomenon at Armed Forces.

Anotácia

Korupcia je jav, ktorý by nemal patriť do firemnej kultúry takej organizácie, akými sú ozbrojené sily. Aký je názor profesionálnych vojakov slúžiacich v Ozbrojených silách SR na rozšírenie korupcie v armáde je predmetom kontinuálneho skúmania vojenských sociológov na MO SR. Príspevok približuje hlavné zistenia z výskumu, ktorý sa realizoval v máji a júni 2005. V príspevku sa analyzujú aj príčiny pretrvávania tohto javu v ozbrojených silách a názory profesionálnych vojakov na to ako znížiť výskyt tohto nezdravého fenoménu v armáde.

ÚVOD

Firemná kultúra, kvalita vzťahov, kvalita etických vzťahov organizácie sa meria medzi iným aj úrovňou korupcie, ktorá v tejto organizácii existuje, názorom zamestnancov na jej rozšírenie formy a prejavy. Ozbrojené sily SR sú takisto zamestnaneckou organizáciou so svojou špecifickou firemnou kultúrou. Korupcia je jav, ktorý existuje aj v ozbrojených silách, to v akej je intenzite, aké má prejavy a aký je názor profesionálnych vojakov na tento jav skúmame kontinuálne už päť rokov¹ súlade s plánom boja proti korupcii, ktorý vypracovala a koordinuje Inšpekcia ministra obrany.

Posledný výskum, v poradí už piaty, sa uskutočnil v spolupráci s OdSČ CPaS Personálneho úradu GŠ OS SR v júni 2005 na vzorke 582 respondentov vo vybraných

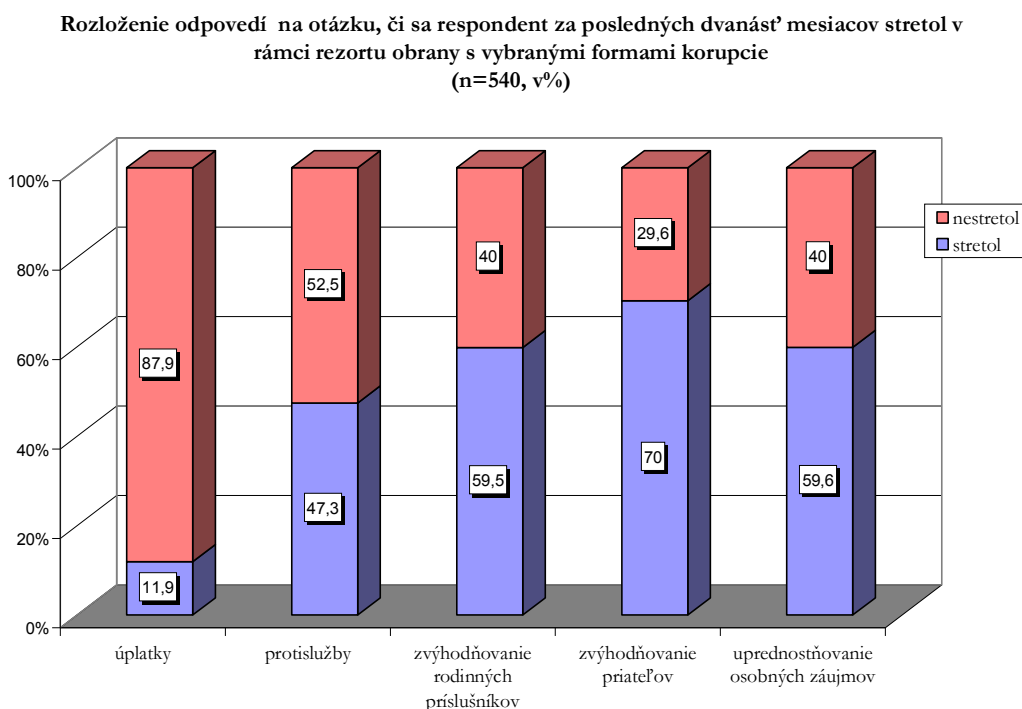
¹ Tieto výskumy realizuje naše pracovisko - oddelenie analýz a verejnej mienky, ktoré je v súčasnosti začlenené do Komunikačného odboru KaMO.

útvaroch a zariadeniach na celom území Slovenska. Celkovo sa realizoval výskum v 16 útvaroch a zariadeniach OS SR.

NÁZORY NA ROZSAH KORUPCIE V REZORTE MO SR

Profesionálni vojaci sa za posledných 12 mesiacov² stretávali v rezorte ministerstva obrany, podľa ich vlastného vyjadrenia, hlavne s tromi formami korupcie: so zvýhodňovaním priateľov a známych, s uprednostňovaním osobných záujmov a so zvýhodňovaním rodinných príslušníkov. V nemalej miere boli konfrontovaní aj s fenoménom protislužieb. Najmenej sa v sledovanom období stretli s formou úplatkov. Tento výskum potvrdil, že tie isté formy korupcie v rezorte naďalej pretrvávajú. Potvrdzujú to údaje z našich výskumov, ktoré sme realizovali v minulosti.

Graf 1



Pri podrobnejšej analýze odpovedí cez jednotlivé identifikačné znaky respondentov sa ukázalo, že sú to hlavne dôstojníci (vyšší ale aj nižší), ktorí boli za posledný rok najčastejšie konfrontovaní s najfrekvencovanejšími prejavmi korupčného správania v rezorte ministerstva

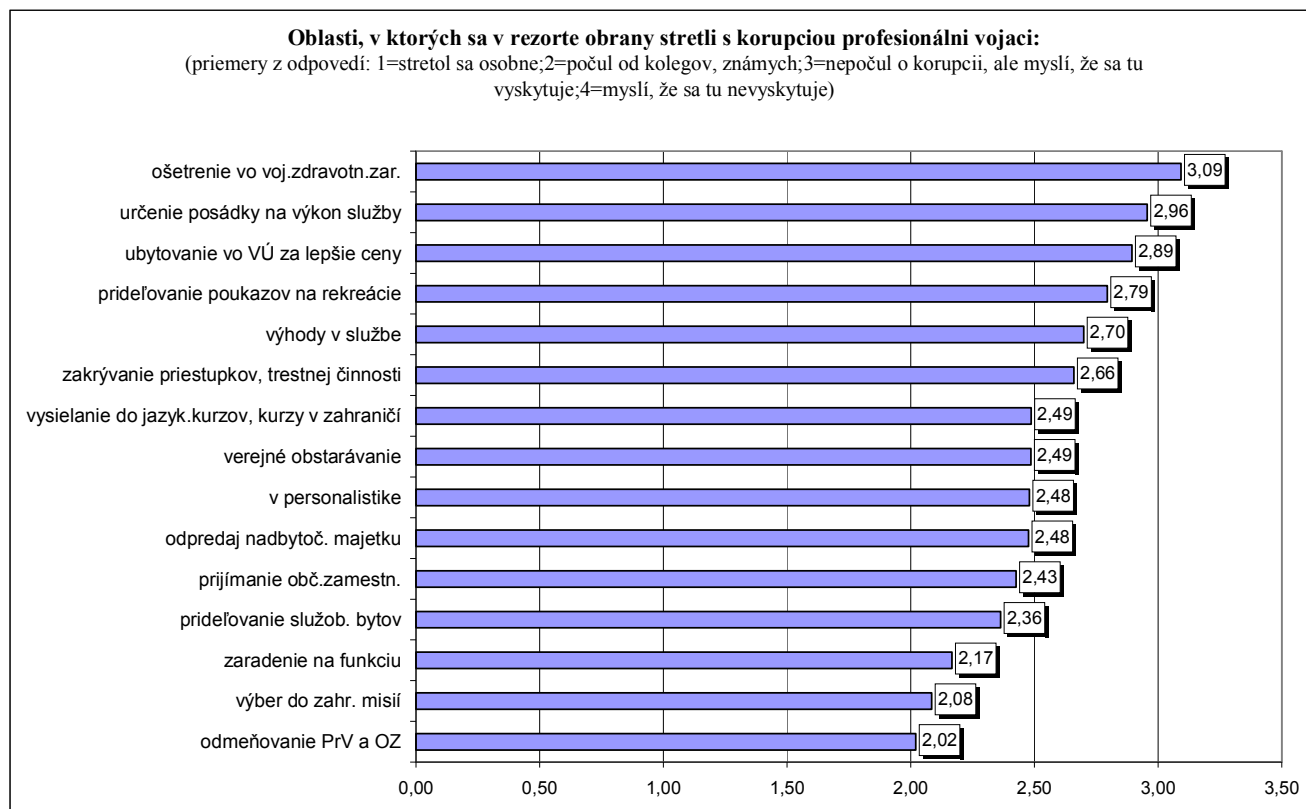
² Približne od júna 2004 do júna 2005.

obrany (zvýhodňovanie priateľov, rodinných príslušníkov, uprednostňovanie osobných záujmov a protislužby). Poddôstojníci a najmä mužstvo odpovedali na túto otázku pozitívne menej často. Respondenti zo skupiny mužstva uviedli štatisticky nižšiu úroveň konfrontácie s korupčným správaním vo forme „protislužby“ ako respondenti z ostatných kategórií.

Výskum podrobnejšie zisťoval aj názory na to, ktoré oblasti vojenského života sú podľa respondentov najviac zasiahnuté korupciou, pričom svoje názory mali podložiť buď svojou osobnou skúsenosťou alebo na základe informácií z počutia od známych alebo kolegov.

Podľa respondentov výskumu je najviac postihnutá korupciou oblasť výberu do zahraničných misií a odmeňovania (tak profesionálnych vojakov ako aj civilných zamestnancov; najmä pri určovaní výšky osobného ohodnotenia alebo výšky odmien), a zaradovanie na funkciu. Korupcia pri výberoch do zahraničných misií bola v minulom roku v poradí druhou najhoršie hodnotenou oblasťou. Ukazuje sa, že výber do zahraničných misií je, napriek všetkým krokom vykonaným po minuloročnej úplatkárskej afére³, stále považovaný za taký, ktorý sa neriadi zákonnými, ale korupčnými pravidlami. Na prejavy korupcie v tejto oblasti upozorňujú profesionálni vojaci už niekoľko rokov v rámci rôznych rezortných výskumov.

Graf 2



³ Ide o aféru „Sláviková“.

Pri odmeňovaní sa osobne stretli s korupciou najčastejšie nižší dôstojníci a poddôstojníci, pričom nižší dôstojníci sa s jej prejavmi stretli osobne aj pri zaradovaní na funkciu. Respondenti zo skupiny nižších dôstojníkov častejšie figurujú aj medzi tými, ktorí počuli od známych alebo kolegov o korupcii pri výbere do zahraničných misií. Najmenej sa korupcia, podľa profesionálnych vojakov, vyskytuje v oblasti zdravotníckeho ošetrovania vo vojenských zdravotníckych zariadeniach, pri určovaní posádky na výkon služby alebo pri ubytovaní vo vojenských zariadeniach za zvýhodnené ceny pre osoby, ktoré nie sú z rezortu obrany.

Priaznivo bolo vojenské zdravotníctvo z pohľadu výskytu korupcie hodnotené aj respondentmi v minuloročnom výskume.

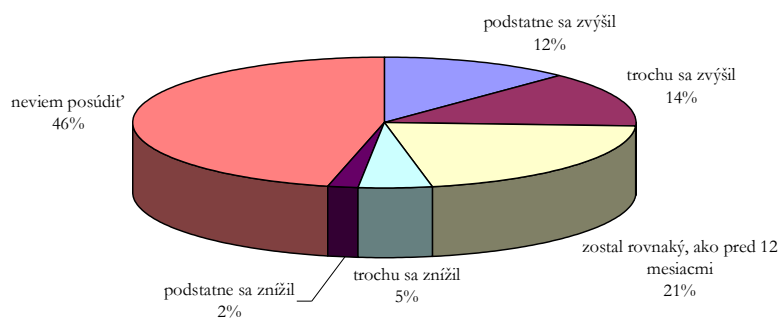
Pohľad na získané údaje z iného uhla ukazuje, že len 6,9% respondentov si myslí, že sa korupcia nevyskytuje v oblasti výberu do misií, čo je výrazne najnegatívnejší výsledok v porovnaní s ostatnými testovanými oblasťami. Je možné, že pod týmto údajom je podpísaný informačný šum a obraz, ktorý bol v minulom roku okolo tejto oblasti vytvorený. Zmeniť ho bude dosť ťažké a potrvá určitý čas, kedy sa zmení názor vojenskej verejnosti na túto oblasť.

Vývoj korupcie v rezorte obrany za posledných 12 mesiacov

Takmer polovica z opýtaných profesionálnych vojakov (46%) nevedela posúdiť, či miera korupcie v rezorte obrany sa za posledný rok zvýšila alebo znížila. Je to do určitej miery pochopiteľný fakt, pretože v OS SR je veľká personálna obmena, do OS SR prichádza

Graf 3

Názor respondentov na to, či sa zmenil výskyt korupcie v rezorte obrany za posledných 12 mesiacov (n=540)



veľmi veľa nových ľudí, ktorí nepoznajú skutočnosť z nedávnej minulosti⁴.

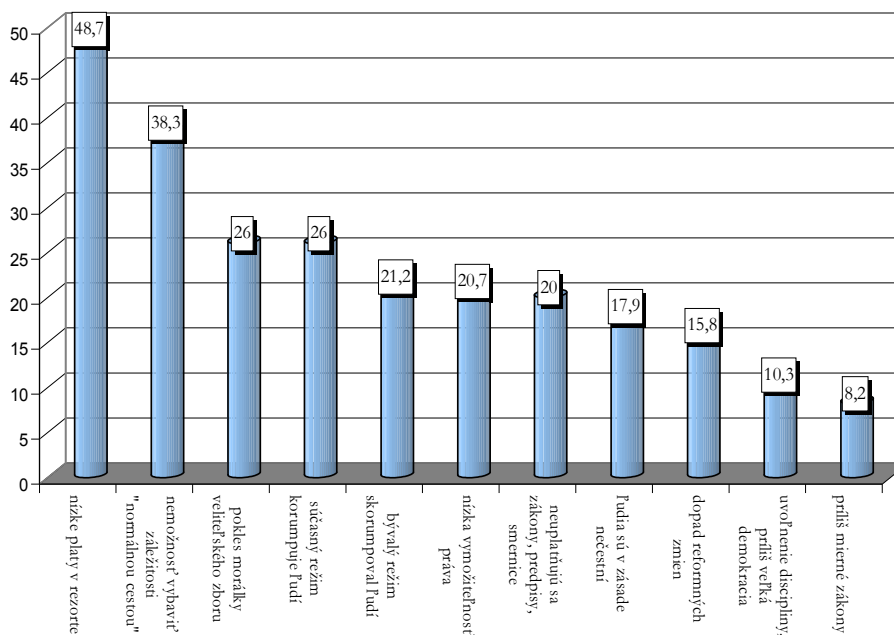
Skupina tých, ktorí sa domnievajú, že sa výskyt tohto negatívneho fenoménu za uvedené obdobie v rezorte obrany zvýšil, je relatívne dosť vysoká (26% zo všetkých respondentov, resp. tvorí takmer 50% z tých, ktorí vyslovili na túto otázku svoj názor).

PRÍČINY KORUPCIE V REZORTE MO SR

Hlavnú príčinu korupcie v rezorte obrany pripisujú respondenti nízkym platom v rezorte. S týmto názorom sa stotožnila takmer polovica z opýtaných profesionálnych vojakov. Ďalšia príčina spočíva podľa približne štyroch z desiatich respondentov v nemožnosti vybaviť záležitosti „normálnou“ cestou (38,3%). Pri zvážení faktu, že odmeňovanie v rezorte obrany je do značnej miery riešené prijatím nového zákona o štátnej službe vojakov, možno považovať zistenie, že v našej armáde si stále veľa profesionálnych vojakov myslí, že príčinou korupcie je nemožnosť vyriešiť veci “normálnou cestou”⁵ za svedectvo určitých medzier v profesijnej kultúre našej armády.

Graf 4

Príčiny korupcie v rezorte obrany - v poradí od najčastejšie uvádzanej po najmenej uvádzanú
(n=540, v %)



⁴ Takmer 73% z respondentov výskumu sú v hodnosti mužstvo a poddôstojníci, z ktorých väčšina prišla do OS SR len v poslednom roku - dvoch.

⁵ Takýto názor je v armáde dlhodobo zafixovaný, napr. v roku 2002 uviedlo tento dôvod ako príčinu korupcie 40,9% opýtaných profesionálnych vojakov.

Zhodne viac ako jedna štvrtina z opýtaných (26%) si myslí, že príčinami korupcie v rezorte obrany je súčasný režim, ktorý podľa nich korumpuje ľudí a pokles morálky (kvality) veliteľského zboru.

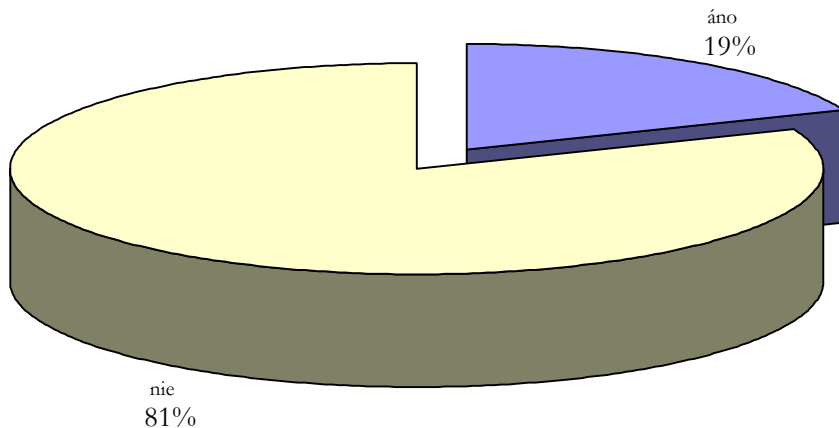
TÉMA KORUPCIE VO VZDELÁVACÍCH ALEBO VÝCVIKOVÝCH PROGRAMOCH

Jedna z otázok výskumu názorov profesionálnych vojakov na korupciu v rezorte ministerstva obrany zisťovala, či v rámci vzdelávacích alebo výcvikových programov sa za posledných 12 mesiacov venovala nejakým spôsobom aj pozornosť problematike boja proti korupcii. Približne osem z desiatich respondentov odpovedalo, že sa nestretlo s takýmto vzdelávaním. Medzi týmito, ktorí sa nestretli so vzdelávaním, ktoré by sa venovalo problematike korupcie v OS SR, sú najčastejšie respondenti z hodnostnej kategórie mužstva (až 90%) a respondenti so stredoškolským vzdelaním bez maturity.

S témou korupcie sa pri výcvikových alebo vzdelávacích programoch stretla v uplynulom roku ani nie pätina z opýtaných, a uvádzali to hlavne vyšší dôstojníci a vojaci s vysokoškolským vzdelaním.

Graf 5

Stretli sa respondenti vo vzdelávacích aktivitách s témou boja proti korupcii ? (n=567)



AKO RIEŠIŤ ZNIŽOVANIE MIERY KORUPCIE V REZORTE MO SR

Jednou z otázok výskumu boli profesionálni vojaci požiadaní, aby vyjadrili (vlastnými slovami) svoje názory – návrhy na to, čo by mohlo pomôcť znížiť mieru korupcie v rezorte ministerstva obrany. Svoje názory k tejto tematike vyjadril pomerne veľký podiel z oslovených profesionálnych vojakov (60,4%).

V súvislosti s odpoveďami treba podotknúť, že medzi nimi nebola žiadna zmienka o tom, že v rezorte korupcia neexistuje a nie je potrebné nič riešiť. V protiklade k tomu sa objavovali názory skeptikov domnievajúcich sa, že “netreba robiť nič, je to zbytočné, nič sa nezmení, ľudia budú vždy brať alebo dávať úplatky“.

Získané odpovede respondentov boli usporiadané do tematických kategórií. Z kategorizácie vznikli štyri veľké hlavné skupiny návrhov na zlepšenie stavu v oblasti korupcie v rezorte.

1. Najviac respondentov sa domnieva, že mieru korupcie v rezorte ministerstva obrany môže eliminovať dôslednejšia kontrolná činnosť ľudí na riadiacich pozíciách, vrátane veliteľských funkcií, častejšie kontroly v rámci verejného obstarávania, pri prijímaní do zamestnania, pri obsadzovaní funkcií profesionálnymi vojakmi. Časť respondentov sa dožadovala kontroly z MO a časť dokonca navrhla zriadiť v armáde inštitúciu „agenta provokátéra“

V rámci tejto kategórie odpovedí tvoria osobitnú skupinu upozornenia smerované na kontroly výberu do zahraničných misií.

2. Ďalšou silne zastúpenou bola skupina respondentov odporúčajúcich zvýšenie plátov profesionálnym vojakom⁶, čo je podľa nich podmienkou na finančnú nezávislosť od pokušenia vziať úplatok, resp. zneužiť svoje právomoci na nekalé praktiky. Táto skupina bola minulého roku na prvom mieste.

3. Tvrdé a exemplárne tresty, sankcie a dôsledné postihy, okamžité prepustenie zo zamestnania bez odchodného a nároku na výsluhový dôchodok (príspevok) za dokázané korupčné konanie navrhuje tretia početne silná skupina respondentov.

4. Pomerne významne boli zastúpené názory orientované na oblasť zákonnosti a účinnejšej legislatívy, medzi ktorými dominovali odporúčania na striktné dodržiavanie zákonov, predpisov, smerníc, na prijatie tvrdšej legislatívy ako aj vyššie právne vedomie ľudí.

⁶ Fakt, že väčšina respondentov považuje pri znižovaní korupcie v rezorte obrany za najdôležitejšie zvýšenie plátov môže byť ovplyvnené tým, väčšinu respondentov tvorili vojaci z úrovne mužstva a poddôstojníkov; resp. boli z mladšej vekovej skupiny (do 29 rokov). Práve reprezentanti z týchto skupín profesionálnych vojakov majú nižšie platy v porovnaní s hodnotne aj vekovo staršími vojakmi. treba ešte pripomenúť, že výskum sa konal pred prijatím nového zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov, v ktorom sa riešia platové podmienky vojakov.

Na túto štvrtú skupinu odporúčaní sa úzko viažu názory, podľa ktorých zníženie korupcie závisí hlavne od samotných ľudí, najmä od ich osobnostných a charakterových vlastností (ľudia by mali byť čestní, neúplatní, zodpovedne a v zmysle zákonov plniť svoje úlohy na zverenom úseku činnosti).

Ďalšie, relatívne dosť frekventované návrhy na zníženie miery korupcie v rezorte ministerstva obrany boli smerované na personalistiku:

výber schopných a kvalitných ľudí na najdôležitejšie miesta, zlepšenie práce výberových komisií, zvýšenie profesionality niektorých „funkcionárov“, jasné podmienky na kariérny postup, prijímanie profesionálnych vojakov do armády spravodlivo, nie po známosti, výmenu generácií, výmenu ľudí na GŠ a MO, na prerušenie starých väzieb⁷ a „starých štruktúr“, zrušenie rodinkárstva, personálne zmeny na riadiacich a veliteľských postoch,

Menej početné skupiny respondentov navrhli:

väčšiu medializáciu už odhalených prípadov, väčšiu informovanosť o problémoch boja s korupciou, zlepšenie organizačnej štruktúry OS SR, zlepšenie vzťahov medzi podriadenými a nadriadenými, medzi mužstvom a poddôstojníkmi a ostatnými kategóriami v armáde

ZÁVER

Výsledky výskumu ukazujú, že aj napriek značnej výmene personálu v ozbrojených silách názory na korupciu, jej prejavy a príčiny sa v armáde zásadne nemenia. Také javy, ako zneužívanie právomoci, protislužby, zvyhodňovanie známych a rodiny v našich ozbrojených silách ďalej pretrvávajú. Je potrebné aj naďalej medializovať tieto otázky, zvýšiť a zefektívniť kontrolu, zaviesť poriadok do personálnej práce, zaviesť a dodržiavať pravidlá rovnaké pre všetkých.

Fakt, že aj napriek realizácii plánu boja s korupciou, napriek niekoľko rokov trvajúceho úsilia kompetentných o zmenu v tejto oblasti, napriek výmene značnej časti profesionálnych vojakov a príchodu mladých nových ľudí z civilu, sa situácia z pohľadu samotných vojakov výrazne nemení, signalizuje potrebu dynamizácie a inovácie postupov v oblasti boja s korupciou. Treba sa v ďalších aktivitách sústrediť najmä na tie formy a

⁷ Niektorí respondenti sa pozastavili nad tým, že mnohí starší-bývalí profesionálni vojaci ostávajú na lukratívnych miestach v rezorte aj po odchode do civilu.

problémy, na ktoré poukazujú vojaci, ktorí sú na najnižšom stupni v hierarchii ozbrojených síl, tí najcitlivejšie znášajú dôsledky nezákonného počínania, resp. netransparentných krokov ľudí na funkciách a s dlhšou stážou v armáde.

Vo výskume sme zaznamenali nebývalé veľké množstvo otvorených výpovedí - sťažností respondentov na pomery u nich v útvere, v celej armáde, na prechmaty v personálnej politike, na vyhadzovanie odborníkov a nahradzovanie ich neskúsenými neodborníkmi, na zlé materiálne vybavenie. Napätie a nespokojnosť vyjadrovali najmä mladší, tí, ktorí sú v kategóriách mužstvo a poddôstojníci.

mail: cukank@mod.gov.sk

KATEGÓRIE ETIKY V PSYCHOLOGICKÝCH TEÓRIÁCH OSOBNOSTI

PhDr. Miroslav KMOŠENA, PhD.

Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš

Katedra humanitných a sociálnych vied

Etika ako veda o mravnosti človeka, o pôvode a vývoji morálneho vedomia a správania mala vždy historicky a aktuálne má úzky vzťah k psychologickému vedu. Najmä preto, že predmetom skúmania oboch vied sú otázky ľudského správania, konania a možnosti jeho ovplyvňovania, či posudzovania z hľadiska normality. V psychológii sa otázky morálneho rozmeru človeka vyskytujú najčastejšie v teóriách osobnosti. Tento príspevok predstavuje určitú sondu do najvýznamnejších psychologických škôl a smerov, ktoré sebe príznačným spôsobom venujú pozornosť aj problémom morálky.

KLASICKÁ PSYCHOANALÝZA

Freudove chápanie osobnosti ako komplexného systému zloženého z subsystemov Id – ego – super ego je doslovne nabité etickými pojmami a kategóriami. Super ego slúži ako morálna zbraň osobnosti. Delí sa na svedomie, ktoré trestá „zlé“ správanie a Ego ideál, ktorý odmeňuje „dobré“ správanie. Super ego inhibuje pudové ukojenie a vnucuje morálne ciele ego. Jeho úlohou je rozlišovať medzi dobrým a zlým a vidieť, že osoba sa podriaďuje morálnym súdom. S. Freud operuje i s pojmom morálna úzkosť. Objavuje sa vtedy, keď porušíme naše inkorporované rodičovské normy. Keď sme morálne úzkostní, máme strach zo sebatrestania, obávame sa nášho Super ega – nášho svedomia.

Horneyovej obraz neurotického jedinca obsahuje v sebe tiež morálny rozmer v interpersonálnom správaní narcistov, perfekcionista a arogantne pomstychtivých. Každý z uvedených typov expanzie v interpersonálnom správaní je vo svojej podstate nemorálny a potencionálne sankciovaný vlastným svedomím i spoločnosťou.

H. S. SULLIVAN zotrváva na platforme dynamickej povahy osobnosti ako energetického systému, ktorú môžu posudzovať len v kontexte jej interpersonálneho správania. Ľudia neexistujú izolovane od vzťahov s inými. Pri objasňovaní procesov personifikácie operuje s kategóriami „dobré Ja“ a „zlé Ja“. Napríklad prvými personifikáciami, ktoré si dieťa

vytvára o dobre a zle je predstava dobrej matky na základe zážitkov opatrovania, starostlivosti a nehy. Zlá matka sa personifikuje na základe zážitku matkinej úzkosti, hnevu, agresivity

HUMANISTICKÁ PSYCHOLÓGIA

Humanistický názor nepovažuje ľudí za vnútorne „zlých“ (psychoanalýza), ani za „akoby robotov“ (behaviorizmus), ale za vlastníacich potenciál pre zdravý a tvorivý rast. A. Maslow tvrdí, že vo svojej podstate sme dobrí, a nie skazení. Ľudia majú psychickú štruktúru analogickú s fyzickou: majú potreby, kapacity a tendencie, ktoré sú vo svojej podstate dobré alebo aspoň neutrálne, nie sú určité zlé, skazené. Tie zlé sa musia hradiť tréningom a socializáciou. V spektre metapotrieb hodnôt bytia, ktoré vymedzuje, sú dominantné základné kategórie etiky.

EXISTENCIONÁLNA PSYCHOLÓGIA

V samotnej podstate tento psychologický smer apeluje na základné morálne normy a hodnoty odmieta považovať človeka za vec a tiež myšlienku jeho usmerňovania, kontrolovania, formovania či vykorisťovania. Ľudia sú slobodní a zodpovední za svoju existenciu. Technokracia, byrokracia a mechanizácia viedla podľa existencionalistov k odcudzeniu a fragmentácii ľudského bytia – k dehumanizácii ľudí.

M. BOSS tvrdí, že človek nikdy nemôže prekročiť svoju existencionálnu vinu, ktorej obsahom je jeho neschopnosť naplniť všetky možnosti, ktoré mu pre život boli dané. Musíme brať do úvahy podstatu existencie, ktorú máme. Táto podstata – naše uvrhnutie do sveta vytvára pre naše správanie niektoré limity. Nechá nás slobodne realizovať naše rozhodnutia a samozrejme ak spravíme nemúdre rozhodnutie, musíme zaň niesť zodpovednosť.

ŠTRUKTÚRA A DYNAMIKA OSOBNOSTI V DIELE G. W. ALLPORTA

Málo známa je kapitola z jeho profesijného života – počas II. svetovej vojny sa zaoberal možnosťami uplatnenia psychologickej vedy na problémy vojnového obdobia. Bol vedúcim tzv. „Morálneho výskumu“, v rámci ktorého boli nosnými témami ako napríklad vojnová šepkanda, vzbury, skupinové konflikty, charakter A. Hitlera a iné. Osobnosť definuje ako dynamickú organizáciu tých psychofyzických systémov jedinca, ktoré determinujú jeho jedinečné prispôbenie svojmu prostrediu. Pri vytváraní tejto definície starostlivo zvažoval pojem charakter, ktorý sa niekedy používa zmätočne a zamieňa sa s pojmom osobnosť.

Tvrdí, že pojem charakter tradične obsahuje nejaký kódex správania v pojmoch, ktorými sú ľudia a ich prejavy hodnotené. Človek sa často opisuje, že má „dobrý“ alebo „zlý“

charakter. Pozornosť odborníkov na etiku si určite zaslúži Allportova teoretická analýza vzťahov SELF (racionálny zvládač), črty a osobnej dispozície, postojov a návykov pri vysvetľovaní správania určitého jedinca. Napríklad črty majú motivačnú silu, niektoré však slúžia k riadeniu správania, ktoré je už v pohybe, iné spúšťajú správanie a vedú človeka k tomu, aby vyhľadával určité situácie a správal sa istým spôsobom. Najlepším indikátorom toho, ako sa budú správať ľudia v súčasnosti i v budúcnosti, sú úmysly ľudí – ich plány a ciele.

KONŠTITUČNÁ A GENETICKÁ PSYCHOLÓGIA

Jeden z najvýznamnejších predstaviteľov tohto smeru – W. SHELDON väčšinu času vo svojej kariére venoval výskumu korelácie medzi telesnou stavbou a zložkami temperamentu. Dospel k záveru, že výchova ideálu mravného človeka by bola omnoho jednoduchšou, efektívnejšou a menej frustrujúcou, ak by vychovávatelia brali do úvahy somatotyp človeka. Zaujímavou vyznieva tiež jeho myšlienka, že delikventi majú tendenciu k mezomorfií. Primárne mezomorfné telá charakterizuje tvrdosť a hranatosť, sú silné, pevné, dobre odolávajú zraneniam a sú dobre vybavené na veľké fyzické nároky.

TEÓRIA OPERAČNÉHO PODMIEŇOVANIA

B. F. SKINNER vo svojej teórii zdôrazňoval, že správanie je možné predikovať, kontrolovať, ale je zákonité. Variuje v intenzite, organizmus dokážeme priviesť k želanému správaniu. Nežiaduce správanie vo vzťahu k spoločenským normám môžeme eliminovať trestaním a pomocou pozitívneho posilnenia ho nahradiť želaným správaním.

TEÓRIA SOCIÁLNEHO UČENIA

Základom tejto teórie je myšlienka, že ľudské správanie je prevažne získané, ale ľudia nie sú len figúrkami prostredia – myslia a riadia svoje správanie. A. Bandura zaviedol do svojej psychológie termín recipročný determinizmus, ako vzájomný interakčný proces medzi správaním jedinca, prostredím, myslením, vnímaním a ostatnými vnútornými procesmi človeka. Naše správanie môžeme posudzovať podľa osobných noriem v porovnaní so správaním druhých alebo inými spôsobmi. Na základe sebaopozorovania a posudzovania sa môžeme hodnotiť pozitívne alebo negatívne, môžeme sa trestať alebo odmeňovať. Normy správania si vytvárame na základe pozorovania modelov ako sú rodičia, učitelia, interpretovaním spätnej väzby na naše vlastné výkony a podľa nariadení, ktoré nám dávajú

autority. Za centrum recipročného determinizmu označuje systém Self, ktorý usporiadať subfunkciu pre vnímanie, hodnotenie a reguláciu správania.

Etické a mravné problémy sa v určitých rovinách a súvislostiach objavujú aj v ďalších teóriách osobnosti – u faktorových analytikov Catella a Eyzencka v teórii podnet – reakcia, Millera a Dollarda a podobne. Pre etiku ako vednú disciplínu môžu byť teórie osobnosti a poznatky psychológie vôbec inšpirujúce a vysvetľujúce zároveň. Vznik, utváranie, fungovanie a ovplyvňovanie psychiky človeka, hľadanie príčin interpersonálnych rozdielov, skúmanie determinánt psychického vývinu človeka určite úzko súvisí s otázkami o mravnosti, pôvode a vývoji morálneho vedomia, svedomia, správania a konania človeka či posudzovaní „dobrého“ či „zlého“ správania. Na druhej strane – pre potreby rozvoja jednotlivých psychologických disciplín sú veľmi dôležité etické zásady v práci psychológov s klientom, alebo pri určovaní limitov, hraníc poznávania a ovplyvňovania osobnosti človeka, etické zásady výskumnej práce, atď. Tento príspevok nemá za cieľ vyčerpávajúcim spôsobom odhaliť etický obsah významných teórií osobnosti v psychológii. Jeho úlohou je skôr vzbudenie záujmu pre skúmanie problematiky mravnosti človeka aj pomocou dôkladnej analýzy vyššie uvedených teórií osobnosti v psychológii.

Literatúra:

1. HALL, C. S. – LINDZEY, G.: *Úvod do teórií osobnosti*. Bratislava: SPN, 2002
2. HARTL, P. – HARTLOVÁ, G.: *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000
3. RUISEL, I. – VÝROST, J.: *Kapitoly z psychológie osobnosti*. Bratislava: VEDA, 2000
4. VÁGNEROVÁ, M.: *Základy psychologie*. Praha: Karolinium, 2004
5. JAROŠEVSKIJ, M. G.: *Dejiny psychológie*. Bratislava: Pravda, 1988

Kontakt: khsv@aoslm.sk

ETIKA A PRACOVNÁ MORÁLKA

Pavol HAMAJ, PhD.

Akadémia Ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš

Katedra humanitných a sociálnych vied

V súčasnosti je pojem etika veľmi často frekventovaný vo všetkých formách ľudskej komunikácie; v médiách sa často vyskytuje v súvislosti s politikou, podnikaním, v mnohých prípadoch je však dávaný do súvislosti aj s pracovným procesom. Keďže predmetom etiky je morálka, rozoberiem vo svojom vystúpení stručne niektoré problémy, súvisiace s pracovnou morálkou zo sociologického aspektu.

Francúzsky sociológ G. Friedmann morálkou v bežnom zmysle rozumie duševný stav jednotlivca alebo kolektívu, a to buď vo vzťahu k určitému cieľu (vo väčšine prípadov), ktorý sa má dosiahnuť – napríklad vo vojne – alebo aj bez akéhokoľvek presne vymedzeného vzťahu (1; s. 317). Slovenský sociológ J. A. Pichňa, zaoberajúci sa najmä sociológiu práce a povolania, poníma morálku ako jednu z najdôležitejších foriem spoločenského vedomia, ktorá (ako aj iné formy) plní špecifickú funkciu (2; s. 82). Morálka predstavuje nielen normy a pravidlá správania sa a konania človeka v súkromnom živote i na verejnosti, ale vytvára aj normy a pravidlá posudzovania (hodnotenia) správania sa a konania tak vlastného, ako aj pracovného kolektívu alebo spoločnosti. Spoločnosť používa celú sústavu výchovy a vzdelávania i ďalšie prostriedky; týmito sa usiluje vštepovať svojim členom morálne zásady a hodnoty, ktoré by mali slúžiť jej rozvoju i rozvoju jej členov. Sústava morálnych zásad i hodnôt sú podmienené vývojom ľudskej spoločnosti, inak povedané – každá konkrétna spoločnosť má svoju sústavu, ktorá sa zároveň so spoločnosťou dynamicky mení a vyvíja.

Správanie sa a konanie ľudí - ako aj jeho posudzovanie - zasahuje rôzne oblasti spoločenského života, preto môžeme hovoriť o rôznych druhoch a úrovniach morálky, napr. o spoločenskej, politickej, študijnej, pracovnej morálke a ďalších. Pracovná morálka je teda prvkom, časťou všeobecnej morálky, aplikovanej v oblasti práce (2; s.83). Jej funkciou je zabezpečiť optimálne (t.j. uvedomelé, progresívne orientované) konanie a správanie sa ľudí v pracovnom procese. Pritom pracovná a profesionálna morálka nie sú identické. Pre ich čiastkové rozlíšenie môžeme zvoliť kritérium z hospodársko-spoločenskej praxe: od pracovnej morálky závisí výkonnosť, produktivita a kvalita vykonávanej práce, od profesionálnej morálky závisí špecifický spôsob správania sa ľudí určitej profesie i mimo realizácie profesionálnej

činnosti, a to tak na pracovisku, ako aj mimo neho (napr. lekár, vojak, policajt a iní). Pracovnú morálku možno posudzovať z dvoch hľadísk:

1. *objektívneho* – pracovná morálka predstavuje morálne princípy, hodnoty, vzory a normy správania sa v práci, ktoré vyplývajú najmä zo všeobecnej morálky,
2. *subjektívneho* - pracovná morálka vyjadruje stupeň osvojenia (akceptácie) všeobecných princíпов, hodnôt, vzorov a noriem správania sa a konania pracovníkov v pracovnom procese.

Uvedené roviny vyjadrujú vzťah *ideálu* (resp. spoločenských požiadaviek) a *skutočnosti*. Tento vzťah želaného a skutočného je ovplyvňovaný mnohými politickými, ekonomickými, technologickými a sociálnymi faktormi. Okrem chronologických faktorov (prelínanie starého a nového) sú to predovšetkým nerovnaké spoločenské a teda zároveň aj pracovné podmienky, diferencované potreby pracovníkov, rozdielna profesionálna orientácia, kvalifikácia a iné.

Pri skúmaní pracovnej morálky ako spoločenského javu sa často objavuje problém stanovenia kritérií jej ukazovateľov. Zložitost' tejto problematiky dokumentuje J. A. Pichňa (2; s. 84) uvedením niekoľkých ukazovateľov zároveň s ťažkosťami, ktoré so sebou prinášajú. Ako najznámejšie kritéria rozoberá:

1. *Efektívnosť práce* - vynára sa myšlienka, či je oprávnené merať stupeň pracovnej morálky efektívnosťou práce. Podľa tohoto ukazovateľa by sme totiž najvyšší stupeň pracovnej morálky museli priznať výhradne tomu pracovníkovi, ktorý produkuje najviac a zároveň s najmenšími vstupmi. Tento prístup by značne sťažil napr. uplatňovanie diferencovaného prístupu v hodnotení práce študentov, kedy by nebolo možné brať ohľad na vynaloženú námahu jednotlivca vo vzťahu k výsledkom a zložitou by bola aj motivácia študentov s rôznym potenciálom k lepším výkonom.
2. *Námahu vynaloženú pri práci* - pri používaní tohoto ukazovateľa sa posudzuje stupeň pracovnej morálky množstvom vynaloženej námahy. Najvyšší stupeň pracovnej morálky by podľa neho dosahoval pracovník (alebo skupina pracovníkov), ktorý sa pri práci najviac narobí, resp. vynaloží najviac energie.
3. *Pracovnú disciplínu* - tento ukazovateľ dáva možnosť merať pracovnú morálku prostredníctvom disciplinovanosti. Najvyšší stupeň pracovnej morálky by sa potom musel priznať takému pracovníkovi, ktorý chodí v stanovenom čase do práce a z práce, nevynecháva pracovné zmeny a dôsledne vykonáva pracovné príkazy a nariadenia svojho nadriadeného.

Bez hlbšieho uvažovania je možné konštatovať, že ani jeden z uvádzaných ukazovateľov pracovnej morálky sám o sebe nielenže nemôže stačiť na vymedzenie obsahu

pracovnej morálky, ale aj ich uplatňovanie v oblasti výskumu pracovnej morálky (hoci aj pri mechanickej syntéze) by bolo prinajmenšom nepresné. Preto J. Pichňa pri definovaní pracovnej morálky túto označuje ako *stupeň osvojených* (akceptovaných) a v pracovnej praxi aplikovaných *hodnôt a vzorov správania sa* - pri zachovaní základných princípov pracovnej disciplíny (uvedomelej i vynútenej). Ďalej pracovnú morálku možno diferencovať nasledovne:

1. Správanie sa účastníkov spoločenského systému (v mikrorovine ide napr. o vojenský útvar, v makrorovine a o pracovný či služobný výkon) voči spoločnému vlastníctvu (ochrana spoločného vlastníctva, šetrenie majetku a energie, využívanie rezerv v organizácii práce, technike, v schopnostiach ľudí a pod.);
2. Správanie sa účastníkov spoločenského systému voči pracovným prostriedkom (využívanie plnej kapacity strojového zariadenia dobrou organizáciou práce, udržiavanie strojového zariadenia v pravidelnom chode ošetrovaním, údržbou, odborným zaobchádzaním a pod.);
3. Správanie sa účastníkov spoločenského systému voči pracovným povinnostiam – teda spoločensko-profesionálne roly - dosahovanie kvalifikácie (vzdelanie, prax, individuálne vlastnosti) pre realizáciu zverených pracovných povinností, plnenie pracovnej normy v kvalite, kvantite a v čase, iniciatívna a tvorivá účasť na realizácii zverených pracovných povinností, ochotné preberanie zodpovednosti za včasné a kvalitné plnenie úloh, plné využívanie pracovného času na realizáciu zverených úloh a podobne;
4. Správanie sa účastníkov spoločenského systému voči spolupracovníkom - aplikovanie najmä princípov kolektivismu (spolupráca, vzájomná pomoc, solidarita), realizácia princípu vzájomnej úcty a ohľaduplnosti, prispievanie k úrovni hygieny a bezpečnosti na pracovisku, pestovanie správnych interpersonálnych vzťahov na pracovisku, zamedzenie privlastňovania si výsledkov práce iných a pod.;
5. Správanie sa účastníkov spoločenského systému voči nadriadeným a podriadeným – najmä využívanie všetkých foriem účasti na riadení, rešpektovanie pokynov a nariadení vedúceho (veliteľa - velenia), zamedzovanie servilných vzťahov k nadriadeným (pochlebovanie, donášanie atď.), úsilie stať sa vzorom v práci a v správaní sa k podriadeným, dôsledné uplatňovanie princípov odmeňovania, vyhýbanie sa rodinkárstvu, protekcií, úplatkom a pod.), preberanie zodpovednosti za prácu svojich podriadených a zároveň náročnosť na ich prácu;

6. Správanie sa účastníkov spoločenského systému voči sebe samému - náročnosť na seba pri plnení zverených úloh (sebadisciplína), zvyšovanie svojej kvalifikácie (vzdelávanie, prax, individuálne vlastnosti), starostlivosť o vlastné zdravie a bezpečnosť pri práci na pracovisku i mimo neho a podobne.

Nejasnosti pri definovaní pracovnej morálky považuje G. Friedmann za príčinu zjednodušenia výberu a používania jej charakteristických znakov. V priebehu výskumov, v ktorých sa rôzne aspekty pracovnej morálky (*absentizmus, fluktuácia, štrajk*) prijali ako znaky pracovnej morálky, sa často ukázalo nemožným zistiť medzi dvomi uvažovanými veličinami jednoduchý vzťah (3; s. 38) Z toho vyplynulo, že k zložitosti pracovnej morálky pristupuje i zložitosť samotných jej znakov. Preto vytyčuje platnosť týchto znakov ako „príznakov uspokojenia, či neuspokojenia“ s tým, že pracovnú morálku chápe ako uspokojenie, ktoré pracovník čerpá z rôznych aspektov svojej príslušnosti k podniku (1; s. 319).

Absentizmus, ako znak pracovnej morálky pokladá bezpochyby za indikatívnu hodnotu, za jeden z rozmerov pracovnej morálky, t.j. pracovníkovo „uspokojenie či neuspokojenie“ z hľadiska jeho profesie. Predpokladá, že hodnotu znaku nadobúda až po eliminovaní niektorých faktorov (napr. choroba). Potom ostávajú relatívne stabilné súvislosti, napr. miera zodpovednosti, väčšia zložitosť a náročnosť úlohy väčšmi pripútavajú jednotlivca k jeho práci. Vo výskumoch sa zistilo, že čím viac iniciatívy a zodpovednosti si vyžaduje daná úloha, tým výraznejšia je vytrvalosť v dochádzke. Z toho vyplýva i zmysel pre profesionálnu povinnosť, súvisiaci často s úrovňou kvalifikácie (vzdelania), ale i vekom, hrozbou nezamestnanosti, s pozitívnymi i negatívnymi sankciami, ktorých úlohou je obmedzovanie absencie na jednotlivých pracoviskách. Pritom miera tolerancie je na rôznych pracoviskách veľmi rozličná. Pritom sa stabilne ukazuje súvislosť medzi absentizmom v podnikoch a celkovou nezamestnanosťou v spoločnosti, alebo regióne. Miera absencií na pracoviskách sa znižuje s narastajúcou mierou nezamestnanosti.

Fluktuácia je podľa G. Friedmanna jasným znakom neuspokojenia pracovníkov. Podľa výsledkov výskumov sa ako najčastejšie faktory fluktuácie prejavujú najmä (1; s. 322 - 323):

- vek, pohlavie, dĺžka trvania manželstva (napr. ženy sú k fluktuácii náklonnejšie),
- rodinné zázemie (deti vyššie postavených rodičov opúšťajú pracoviská častejšie),
- miera zamestnanosti (keď stúpa nezamestnanosť, zamestnaným pracovníkom sa zdá znesiteľné na pracovisku i to, čo predtým považovali za neznesiteľné) a iné.

Skutočnosť, že fluktuácia je označená za jasný znak neuspokojenia neznamená, že všetci, ktorí na pracovisku zostali, sú uspokojení. Tento faktor pôsobí rozdielne z hľadiska času,

priestoru i špecializácie. Nie všetky povolania sú totiž vhodné na readaptáciu u nového zamestnávateľa, preto mnohí špecialisti sú často viazaní na svoj podnik, pričom nemusia byť uspokojenejší. Miera spokojnosti či nespokojnosti zamestnancov sa však môže prejavovať v rôznych oblastiach a fázach pracovného procesu a teda aj zaznamenávať rôznymi spôsobmi, napríklad od prostých slovných vyjadrení, návrhov a sťažností cez štrajk až po arbitrážne konania.

V podmienkach SR možno prejavovanie nespokojnosti pracovníkov postihnúť v dvoch rovinách – jednak nespokojnosť na pracovisku vyjadruje neustále takmer každý pracovník pri každej príležitosti neurčito, všeobecne a nepodnikne nič konkrétne pre zlepšenie situácie, a na druhej strane (a nebude to zrejme len slovenské špecifikum) sa niektorí pracovníci sťažujú permanentne na najvyšších štátnych inštitúciách. Takmer spravidla sa vynecháva na to určený subjekt – Národný inšpektorát práce (NIP), ktorý má zastúpenie vo všetkých ôsmich krajoch. Tento stav je zapríčinený okrem iného aj tým, že príchod inšpektora nerieši situáciu okamžite v prospech pracovníka, hoci má k dispozícii sankcie voči zamestnávateľovi. Napr. výplatu miezd často zabezpečí až (obyčajne zdĺhavé) súdne konanie a súdne rozhodnutie, čo sa tiež podieľa na nízkej dôvere zamestnancov v tento úrad. Za 1. polrok 2004 riešil NIP iba 123 sťažností (z toho 60 na pracovno-právne vzťahy a 61 na oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci -BOZP) a 2 014 podnetov (1708 pracovno-právne vzťahy, 298 BOZP). Poradie obsahu riešených sťažností je nasledovné (4; s. 63):

1. nevyplatené mzdy,
2. nevyplatené odstupné,
3. neposkytovanie stravovania,
4. neuzavreté, alebo neúplné pracovné zmluvy,
5. chybné zaradenie do tarifných tried.

Produktivita práce, výkonnosť, nemá úplne priamočiary vzťah k pracovnej morálke, hoci bola v popredí všetkých výskumov o pracovnej morálke a uspokojení. Tento vzťah je zložitejší, keď pracovná morálka nepreferuje len ciele podniku, ale aj ciele jednotlivca. K produktivite práce však majú vzťah dva aspekty: určité psychosociálne činitele a hrdosť na príslušnosť k určitej pracovnej skupine. Príslušnosť ku skupine však nemusí byť vždy faktorom produktívnosti. V niektorých prípadoch identifikácia s pracovnou skupinou prispieva k zníženiu produktivity (napr. robotníci brzdia nováčika, aby neprekračoval hranicu, ktorú väčšina rešpektuje). Pribrzdžovanie a „potápanie“ výroby sú dve formy boja, ktoré používajú pracovníci na ochranu svojich záujmov a „zúčastňujú“ sa tak na uskutočňovaní cieľov svojho podniku.

V súdržnej skupine sa produktivita vyznačuje najmä malou odlišnosťou výkonov jednotlivcov, jej celková úroveň kolíše podľa postojov podniku k zamestnancom. Skupina s kladným vplyvom na pracovníka môže zaiste zmeniť úroveň jeho produktivity, čo však môže byť pre zamestnávateľa práve tak nepriaznivé, ako aj priaznivé. Pracovník je produktívnejší vtedy, keď mu pracovná činnosť umožňuje efektívnym spôsobom uspokojiť najdôležitejšie životné potreby. Ak má však k dispozícii prostriedky na rýchlejšie alebo rentabilnejšie dosiahnutie svojich cieľov, alebo ak sa mu dôraznejšie natiskajú iné potreby, nijako sa nebude cítiť nútený vydať zo seba maximálne úsilie.

Pracovnú morálku teda možno chápať ako súčasť všeobecnej morálky, ako stupeň osvojených hodnôt a vzorov správania sa, ktorý je spoločensky podmienený a plní výchovnú a regulačnú funkciu vo vzťahoch medzi ľuďmi navzájom, medzi ľuďmi a inštitúciami, inštitúciami a ďalšími spoločenskými javmi. V pracovnej činnosti je tento stupeň osvojených noriem konfrontovaný so stavom uspokojenia, ktoré účastníci pracovného procesu čerpajú z rôznych aspektov svojej príslušnosti k podniku (firme, organizácii). Charakteristické znaky a kritériá pracovnej morálky sú veľmi zložité a dynamické, závislé od mnohých faktorov. Pracovná morálka je jednak spoločenským produktom, jednak aj činiteľom hospodárskeho a sociálneho vývoja spoločnosti.

LITERATÚRA:

1. FRIEDMANN, G.: *Sociológia práce*. Bratislava: Práca, 1967
2. PICHŇA, J. A.: *Sociológia práce*. Bratislava: Práca, 1978
3. POLONSKÝ, D. – HAMAJ, P.: *Úvod do sociológie práce*. Liptovský Mikuláš: LIA, 2002 ISBN 80-968746-2-4
4. HAMAJ, P.: *Sociológia práce*. Liptovský Mikuláš: 4D s.r.o., 2005 ISBN 80-969291-2-7
5. PICHŇA, J. A.: *Sociologické problémy povolania*. Bratislava: Práca, 1980

K VYMEDZENIU PODSTATY A OBSAHU VOJENSKO-PROFESIJNEJ ETIKY V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Dušan Polonský

Kľúčové slová: vojensko-profesijná etika, profesionalizácia ozbrojených síl, normatívna etika, funkcie normatívnej etiky, zmena charakteru vojenského povolania, morálny kódex.

About Substance and Content Delimitate of Military-Professional Ethic in the Armed Forces of Slovak Republic

Military-professional ethic is very important type of applied ethical research. Its substance and content rest in the point of intersection of ethic of social institutions and organizations with directive ethic and ethic of personality. Directive ethic is the core of military-professional ethic and fulfil some functions: cognitive, directive, regulative and value. Importance of military-professional ethic is increase owing to a consequence of armed forces professionalization and reform which are the main processes in the Armed Forces of Slovak Republic. They are oriented to create new military profession which is developing from institutional to occupational characteristics and also to create the professional personality in the armed forces (its new ethical-moral codex).

Na úvod chceme zvýrazniť, že náš prístup k vymedzeniu kategórie „vojenská profesijná etika“ vychádza z jej chápania v širšej a užšej rovine.

V **širšej rovine** *vojenská profesijná etika* predstavuje typ aplikovanej etickej vednej disciplíny, v ktorej ide v podstate o **prienik typov etiky sociálnych inštitúcií a organizácií s normatívnou etikou a s etikou osobnosti**, ktorá vykonáva vo vojenskej organizácii rôzne pracovné (vojenské i nevojenské) činnosti. Na základe toho vyvodzujeme, že *vojenská profesijná etika sa zaoberá na jednej strane určitými špecifickými črtami morálky, ktorá sa prejavuje v širšej rovine prostredníctvom vojenského povolania; na druhej strane je tvorená v užšej rovine komplexom noriem a pravidiel (kódexmi) konkrétnych vojenských profesií – veliteľských, technických, tylových (logistických), sociálno-kultúrnych, humanitných a pod.,*

vyťahujúcich sa na správanie a konanie jednotlivcov a profesijných skupín. (Polonský, D. 2003)

Uvedená širšia rovina vojenskej profesijnej etiky sa vzťahuje na vojenské povolanie, ktoré tak, ako každé iné povolanie, predstavuje určitý druh pracovnej činnosti, vznikajúce na pozadí meritórnej spoločenskej del'by práce - hoci v špecifickej oblasti spoločenských činností. Spolupodieľa sa tak na cieľovom stave spoločenského systému práce, to znamená na sebarealizácii a sebaaktualizácii spoločenského systému (na uspokojovaní potrieb spoločnosti) a na sebarealizácii aktérov (pracovníkov) tohto spoločenského systému. (Luknič, S., 1999) Vojenské povolanie z tohto hľadiska zaisťuje predovšetkým uspokojovanie potrieb obrany, ochrany a stability spoločenského systému a svoje poslanie naplňa prostredníctvom rozmanitých vojenských profesijných činností* s rôznorodým obsahom a s využitím množstva metód, foriem i prostriedkov. Pre daného jednotlivca – profesionálneho vojaka, je zdrojom jeho existencie a jeho hlavná odlišnosť oproti ostatným povolaniam spočíva v tom, že jeho zamestnávateľom je štát a podieľa sa tak na zaistení ozbrojenej obrany a ochrany záujmov a suverenity štátu. (Polonský, D.–Hamaj, P., 2002)

Súčasnú zmenu v charaktere morálky v ozbrojených silách Slovenskej republiky možno zachytiť prostredníctvom analýzy premien vo vojenskom povolaní. Medzi hlavné determinanty týchto premien patrí predovšetkým **profesionalizácia** našich ozbrojených síl a zmena spôsobu výkonu vojenského povolania **od inštitucionálnych k zamestnaneckým** charakteristikám.

Prvý determinant, **proces profesionalizácie ozbrojených síl** možno posudzovať z dvoch základných aspektov: kvantitatívneho a kvalitatívneho. *Kvantitatívny aspekt* vyjadruje postupnú premenu neprofesionálnych sociálnych pozícií, ktoré ešte v súčasnosti zaujímajú v ozbrojených silách vojaci povinnej služby na pozície pre profesionálnych vojakov. Z tohto hľadiska ide o proces zvyšovania podielu profesionálneho vojenského personálu v ozbrojených silách a nemusí všeobecne viesť k ich úplnej profesionalizácii.

Kvalitatívny aspekt profesionalizácie ozbrojených síl vyjadruje proces ich vývoja smerom k vojenskému povolaniu. Môže ísť o vývoj buď jednotlivca alebo zamestnania v intelektuálnom alebo v profesionálno-funkčnom smere. (Sorensen, H., 1990) Kým profesionalizácia zamestnania je v rôznej intenzite ovplyvňovaná externými politickými,

* Vojenské profesijné činnosti možno klasifikovať na také, ktoré: sú svojim obsahom a priebehom podobné činnostiam v civilných organizáciách (napr. administratíva, vedecká a pedagogická činnosť, ekonomicko-hospodárska činnosť a pod.); majú svoju obdobu v civilnej sfére, ale líšia sa obsahom a rozsahom (napr. činnosť rádio-operátora, dispečera leteckej prevádzky, pilota, palubného technika a pod.); realizujú sa výlučne ako činnosti vojenské (napr. činnosť veliteľov, prieskumníkov, delostreleckých a raketových, niektorých ženijných a iných odborností a pod.). (Purkrábek, M., 1969)

ekonomickými, technickými a technologickými, finančnými, ako aj demografickými a personálnymi a inými faktormi, tak profesionalizácia jednotlivca predstavuje proces, prostredníctvom ktorého človek dobrovoľne prijíma kariéru v ozbrojených silách a stáva sa „expertom na vedenie boja a na organizované použitie násilia.“ (Janowitz, M., 1960)*

Jednotlivec sa „socializáciou nebezpečenstva“ adaptuje na zaujatie sociálnej pozície v ozbrojených silách a formuje sa jeho vzťah k vykonávanému povolaniu (zamestnaniu). V tejto súvislosti možno hovoriť o „profesionalizme“ ľudí, vyjadrujúcom ich postoje k vykonávanému povolaniu a prejavujúcom sa v ich funkčnej špecializácii (odbornosti), vo funkčnej výkonnosti - v schopnosti plniť sociálne roly, v povinnosti uplatňovať právomoci a prejavovať zodpovednosť, ako aj v korporatívnej morálke. (Huntington, S., 1957) Čiže vojenský profesionáli sa správajú podľa a v súlade s určitými spoločne akceptovanými hodnotami a vykazujú určité znaky angažovanosti vo svojej role; sami seba vnímajú ako skupinu, vyznačujúcu sa „korporatívnou identitou“ (Kuhlman, J., 1990). Z tohto hľadiska predstavuje „profesionalizácia“ proces zvyšovania vedomostí, spôsobilostí, praktických zručností a občianskeho povedomia ľudského potenciálu ozbrojených síl – to znamená dosiahnutie určitej úrovne profesionality.

Z uvedeného vyplýva, že „profesionalizmus“ predstavuje v podstate „čosi ako moc expertov“ – píše Ch. Dandeker a P. Watts (1990, s. 59) a ďalej pokračujú: „... podstata profesionalizmu tkvie v autonómii alebo moci založenej na odbornosti a schopnosti ovplyvňovať klienta alebo používateľa profesionálnych služieb a moderné vojenské povolanie je teda stále oprávnené nazývané profesiou“ (s. 60). Vojenský profesionáli sú podľa neho tí, ktorí zaujímajú strategické pozície v organizácii, v produkcii a poskytovaní služby zákazníkovi.

Niektorí autori však upozorňujú, že „...cieľom dnešných snáh o profesionalizáciu armády nie je a nemôže byť profesionalizmus, ale *profesionalita*. Ide o to, vybudovať zbor, ktorý je odborne kvalifikovaný a uzrozumený s nárokmi povolania, ale tiež morálne (a politicky a kultúrne) na výške“ (Radvan, E., 2002, s. 144). Autor upozorňuje, že tam, kde

* Práve M. Janowitz vo svojej práci *The Professional Soldier (a Social and Political Portrait)*, rozpracoval koncepciou socializácie profesionálneho vojaka do podmienok služby v ozbrojených (nie plne profesionalizovaných) silách. Táto je podľa neho založená na: osvojovaní si vojensko-technických poznatkov a spôsobilostí, ktoré zblížujú vojenských a civilných špecialistov; osvojovaní si zvláštneho životného štýlu – pod vplyvom vojenského prostredia, životného štandardu, vojenskej autority, skúseností z kariéry a zmyslu pre vojenskú česť; oslabovanie pôvodných regionálnych a civilných zväzkov a ich nahradenie zväzkami s vojakmi i civilnými zamestnancami; rozvíjaní zmyslu pre širšiu „národnú“ pospolitosť – aj na základe určitého „politického étosu“, posúdenia politických dôsledkov svojho konania a následného uplatnenia sa po ukončení vojenskej kariéry; začleňovanie sa do pospolitosti profesionálnych vojakov – na základe očakávaného „gentlemanského“ správania sa a konania.

vládne profesionalizmus, možno aj morálku zneužiť: tí ktorí bez veľkého sebazaprenia dokážu byť len vzornými vykonávateľmi, hoci aj záujmov považovaných za všeobecné a riadia sa len nárokmi profesie, prestávajú mnohokrát konať mravne. Preto ani profesionál nie je viazaný výhradne požiadavkami povolania, ale aj mravnou povinnosťou, spojenou s plnou zodpovednosťou za slobodnú voľbu pre povinnosť (aj s rizikom, ktoré z nej pramení). V opačnom prípade sa profesionál stane iba „odborníkom na vojnu“ a armáda kolektívom zdatných „zamestnancov“, identifikovaných so záujmami profesie (tamže, s. 143).

Vo vojensko-profesijnej etike tak nadobúda na význame vyššia miera *zodpovednosti za napĺňanie povinností a právomocí* (záväznosť). Túto zodpovednosť možno chápať ako úzky vzťah k zvereným vojenským i nevojenským úlohám, k prijatiu záväzku a k prevzatiu celého systému vojenských povinností, ktoré z úloh vyplývajú. Spoločne s tým možno zodpovednosť chápať ako pocit povinnosti, prejavujúci sa v zachovávaní určitých postupov vo vojenských činnostiach, pri plnení čiastkových úloh, ako aj určitý spôsob konania a správania na zaujímanej sociálnej pozícii v armáde. (Foss, J.W., 1990)

Dôležitou súčasťou pripravenosti vojenského profesionála na jeho pôsobenie v ozbrojených silách je aj jeho *korporatívnosť* (stavovská morálka) – znamená hlavne oddanosť záujmom vojenskej organizácie, pocit spolupatričnosti a lojality k sociálnej skupine vojenských profesionálov a iných pracovníkov, ktoré majú pôvod v disciplinovanosti, v zodpovednosti za plnenie povinností, využívanie právomocí a za dosahované výsledky armádneho organizačného celku, ako aj vo vysokej miere v profesionálnych a sociálnych kompetenciách*.

Na báze tohto prístupu možno považovať za organickú súčasť vojenskej profesijnej etiky predovšetkým nasledujúce jej subdisciplíny: *analytickú etiku* - skúma význam morálnych pojmov (dobrý, zlý) a objasňuje etické výroky. Spravidla je rozčleňovaná na teórie kognitívne (zotrávajú na principiálnej poznateľnosti a objektivite morálneho) a nonkognitívne (zdôrazňujúce iracionálnosť a subjektivitu morálneho); *deskriptívnu etiku* – jej predmetom boli a sú mravné zvyky a obyčaje. Ich podrobný opis a určitá hierarchizácia vytvárajú síce pestrý, ale rozptýlený obraz mravnej kultúry rôznych spoločností a pospolitostí; *diskurzívnu etiku* a *etiku komunikácie*, ktoré predstavujú výraznú líniu súčasného filozoficko-etického myslenia. Základnou otázkou týchto etických teórií je otázka, ako a akým spôsobom je možné zdôvodnenie morálnych zákazov a noriem; *etiku individuálnu* a *sociálnu* - na rozdiel

* *Sociálnu kompetenciu* (kvalifikáciu) charakterizuje prirodzená schopnosť viesť ľudí, sociálna senzitivnosť, prosociálna orientácia, komunikatívnosť, korporatívnosť, kultivovanosť prejavu, sociálny cit a intuícia. (Murda, K., 1990)

od individuálnej etiky, ktorá je jednoznačne zameraná na vlastné blaho človeka, je sociálna etika orientovaná na spoločné, všeobecné dobro. Hlavný problém však spočíva v určení „spoločného všeobecného dobra“, ktoré predpokladá existenciu univerzálnych ľudských hodnôt; *metaetiku* – ide o špecifickú disciplínu, ktorá sa vyvinula v tomto storočí predovšetkým v anglofónnych krajinách. Je dôsledne normatívna a snaží sa skúmať predovšetkým jazyk etiky z logického a lingvistického aspektu. Charakteristická je pre ňu analýza obsahu a významu jednotlivých morálnych výrokov.

Jadro, základný obsah vojensko-profesijnej etiky podľa našej mienky tvorí predovšetkým *normatívna etika*. (Gluchman, V., Dokutil, M., 1998) V centre jej pozornosti stojí morálka ako konkrétne historický a spoločenský jav, tvorený určitým morálnym vedomím, morálnymi vzťahmi, morálnymi normami a morálnymi skutkami vojakov všeobecne a profesionálnych vojakov zvlášť. Jej nosný obsah tvorí rozlišovanie toho, aké správanie profesionálneho vojaka (v spoločnosti a vo vojenskej organizácii) je morálne správne, dobré alebo zlé, čestné alebo nečestné, morálne spravodlivé alebo nespravodlivé. Objasňuje taktiež obsah noriem, princípov, ale aj kódexov morálneho správania a konania príslušníkov ozbrojených síl.

Dôležitou črtou normatívnej etiky v rámci vojensko-profesijnej etiky je najmä *nevyhnutnosť zachovania odstupu od akejkoľvek ideológie a od politiky* tak, aby nepodliehala žiadnej ideologickej alebo politickej manipulácii alebo indoktrinácii (či je v praxi pomerne ťažko dosiahnuteľné – napríklad v súčasnosti sme svedkami výrazného prieniku náboženskej ideológie do našich ozbrojených síl). To znamená, že by sa mala vyvarovať predovšetkým „poslušnosti“ voči mocenským subjektom a mala by zohrávať rolu akéhosi živého spoločenského „žalobcu“. Jej pôsobenie bude totiž účinné a efektívne len vtedy, keď sa bude s odstupom stavať ku každodenným praktikám jednotlivcov (napr. veliteľov alebo iných nadriadených) i vojenských sociálnych skupín (formálnych či neformálnych), keď bude zaujímať kritický a nedôverčivý postoj k tomu, čo je momentálne propagované a hlásané za dobré a spravodlivé pre všetkých príslušníkov ozbrojených síl bez rozdielu.

Vojensko-profesijná etika by tak mala byť jedným zo *spôsobov nastavovania zrkadla voči manipulácii s vojakom* vo vojenskej organizácii a vyvolávať nedôverčivosť voči dogmám, „ustáleným“ a zakoreneným vojenským morálnym vzorom a pravidlám (napr. prejavom „staromazáctva“ aj medzi profesionálnymi vojakmi, uplatňovaniu mobbingu a šikanovania vo vojenských jednotkách a podobne). Prirodzene, ani vojensko-profesijná etika nemôže nikomu po vojensky nariaďovať, ale má pomáhať nastoľovať nové myšlienky – hlavne myšlienky humanity, spolupatričnosti, rovnakej slobody a demokracie pre všetkých

bez rozdielu hodnosti a funkcie v ozbrojených silách. Mala by viesť príslušníkov armády k dialógu a poukazovať na to, ktoré tvrdenia či presvedčenia sú pochybné, mylné alebo vyložene namierené proti slobode, demokracii a ľudskosti vo vojenskom sociálnom prostredí. Preto hlavný zmysel normatívnej etiky v rámci vojensko-profesionálnej etiky spočíva podľa nášho názoru v *hľadaní a presadzovaní prvkov demokracie, humanizmu a sociálnej spravodlivosti vo vojenskej organizácii.*

Normatívna etika na základe toho, že stanovuje pravidlá a normy sociálnych vzťahov, zároveň plní vo vojenskej organizácii niekoľko funkcií. Medzi ne patria hlavne: poznávacia, normatívna, regulatívna a hodnotová funkcia. Meritórny obsah týchto funkcií je nasledujúci:

Poznávacia funkcia – vymedzuje centrálné otázky vojensko-profesijnej morálky a tiež prechody medzi „je“ a „môže“, „má“ a „je povinný“ a otázky doplnujúce, ktoré sa týkajú zovšeobecnenia konkrétnych prejavov činností profesionálneho vojaka a jeho vzťahu nielen k iným ľuďom, k sebe samému, ale k spoločnosti vôbec. V uvedenom zmysle predstavuje vojensko-profesijná etika akúsi formu „svedomia“ vojenskej organizácie, tvorenú morálnym myslením a konaním jednotlivých vojakov, vojenských sociálnych skupín i ozbrojených síl ako celku.

Normatívna funkcia – určuje normy, pravidlá a morálne zákony, ktoré nie sú raz a navždy dané, ale sa vyvíjajú tak, ako prebieha vývoj našej spoločnosti i ozbrojených síl. Preto aj hodnotenie konkrétnych činov vojakov, či sú morálne alebo nie, súvisí s úrovňou rozvoja spoločnosti i ozbrojených síl a v nich fungujúcich sociálnych inštitúcií, regulujúcich správanie a konanie ľudí. Kritériá pre morálne či nemorálne správanie sú spravidla vyjadrené v eticko-morálnom kódexe vojenskej organizácie (alebo konkrétnej vojenskej profesie), ktoré regulujú ontogénu jednotlivca a tvoria predpoklad pre uplatnenie regulatívnej funkcie vojensko-profesijnej etiky.

Regulatívna funkcia – pramení z niekoľkých skutočností: z uplatňovania zaužívaných zvykov, obyčají a tradícií, ktoré sa opakovali v priebehu dlhého sociálneho, ekonomického, politického, kultúrneho a náboženského vývoja v našej spoločnosti, ktoré sa odrážajú do určitej miery aj v ozbrojených silách; z určitej idealizácie rôznych vojensko-politických udalostí, významných pre fungovanie a rozvoj konkrétnej spoločnosti a jej ozbrojených síl; z aktivity vojenských sociálnych skupín a vojenskej organizácie, ktoré usmerňujú správanie a konanie svojich príslušníkov k dosahovaniu pragmatických či utilitárne stanovených zámerov (tvoriacich aj prirodzenú súčasť organizačnej kultúry ozbrojených síl). Prirodzene, nie všetky regulujúce pravidlá morálky majú všeobecnú a dlhotrvajúcu platnosť. Niektoré sa obmedzujú len na určitú časť ozbrojených síl (napr. dôstojnícka česť – dnes česť profesionálneho vojaka),

iné sa premietajú v podobe zvykov a tradícií do ďalších etáp vývoja ozbrojených síl (napr. zvyky pri plnení vojenského režimu, vo vzťahoch medzi mladšími a staršími dôstojníkmi, tradície a ceremoniály pri povyšovaní v hodnostiach, rôzne obrady – prijímania alebo vylučovania z ozbrojených síl atď.).

Hodnotová funkcia – určuje hierarchiu osobitných sociálne určených objektov vojenskej organizácie, v ktorých sa prejavuje ich pozitívny alebo negatívny význam pre profesionálnych vojakov (charakteru vojensko-technického, kultúrneho, sociálneho a pod.). Tieto sú vo vzťahu k jednotlivcovi objektom jeho záujmov, snáh či odsúdenia. Tvorí tak isto určité systémy hodnôt (ich hierarchizovaný rebríček) vo vedomí vojakov, ktoré následne konfrontujú s hodnotami, ktoré sú uznávané vo vojenskej organizácii alebo aj v spoločnosti a podľa toho regulujú svoje správanie a konanie.

Všetky uvedené funkcie normatívnej morálky by mali byť vo vojenskej organizácii uplatňované v neoddeliteľnej jednote – navzájom sa prelínajú a podmieňujú. Nemožno ani jednu z nich absolutizovať na úkor inej alebo ich navzájom nadradovať. To však neznamená, že v určitom historickom období nemôže nadobudnúť na význame niektorá z nich – napríklad pri zmene typu spoločnosti (zo „socialistickej“ na „kapitalistickú“) je zvýraznená funkcia normatívna a hodnotová. V priebehu vývinu nového typu spoločnosti a ozbrojených síl v nej sa postupne „váha“ jednotlivých funkcií vyrovnáva.

Z hľadiska druhého determinantu je aj v súčasnosti **moderné (profesionálne) vojenské povolanie** chápané prevážne ako byrokratické povolanie alebo ako splynutie vojenskej profesie s vojenskou organizáciou. No na rozdiel od „sociálnej inštitúcie“ a od nej odvodeného modelu povolania, sú „zamestnania“ organizované a legitimované aj v ozbrojených silách logikou fungovania trhového mechanizmu – hlavne vzťahom medzi dopytom a ponukou, ocenením profesionálneho výkonu, profesionálnej („expertnej“) prípravy atď.

Súčasnú premenu v charaktere vojenského povolania možno identifikovať prostredníctvom analýzy činnosti vojenských profesionálov (síce vnútorne diferencovaných na báze del'by vojenskej práce) – na jednej strane *inštitucionálnej*, danej zmyslom existencie vojenskej organizácie a z nej vyplývajúcej vojenskej povinnosti (spojenej s primeranou úrovňou zodpovednosti a právomocí); na druhej strane *zamestnaneckej*, ktorá spočíva v zodpovedajúcej inštrumentálnej orientácii, podmienenej zaujímanou sociálnou pozíciou v hierarchickej štruktúre armádnej organizácie a z nej vyplývajúcimi sociálnymi rolami. K tomu je dôležité poznamenať, že kým vojenské organizácie vo všetkých krajinách (bez rozdielu ich politickej orientácie) tradične vymedzovali vlastné poslanie a požiadavky na

profesionálnych vojakov podľa inštitucionálneho vzťahového rámca, potom sa v súčasnosti sústreďuje čoraz väčšia pozornosť na zamestnanecké charakteristiky vojenskej profesie.* Ide o rozsiahly problém, ktorému sa nemožno podrobne venovať v rozsahu tohto príspevku.

Užšia rovina vojenskej profesijnej etiky je vyjadrená v komplexe noriem a pravidiel výkonu vojenskej profesie, jednotlivých semiprofesií a špecializácií vo vojenskej organizácii. Tieto sú stanovené v zákonoch, rozkazoch a nariadeniach vyšších organizačných celkov ozbrojených síl a v súčasnosti vyjadrujú nielen tradičné vojenské hodnoty, ale aj hodnoty formujúcej sa demokratickej občianskej spoločnosti. Príslušníci ozbrojených síl sa k ich uplatňovaniu zaväzujú právnymi aktmi, ako zložením vojenskej prísahy (ešte vojaci v povinnej službe), sľubu profesionálneho vojaka alebo civilného zamestnanca ozbrojených síl. Eticko–mravný kódex, akokoľvek podrobne by bol rozpracovaný, však nenahradzuje silu právnych noriem, ale tvorí určité vodidlo a súčasne je reflexiou správania a konania príslušníkov ozbrojených síl.

Nakoľko v ozbrojených silách Slovenskej republiky neexistuje precizovaný eticko–morálny kódex príslušníka ozbrojených síl, tobôž profesionálneho vojaka (hoci predpis Vých-1-1 prezentuje široký sumár „noriem a pravidiel morálky príslušníka Armády SR“) a nerealizujú sa ani ďalšie etické opatrenia (napr. etický audit, etické prípadové štúdie, pracovník zodpovedný za etiku, komisia pre etiku a podobne, ktoré by napomáhali etickej orientácii príslušníkov ozbrojených síl a utvrdzovali tie spôsoby správania a konania, ktoré sú eticky správne a vylučujú tie, ktoré sú v rozpore s etickými hodnotami – Remišová, 2000), len v stručnosti naznačíme možné východiská pre jeho vytvorenie a inštitucionalizáciu etiky v ozbrojených silách.

V prvom rade by to nemal byť príliš široký dokument, prebraný napríklad z ozbrojených síl iného typu a iného štátu, ale by mal rešpektovať osobitosti našej krajiny a jej armády, ich historického, demografického, politického, sociálneho, náboženského, právneho, morálneho atď. vývinu. Po vypracovaní takého kódexu by sa malo jeho dodržiavanie aj priebežne kontrolovať a pravidelne vyhodnocovať – na každom stupni hierarchie ozbrojených síl a voči všetkým kategóriám ich príslušníkov.

* Vojenské implikácie zamestnaneckého modelu vojenského povolania sú jednoznačne prinajmenšom z týchto hľadísk: v efektívnosti nákladov neexistujú výraznejšie rozdiely medzi armádou a civilnými firmami; najracionálnejší a najefektívnejší spôsob fungovania vojenskej organizácie je na základe finančných tokov – preto sú tradičné „nepriame“ platby a dávky menej vhodné; lepšie je odmeniť ľudí na základe ich odborných vedomostí a nemať tieto rozdiely rozmazané hodnotou a dĺžkou služby. (Moskos, Ch., 1988)

Ďalej by eticko-morálny kódex príslušníka ozbrojených síl – hlavne vojenského profesionála, mal popri svojej záväznosti a usmerňujúcej funkcii súčasne podnecovať a podporovať jeho pozitívne eticko-mravné konanie a správanie, rozvíjať u neho motiváciu, iniciatívu, spoluprácu a viesť ho k samostatnému a tvorivému uvažovaniu. (Kánský, 1999) Koncentrovaným spôsobom je možné vyjadriť takýto kódex ako *systém eticko-mravných pravidiel, smerujúcich k realizácii sociálnych rolí vojenských profesionálov – hlavne občianskej roly, roly vojenského odborníka, roly riadiaceho pracovníka, vedúceho a vychovávateľa - seba aj svojich podriadených*. Mohlo by ísť o akési „desatoro“ (ako sme tomu často svedkami v oblasti manažmentu, vzťahujúceho sa hlavne na riadiacich pracovníkov), dobre zapamätateľné a vyhodnotiteľné (koľko katolíckych veriacich napríklad ovláda a riadi sa náboženskými prikázaniami?) v jednotlivých štruktúrnych prvkoch ozbrojených síl.

Napokon by metodickým východiskom pre formulovanie eticko-mravného kódexu vojenského profesionála (aj ako riadiaceho pracovníka v ozbrojených silách) mohli byť tzv. úrovne morálky manažéra, ktoré prezentuje H. Čierna (2001). Ide o nasledujúce:

- ① *Základná slušnosť a dodržiavanie zákonov* – manažér by nemal klamať, škodiť iným. Mal by si jednoznačne plniť povinnosti a sľuby, ktoré dal spolupracovníkom.
- ② *Zvládnutie konfliktov medzi osobnými a služobnými záujmami*.
- ③ *Ochota slúžiť ľuďom a férovosť* – vyššia úroveň morálky, ktorá vyžaduje snahu manažéra slúžiť podniku aj zamestnancom, rovnako ako i klientom a zákazníkom.
- ④ *Demokratická zodpovednosť* – zosúladenie vlastného konania so záujmami iných.
- ⑤ *Aktívna účasť na určovaní podnikovej politiky* – manažér by mal vedieť určiť, ktoré rozhodnutia a akcie sú eticky správne a ktoré nie. Mal by sa aktívne podieľať na odstraňovaní diskriminácie a nemorálnych praktík spolupracovníkov.
- ⑥ *Umenie kompromisu a sociálna integrácia* – byť schopný kompromisných rozhodnutí, spolupráca a integrácia s inými.

Ide prirodzene o stručný a schematický výraz základných požiadaviek na konanie vojenského profesionála na zaujímanej sociálnej pozícii v ozbrojených silách, ktoré môže na jednej strane viesť k pevnejšej zomknutosti a stmelenosti vojenských kolektív, ale na druhej strane by mohli pôsobiť aj disfunkčne – napríklad v podmienkach vedenia ozbrojeného násillia, ktoré vyžaduje rozhodný a nekompromisný postup (eticko-mravné spochybniteľný) voči možnému protivníkovi. Z tohto hľadiska je namieste pripomenúť (nie riešiť) aj problém tzv. *etického hodnotenia činov vojenských profesionálov*, ktoré by malo pozostávať z nasledujúcich východísk: úvahami nad dôsledkami konania, povinnosťami, záväzkami a

zodpovednosťou, právom ako „minimom morálky“, spravodlivosťou ako základom etického hodnotenia a konkrétnou sociálnou situáciou. (Ondrejková, 2001)

Na záver chceme poznamenať, že rozpracovanie problematiky vojensko-profesijnej etiky v podmienkach výstavby a fungovania profesionálnych Ozbrojených síl Slovenskej republiky ešte len čaká na komplexnejšiu teoretickú reflexiu. To môže následne poslúžiť uskutočneniu rozsiahlejšieho empirického výskumu vo vojenských jednotkách a útvaroch, aby došlo ku konfrontácii toho, čo by malo z hľadiska vojensko-profesijnej etiky byť a čo skutočne (reálne) existuje. Prirodzene, pri rešpektovaní skutočnosti, že aj zjednocovanie vojakov (najmä profesionálnych) sa vo vojenskej organizácii neuskutočňuje len na základe zákonov, ale aj prostredníctvom zachovávanía a rozvíjania vnútorných potrieb a hodnôt príslušníkov armády, cez medziľudskú komunikáciu – verbálnu i neverbálnu, skrz kultúrne artefakty, tradície, obyčaje, zvyky a mnohé ďalšie činitele vojensko-sociálneho života.

LITERATÚRA:

1. ČIERNA, H.: *Podnikateľská etika*. B. Bystrica: Ekonomická fakulta UMB, 2001
2. DANDEKER, Ch. - WATTS, P.: *Moderní vojenské povolání. Profesionalismus, byrokratická organizace a moderní národní stát*. In: *Vojenský profesionál a problémy profesionalizace armád*. Praha: VÚSV, 1990
3. FOSS, J.W.: *Command*. In: *Military Review*, No 4, 1990
4. GLUCHMAN, V. - DOKUTIL, M.: *Etika I. Teoretické otázky etiky*. Bratislava: Vyd. PVT a.s., divízia Prešov, 1998
5. GLUCHMAN, V. - DOKUTIL, M.: *Etika II. Súčasné etické teórie*. Bratislava: Vyd. PVT a.s., divízia Prešov, 1998
6. GLUCHMAN, V. - DOKUTIL, M.: *Etika III. Praktické otázky etiky*. Bratislava: Vyd. PVT a.s., divízia Prešov, 1998
7. HUNTINGTON, S.: *The Soldier of the State*. Harward University Press (nekorigovaný preklad VPA). Praha: 1968
8. JANOWITZ, M.: *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. Illinois: The Free Press of Glencoe, (nekorigovaný preklad VPA). Praha

9. KÁNSKÝ, J.: *Etické kodexy podniků*. In: *Filozofia*, Roč. 54, č. 1, 1999
10. KOMÁREK, J., 2002: *Úskalí profesionalizace Armády České republiky*. In: *Sborník Vojenské akademie v Brně, řada C-D, Zvláštní číslo 3*. Brno: 2002
11. KUDLIČKA, J. - HULAN, B. - ŠVERHA, S.: *Vybrané problémy sociálnej etiky*. L. Mikuláš: Vojenská akadémia, 2002
12. KUHLMAN, J.: *Zaměstnání vojenského důstojníka. Některé úvahy a empirické poznatky*. In: *Vojenský profesionál a problémy profesionalizace armád*. Praha: VÚSV 1990
13. LUKNIČ, S.: *Etika v činnosti policajta*. Bratislava: Arnold & Akadémia Policajného zboru, 1999
14. MOSKOS, Ch.: *Institutional/Occupational Trends in Armed Forces an Update*. In: *Armed Forces and Society*, 12, č. 3, 1988
15. MURDZA, K.: *Axiologická dimenzia profesionalizácie armády a jej sociologická reflexia*. In: *Věda, armáda, spoločnosť*, č. 1. Bratislava: VVPŠ
16. ONDREJKOVÁ, A.: *Etika profesie*. B. Bystrica: Fakulta humanitných vied UMB, 2001
17. POLONSKÝ, D.: *Vybrané etické aspekty rozvoja ľudských zdrojov v Ozbrojených silách Slovenskej republiky*. In.: *Etika v ekonomickom prostredí II*. Acta oeconomica No 15. B. Bystrica: Ekonomická fakulta UMB, 2003
18. POLONSKÝ, D. - MATIS, J.: *Profesionalizácia armády a príprava vojenských profesionálov*. L. Mikuláš: Vojenská akadémia SNP, 1994
19. POLONSKÝ, D. - HAMAJ, P.: *Úvod do sociológie práce*. L. Mikuláš: LIA, 2002
20. POLONSKÝ, D. - ŠKVRNDA, F. a kol.: *Professionalisation of Armed Forces*. Budapest: MOD of Republic of Hungary, 2005
21. PURKRÁBEK, M.: *Důstojník v armádní instituci*. Praha: VPA KG, 1969
22. RADVAN, E.: *Profesionalita versus professionalism*. In.: *Vojenství XXI. století (Sborník příspěvků z mezinárodní konference)*. Brno: Vojenská akademie, 2002
23. REMIŠOVÁ, A.: *Problém inštitucionalizácie etiky v organizácii*. In.: *Etické rozmery transformačného procesu v ekonomike. Zborník z medzinárodnej konferencie, II. časť*. B. Bystrica: Ekonomická fakulta UMB, 2000
24. SORENSEN, H.: *Indikace*. In.: *Vojenský profesionál a problémy profesionalizace armád*. Praha: Vojenský ústav sociálních výzkumů, 1990

ETHOS KOMPETENCJI WYZNACZNIKIEM ETYKI EDUKACYJNEJ W SZKOLNICTWIE WOJSKOWYM

Paweł TYRAŁA

Abstrakt:

Maintenances resulting from features of organization. Factors reflecting manner and kind of human behaviours in organizational processes will be dependent on considerably from side of content of notion organization. Recommended is elasticity of organizational behaviours. Desirable is attitude enthusiastic and of infecting such climate other. Maintenances in processes of instruction and liftings of qualifications. Programmes of instruction aim to maintenances or of increasing efficiencies on at present occupied position, while programmes of improvement aim to unrolling necessary skills to future exercises. One should also to analyse ethical side of edukation, enterprises all of success. Maintenances resulting from features of organization. Factors reflecting manner and kind of human maintenances in organizational processes will be dependent on considerably from side of content of notion organization.

Pożądane zachowania organizacyjne w systemie kształcenia

Celem powołania uczelni wojskowej jest kształcenie kompetentnych specjalistów dla sił zbrojnych. Kompetencje oznaczają wiedzę oraz rzeczywiste zdolności do konkretnego działania – czynienia. Możemy to uzyskać poprzez poprawny system organizacji kształcenia. Kompetencyjność powinniśmy traktować jako ważny składnik etyczności życia zawodowego. W treści pojęciowej organizacja kształcenia mieszczą się wszystkie cechy systemu złożonego, takie jak: całościowość, systemowość i kompleksowość. W efektywnej organizacji kształcenia występuje efekt synergii⁸. To efekt strony działaniowej. *Działanie jest najdobitniej wyrażonym zachowaniem ludzi*. Dla nauki o organizacji zjawisko synergii leży u podstaw i stanowi sens tworzenia, funkcjonowania i rozwoju wszelkiego rodzaju organizacji.

Zmierzamy do takiego kształtowania zachowań organizacyjnych, aby były one zgodne z pewnym wzorcem, który określimy jako pożądany dla instytucji kształcących. To też wszystkie wytyczne edukacyjne powinni sobie przyswoić nauczyciele uczelni wojskowych. *Pożądane zachowania mają przyczynić się do uzyskania efektu synergetycznego w procesie zarządzania kształceniem*. Synergia jest pojęciem z dziedziny organizacji i kierowania i oznacza, że całość uzyskiwanego efektu zarządzania jest większa od zwykłej sumy oddzielonych efektów cząstkowych. To najbardziej pożądany sposób zachowania się uczelni, który zmierza do samodoskonalenia. Ważne są więzi, które określają w sposób istotny postulat spójności instytucji edukacyjnej.

Wyróżniamy:

- więź służbową – określa drogę bezpośrednich podległości między przełożonym i podwładnym, w ramach hierarchicznego układu uprawnień, obowiązków, odpowiedzialności i sankcji za skutki podejmowanych i realizowanych decyzji edukacyjnych.

⁸ Od greckiego synergia = współdziałanie. Encyklopedia organizacji i zarządzania, PWE, Warszawa 1981, s. 507.

- więź funkcjonalną – występuje między członami spełniającymi funkcje ściśle wyodrębnione ze względu na różną ważność zadań wykonywanych przez te człony na korzyść całości.
- więź techniczną – ustala stopnie podległości między członami odpowiadającymi za zabezpieczenie ciągłości i niezawodności toku realizacji zadań kształcenia.
- więź społeczną – odwzorowuje stosunki międzyludzkie w danej całości zorganizowanej. To żywy wyraz zachowań ludzi. W sferze społecznej kształtuje się klimat pracy nauczycielskiej.

Przyjmuje się, że zachowaniem człowieka w pracy kierują cztery najważniejsze rodzaje motywów i potrzeb:⁹

- Motywacja osiągnięć, to nic innego jak potrzeba sukcesów, chęć przyjmowania na siebie odpowiedzialności, przy zachowaniu rozsądnego ryzyka, pragnienie pracy twórczej i nowatorskiej.
- Motywacja władzy, która wynika z potrzeby panowania nad innymi, wywierania wpływu na otoczenie.
- Motywacja przynależności do grupy (afiliacja), opiera się na potrzebie przyjaznych stosunków z ludźmi.
- Motywacja bezpieczeństwa, która dotyczy utrzymania posiadanej pozycji społecznej oraz wynagrodzenia. Dotyczy także bezpieczeństwa pracy, unikania ryzyka.

Zachowania nauczyciela są kształtowane przez wszystkie wymienione motywy.

Procesy zachowań organizacyjnych są funkcją oddziaływań poszczególnych podsystemów uczelni. Spośród różnych prób schematycznego przedstawienia organizacji najbardziej znany jest czteroczłonowy model organizacji, każdą uczelnię można ukazać jako układ czterech podstawowych czynników (elementów, członów, podsystemów) tworzących jakby filary jej konstrukcji organizacyjnej.

Są nimi: ludzie, zadania, struktura, technologia kształcenia.

Wszystkie człony pozostają we wzajemnych relacjach między sobą i z otoczeniem. Ludzie są najważniejszymi uczestnikami organizacji wraz z ich kwalifikacjami (wiedzą i umiejętnościami), hierarchią wartości, a stąd postawami i motywacjami do działania. Drugi człon stanowią cele uczelni, rozumiane jako zbiór (wiązka) zamierzeń przewidzianych do osiągnięcia w określonym przedziale czasu, a uwzględniających potrzeby (oczekiwania) zarówno otoczenia jak i członków organizacji.

Ustalone cele determinują zachowania, często też mówimy o postawach ludzi.

Współcześnie, podstawową funkcją kultury organizacyjnej uczelni staje się wcześniejsze kształtowanie (ex ante), jej przyszłych zachowań strategicznych. Wartości strategiczne stanowią swego rodzaju wzorce teoretyczne, według których formułuje się strategię (odpowiadają na pytanie: jak być powinno? – mają zatem charakter normatywny). Wartości operacyjne nie wyznaczają strategii, stanowią natomiast kluczowy element jej implementacji, przesądzający o tym, czy dana strategia zostanie de facto zrealizowana (odpowiadają więc na pytania: jak jest? – mają więc charakter opisowy).

W kulturze uczelni możemy wyróżnić jej dwa główne składniki:

1. Kultura zachowań organizacyjnych
 - Funkcje kultury organizacyjnej.
 - Zestaw cech kultury organizacyjnej menedżera.
 - Czynniki motywacyjny w zachowaniu organizacyjnym.
2. Etyka zachowań organizacyjnych
 - Kultura zachowań w zarządzaniu.
 - Etyka jako wartość w zachowaniach organizacyjnych.

⁹ Kożusznik B, Adamiec M, Zarządzanie sobą, Gliwice 1998, s. 26-27.

- Socjalizacja w zachowaniach organizacyjnych.
- Asertywność organizacyjna.

Elastyczność zachowań organizacyjnych

*Zalecana jest elastyczność zachowań organizacyjnych*¹⁰. Pożądana jest postawa entuzjastyczna w realizacji programu kształcenia oraz zarażania takim klimatem innych. Uśmiech ma wielką siłę, zawsze zjednuje ludzi. Najodpowiedniejsze zachowania polegają na kompromisie poszczególnych klimatów. Z punktu widzenia efektywności procesu kształcenia optymalnym będzie połączenie klimatu innowacyjnego z domieszką autorytarnego i towarzyskiego. Tolerancja sprzyja dobremu klimatowi. Należy ustępować w rzeczach drobnych aby wygrać wielkie. Należy mieć silne poczucie wspólnego celu. Nie być zazdrosnym o osiągnięcia i sukcesy współpracowników. Zastanawiamy się nad tym jak widzą nas inni i wyciągamy z tego korzystne wnioski. Zmieniamy się na lepsze. Postępujemy po dżentelmeńsku i z klasą. Zalety wrażliwości i zrozumienia, ciepła i otwartości trzeba pogodzić z męską siłą, uporem i niezależnością. Powinniśmy działać z wyobraźnią, być refleksyjni oraz dociekliwi. Zawsze szukać związków przyczynowo – skutkowych zachodzących zachowań. Postępować w sposób demokratyczny ze skłonnością do zawierania kompromisów. W tym miejscu wypada także odnieść się do problemu narodowej i międzynarodowej kultury zachowań organizacyjnych. W *problematyce zachowań organizacyjnych w procesie kształcenia nie może zabraknąć kontekstu międzynarodowego. Nie zapominajmy o doświadczeniach edukacyjnych państw NATO*. Uwzględniamy w zachowaniach także wpływ globalny. Tradycje kultury zachowań organizacyjnych przenikają i mieszają się wzajemnie. Ich zachowania różnicują pewne inne spojrzenia na takie zagadnienia jak:

- Stosunek do środowiska naturalnego,
- Czas (przeszłość, teraźniejszość, przyszłość),
- Stosunek do natury ludzkiej,
- Stosunek do działania,
- Akcentowanie odpowiedzialności,
- Przestrzeń (publiczna, prywatna).

Zachowania w procesach szkolenia i podnoszenia kwalifikacji

Programy szkolenia zmierzają do utrzymania lub podwyższania wydajności na obecnie zajmowanym stanowisku, zaś programy doskonalenia dążą do rozwijania umiejętności potrzebnych do przyszłych zadań. Programy szkolenia i doskonalenia mogą być pomocne zarówno dla ludzi na stanowiskach kierowniczych jak i dla innych specjalistów, choć ich treść jest na ogół odmienna. Zazwyczaj specjaliści są w znacznie większym stopniu szkoleni w umiejętnościach technicznych, potrzebnych w pracy obecnie przez nich wykonywanej, zaś kierownicy na ogół uczestniczą w programach rozwijających umiejętności, które będą im potrzebne w przyszłej pracy – zwłaszcza umiejętności koncepcyjne i społeczne.

Nowi kandydaci do służby wojskowej muszą zdobyć nowe umiejętności. Ze względu na wysoki poziom motywacji stosunkowo łatwo można ich nauczyć umiejętności i zachowań, których się oczekuje na nowym stanowisku. Natomiast szkolenie doświadczonych

¹⁰ Kożusznik B, Adamiec M, Zarządzanie sobą, Gliwice 1998, s. 35-42; Tyrała P, Zachowania organizacyjne w procesach zarządzania, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2004.

specjalistów może stwarzać problemy. Nie zawsze łatwo da się określić ich potrzeby szkoleniowe, a nawet jeśli to się uda – mogą oni z niechęcią odnosić się do żądanej od nich zmiany dotychczasowego utrwalonego sposobu postępowania. Wyłania się tutaj edukacyjny aspekt zarządzania. Ludzie uczestniczą w nieustannym mimowolnym procesie kształcenia i wychowania w zakresie kultury jednostki w której służą. Bezpieczeństwo pracy możemy podnieść poprzez efektywność edukacyjną. Przykładem wysokiego ryzyka jest działalność lotnicza. Dlatego doświadczenia edukacyjne w lotnictwie są przenoszone do innych obszarów. Kultura jednostki wojskowej przenosi się na wszystkich ich członków. Nie jest to nic innego jak proces socjalizacji. W uzyskaniu dużej efektywności każdego szkolenia może pomóc znajomość podstaw pedagogiki. Jej specyfika wynika z treści szkolenia, które są treściami wynikającymi z potrzeb umiejętności zawodowych. Należy zalecać postulat wielostronności współczesnego kształcenia, czyli nauczanie multimedialne. Temu powinny być podporządkowane zachowania organizacyjne stosowane w instytucjach edukacyjnych. Możemy określić taki system zasad nauczania – uczenia się, który podlegając ewolucji podstawowych ogniw szkolenia ułatwi organizację i kierowanie procesem doskonalenia zawodowego. System ten obejmuje:¹¹

- Zasadę świadomego i aktywnego udziału w procesie szkolenia.
- Zasadę wiązania teorii z praktyką (realizm).
- Zasadę pogłębłości.
- Zasadę jedności kształcenia indywidualnego i zespołowego.
- Zasadę postępującej złożoności i stopniowania trudności.
- Zasadę systematyczności i logicznej kolejności.
- Zasadę trwałości wiedzy, umiejętności i nawyków.
- Zasadę jedności kształcenia i wychowania.
- Zasadę kształcenia ustawicznego.

Od efektów edukacyjnych będą w największym stopniu uzależnione późniejsze zachowania specjalistów. Analogicznie jak ma to miejsce w przypadku teorii, na gruncie pedagogicznym można mówić o praktyce pedagogicznej, bądź praktyce edukacyjnej. Kształcenie i doskonalenie powinno odbywać się w sposób kompetentny. Efektywność może być osiągnięta tylko przy poszanowaniu metodycznych zasad kształcenia. Zachowania organizacyjne w procesach edukacyjnych są tak samo istotne jak zachowania organizacyjne procesów wytwórczych. Poprzez kształcenie doskonalimy naszych podwładnych.

W węższym rozumieniu mówi się niekiedy o praktyce jako świadomej i celowej działalności ludzkiej. To ujęcie pozwala posługiwać się terminami: praktyka pedagogiczna, praktyka edukacyjna, praktyka dydaktyczno – wychowawcza. Wiedzę praktyczną przypisuje się wówczas bezpośrednio doświadczeniu ludzkiemu, a teorię i wiedzę teoretyczną temu co naukowe (wiedza naukowa). Inną tendencją zaobserwować można w odmiennym pojmowaniu samej praktyki, jako empiryczne sprawdzanie wiedzy (empiria, badania podstawowe), lub zastosowanie wiedzy dla celów przekształcania rzeczywistości (działalność pozanaukowa, wdrażanie wiedzy).

Szczegółowe dyrektywy metodyki kształcenia, czyli działania praktycznego mają ściśle określony zasięg postępowania, są one uzasadnione prakseologicznie dla konkretnych warunków rzeczywistości istniejącej w danej uczelni, w której odbywa się proces doskonalenia i kształcenia. Metodyka jest zawsze opisem zalecanych najbardziej skutecznych środków dydaktyczno – wychowawczego działania dostosowanego do realiów pracy danej uczelni. W praktyce edukacyjnej spotykamy się z dynamiką procesów dydaktyczno – wychowawczych.

¹¹ Tyrała P, Kształcenie menedżerów, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2005; Tyrała P, Zarys dydaktyki ochrony cywilnej. Pragmatyzm pedagogiki społecznej, Wyd. Oświatowe FOSZE, Rzeszów 1998, s. 65.

Działając edukacyjnie łączymy oddziaływania dydaktyczne z wychowawczymi. To też w procesie kształcenia specjalistów nie pomijamy oddziaływania wychowawczego, kształtując osobowość pod kątem potrzeb specyfiki kompetencji¹². Mówiąc o systemie edukacyjnym, jego cechach i właściwościach powinniśmy mieć na uwadze wielkość jego elementów, występujące między nimi współzależności oraz procesy przekształceń występujących w obrębie ogólnego systemu. Mówimy dzisiaj także o menedżerskim charakterze procesów oraz programów kształcenia specjalistów wojskowych, to ma łagodzić późniejszy proces rekonwersji w czasie powrotu do cywila.

Powinniśmy powrócić do kultu **etyki zawodowej**. Należy również analizować etyczną stronę profesji, przedsiębiorczości i przede wszystkim sukcesu. „Każdy człowiek – pracownik ma swą wartość, na którą składają się jego umiejętności zawodowe, kwalifikacje, cechy charakteru, doświadczenie, umiejętności łączenia własnego dobra z dobrem jednostki wojskowej, dyspozycyjność, samodyscyplina oraz etyka indywidualna i etyka zawodowa”¹³. Etyka zawodowa zbliża się do konkretyzacji moralności ogólnej z punktu widzenia głównych aspektów danego zawodu. Z tych pozycji kształtuje się pewna odrębność akcentów:

- Konkretyzacja ogólnie uznanych norm,
- Swoista hierarchiczna odrębność zawodowa uznawania norm i wartości,
- Pewna modyfikacja norm i wartości,
- Preferowany sposób rozstrzygnięć wykroczeń moralnych.

Wymienione akcenty znajdujemy w statutach lub kodeksach etyczno – zawodowych. Określa się w nich rolę i misję danego zawodu. Te unormowania mają istotny wpływ na zachowania organizacyjne. Moralność zawodowa wynika z pełnionej roli zawodowej. Otoczenie oczekuje pewnych zachowań oczekiwanych, akceptowanych i z góry nie spodziewa się konkretnych uchybień.

W trakcie kształcenia wojskowego dbać o kształtowanie umiejętności kierowniczych. Dowodzenie nie jest niczym innym jak specjalistyczną formą kierowania i zarządzania. Zadaniem działalności kierowniczej jest zapewnienie współdziałania ludzi z sobą w rozwiązywaniu problemów gospodarowania i mobilizowanie ich energii i inteligencji do przemyślanego wypełniania postawionych przed nimi zadań oraz wyboru środków do ich osiągnięcia. *Takich zachowań i postępowania, które są w największej zgodzie z oczekiwaniami kierownika.* Należy przy tym dodać, że kierownik dążąc do realizacji określonych wartości – i w związku z tym narzucając swoją wolę podwładnym, nie może lekceważyć ich oczekiwań i ich postaw.

Kierownicy:

- pracują z ludźmi i poprzez ludzi;
- podejmują trudne decyzje;
- są odpowiedzialni i ponoszą odpowiedzialność;
- doprowadzają do równowagi między konkurującymi celami i ustalają priorytety;
- muszą myśleć analitycznie i syntetycznie;
- stanowią kanały komunikacji w organizacji;
- są rozjemcami;
- są politykami;
- są dyplomatami;
- są symbolami.

¹² Tyrała P, *Metodyka wychowania. Bliżej nauczycielskiej prakseologii*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2001.

¹³ Chrupała M, *Psychologiczne i etyczne aspekty sukcesu w biznesie*, W: Kozusznik B, Adamiec M (red.), *Współczesne problemy zarządzania ludźmi*, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2000. s. 100-126.

Zdolności przywódcze w wielkim stopniu wpływają na rodzaj zachowań organizacyjnych w jednostce wojskowej. Dowódcy są menedżerami wojskowymi. Przywódcze uzdolnienia i umiejętności, jakimi dysponują, w poważnym stopniu wpływają na powodzenie lub niepowodzenie ich organizacji. Z przywództwem często idzie w parze charyzma. Człowiek charyzmatyczny wywiera ogromny wpływ na sposób zachowań ludzi w organizacji. Z tego względu teoretycy naukowej szkoły organizacji i zarządzania prowadzili badania nad wpływem zdolności przywódczych na wyniki firm. Podchodzili do tych badań na trzy sposoby: analizowali cechy, zachowania przywódcze i sytuacje, w których przywódcy działają. Dokonując przeglądu teorii przywództwa i badań na ten temat, Ralph M. Stogdill wskazał, że „istnieje niemal tyle różnych definicji przywództwa, ile osób próbowało je formułować”¹⁴. Tutaj określimy przywództwo kierownicze jako proces kierowania i wpływania na działalność członków grupy, związaną z jej zadaniami. Działalności przywódczej sprzyjać będą pożądane cechy osobowościowo – zawodowe. Należy do tego zaliczyć umiejętności koordynowania i operowania zachowaniem podwładnych. W zakresie komunikowania się przywódca musi posiadać zdolność do motywowania podwładnych, pobudzania do myślenia, przeżywania i działania zgodnie z przyjętymi celami, wzmacniania tendencji do samodzielnego podejmowania aktywności wewnętrznej i zewnętrznej. Przywódca o cechach człowieka odpowiedzialnego, dzielnego i spolegliwego będzie miał duże poparcie wśród podwładnych, ponieważ jest on poddawany nieustannej ocenie moralnej. Przywództwo najczęściej ma źródło w autorytecie danego menedżera. Autorytet ma ten kierownik, którego życie jest etyczne, czyli godne i uczciwe, życzliwie zwrócone ku ludziom oraz wolne od obłudy. Od przywódcy oczekuje się poszanowania uniwersalnych oraz indywidualnych wartości. Dawania dobrego przykładu przestrzegania zgodności słów i czynów oraz poszanowania godności podwładnych. Wśród cech osobowościowych przywódców najczęściej są poddane osądowi cztery podstawowe składniki: zdolności, motywacje, temperament i mechanizm kontroli (charakter). To wszystko musi być jednocześnie wsparte przygotowaniem merytorycznym, pasją swej pracy, emocjonalną inteligencją¹⁵ i przekonującą argumentacją swego stanowiska. Cechuje go niezależność, która jest składnikiem przywódczego charakteru¹⁶. Trudno też pominąć sprawność i tężyznę fizyczną jako pożądany składnik cech przywódcy. Człowiek dbający o zdrowie i tężyznę fizyczną jest bardziej zdolny do urzeczywistniania własnych celów życiowych oraz przywódczej roli w zespole, któremu przewodzi.

Zdolności przywódcze sprzyjają przedsiębiorczości tak koniecznej w warunkach postępu naukowo technicznego i prakseologicznego. W ogóle zdolności można zdefiniować jako sposób, w jaki stosuje się wiedzę i generuje się zachowania, aby osiągnąć cel. Menedżerowie mający przekonanie o swych zdolnościach przywódczych będą skłonni do realizacji nowych przedsiębiorczych strategii. Myśląc o przywództwie nasuwają się ważne wnioski. Po pierwsze, przywództwo wiąże się z innymi ludźmi – podwładnymi lub zwolennikami. Przez podporządkowanie się wskazaniom przywódcy członkowie grupy przyczyniają się do określenia jego pozycji i umożliwiają proces przewodzenia. Przy braku podwładnych wszystkie przywódcze cechy dowódcy byłyby pozbawione znaczenia. Po drugie, przywództwo wiąże się z nierównym podziałem władzy między przywódcą i członkami grupy. Członkowie grupy nie są jej całkowicie pozbawieni, mogą na wiele sposobów kształtować działania grupowe i robią to. Zazwyczaj jednak przywódca ma większą władzę. Funkcje przywódcze są realizowane poprzez działania związane z zadaniami oraz

¹⁴ Stogdill B.M. Bass, Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research, Free Press, Nowy Jork 1990, s. 7.

¹⁵ Olejnik F, Myslivcova V, Vpliv emocionalnej inteligence na rozhodovaci proces velitela, Zbornik Vedeckych Prac VLA GMRS nr 1, Kosice 1999.

¹⁶ Mc Ginnis A. L, Sztuka motywacji, Oficyna Wydawnicza „Vocatio”, Warszawa 1998, s. 132.

podtrzymujące trwałość grupy, których wykonywanie przez przywódcę lub przez inną osobę jest niezbędne do skutecznego funkcjonowania grupy. Dla właściwego i efektywnego działania grupa potrzebuje kogoś, kto pełniłby dwie podstawowe funkcje: rozwiązywania problemów, czyli związane z zadaniami, oraz społeczne, czyli podtrzymujące trwałość grupy. Funkcje podtrzymujące trwałość grupy obejmują takie czynności, jak pośredniczenie w rozstrzygnięciu sporów i doprowadzenie do tego, aby poszczególne osoby czuły się doceniane przez grupę. Dowódcy odpowiadają za bezpieczeństwo procesów zarządzania. To zadanie wymaga kompetencji w tym zakresie¹⁷. Ktoś, kto potrafiłby jednocześnie pełnić obydwa rodzaje funkcji, byłby szczególnie skutecznym przywódcą. W praktyce jednak może być tak, że przywódca ma umiejętności, temperament lub czas, pozwalające mu odgrywać tylko jedną z tych dwóch ról. Nie oznacza to jednak, że grupa nie ma zdolności do manifestowania swojego stanowiska. Z badań wynika, że w większości skutecznych grup występuje w jakiejś postaci podział przywództwa: jedna osoba (zazwyczaj kierownik lub formalny przywódca) pełni funkcje związane z zadaniami, zaś inny członek grupy pełni funkcje społeczne. Przywództwo jest spełniane poprzez podstawowe funkcje społeczne. *Jednolitość zachowań zespołowych jest problemem bardzo trudnym*. Współczesna przedsiębiorczość związana jest z kooperacją. **Pięć kategorii cech psychicznych, które jednocześnie sprzyjają przedsiębiorczości:**

Sumiennosci - wytrwałości i konsekwencji w działaniu, automobilizacji, porządku i aspiracji do osiągnięcia coraz lepszych wyników.

Ekstrawersji – potrzeby dominowania nad innymi, aktywności i otwartości wobec ludzi, rozmowności oraz towarzyskości.

Emocjonalnej stabilności – pewności siebie, poczucie wartości, samokontrola emocjonalna, odporność na stres i trudne sytuacje.

Otwarcie na doświadczenia – potrzeba zmian, intelektualna ciekawość, wyobraźnia, gotowość do krytycznej analizy zastanych wartości i norm.

Ugodowości – nastawienia na współpracę, wrażliwość na problemy innych, prostolinijność i zaufanie wobec innych.

Przedsiębiorczość wyraża się w generowaniu nowych pomysłów i posiada związek z edukacją prakseologiczną. Wzmacnia ona intuicję wyboru właściwych strategii działania. Będziemy przede wszystkim poddani ocenie kompetencji, wiedzy i umiejętności profesjonalnych. Przedsiębiorczość pcha nas do wielkiej aktywności. Naszym udziałem w warunkach silnej konkurencji jest nieprzerwana i wyczerpująca praca. Ważna jest też wiara w siebie, ale bez arogancji, przekonanie o własnej wartości, które też należy zaliczyć do potrzebnych cech pozwalających przybliżyć nas do sukcesu. Sukces uskrzydla, niepowodzenie może człowieka załamać. Kształtujmy, więc ludzi skutecznych. Człowiek przedsiębiorczy nie powinien zapominać, że żyje w środowisku przyrodniczym a przede wszystkim wśród ludzi, należy ich lubić, aby i oni cię lubili. Dlatego ważne jest przyjazna nastawienie do otoczenia. Na tym jeszcze nikt nie przegrał. Powinniśmy kształtować także psychikę menedżera i człowieka przedsiębiorczego.

Człowiek przedsiębiorczy powinien wzbudzać zaufanie, które jest fundamentem kooperacji z innymi ludźmi. Powinien mieć pozytywny obraz, tzw. image w oczach partnerów. Człowiek przedsiębiorczy powinien być mistrzem negocjowania.

Zachowania przedsiębiorcze, szczególnie menedżerów polegają na dostrzeganiu okazji oraz jej wykorzystaniu dla uzyskania sukcesu. Oczywiście ten sukces będzie skutkiem działania prakseologicznego, czyli sprawnego, skutecznego i efektywnego. Te obiektywne prawidłowości dotyczących zjawiska przywództwa powinniśmy uwzględnić w procesach edukacji wojskowej.

¹⁷ Losonczy P, Zasady zarządzania jakością bezpieczeństwa a wychodiska pre jej hodnotenie, W: Sukromna bezpečnost aktualny stav a perspektivy, Vysoke Tatry, 2002, s. 87 – 91.

Kształtować zdolności menedżerskie

Zadaniem edukacji jest kształtowanie człowieka dla konkretnych warunków współczesnego czasu. Potrzebna jest przebudowa systemu edukacji wojskowej pod kątem kształcenia ludzi pragmatycznych. Wpajać wartości uniwersalne oraz najbardziej przydatne w obecnej dobie globalizmu. Naszym celem praktycznym powinno być ukształtowanie priorytetowych kompetencji, przydatnych w praktycznym życiu w trakcie służby wojskowej. Wojsko jest elementem systemu bezpieczeństwa państwa demokratycznego i wolnorynkowego. Po skończeniu służby wojskowej kadra wróci do cywila i tam powinna być przyjęta z otwartymi rękami ze względu na swe kompetencje menedżerskie. Szczegółowe dyrektywy metodyki kształcenia, czyli działania praktycznego mają ściśle określony zasięg postępowania, są one uzasadnione prakseologicznie dla konkretnych warunków rzeczywistości istniejącej w danej uczelni. Ta rzeczywistość jest nierozłącznie związana z postulowanymi oraz namacalnymi cechami systemu autonomii kierunku studiów wojskowych. Jednym z istotnych składników kształtowanej osobowości powinna być cecha menedżera oraz człowieka przedsiębiorczego.

Dwie zasadnicze grupy dyspozycji psychicznych składają się na osobowość:

- dyspozycje kierunkowe,
- dyspozycje instrumentalne.

Pierwsze decydują o tym, jak człowiek ustosunkowuje się do świata i siebie samego, co sobie ceni i ku czemu dąży. Będą to: ideały, postawy, przekonania, upodobania, zamiłowania, czy zainteresowania. Odnoszą się one do strony emocjonalno-wolicjonalnej.

Drugie wyznaczają stronę wykonawczą ludzkich dążeń, decydują o tym, jakie sposoby działania jest człowiek gotów przedsięwziąć dla realizacji swych zamierzeń. Należą do nich: wiedza, inteligencja, uzdolnienia, umiejętności, sprawności i nawyki. Odnoszą się one do strony intelektualno - sprawnościowej.

Od efektów edukacyjnych będą w największym stopniu uzależnione późniejsze zachowania absolwentów na swych etatowych stanowiskach. Kształcenie i doskonalenie powinno odbywać się w sposób kompetentny. Efektywność może być osiągnięta tylko przy poszanowaniu metodycznych zasad kształcenia. W węższym rozumieniu mówi się niekiedy o praktyce jako świadomej i celowej działalności ludzkiej. To ujęcie pozwala posługiwać się terminami: praktyka pedagogiczna, praktyka edukacyjna, praktyka dydaktyczno - wychowawcza. Praktykę i wiedzę praktyczną przypisuje się wówczas bezpośrednio doświadczeniu ludzkiemu, a teorię i wiedzę teoretyczną temu co naukowe (wiedza naukowa). Działając edukacyjnie łączymy oddziaływania dydaktyczne z wychowawczymi. To też w procesie kształcenia nie pomijamy oddziaływania wychowawczego, kształtując osobowość pod kątem potrzeb specyfiki obranego przez studenta kierunku i potrzebnych mu w późniejszej pracy kompetencji¹⁸. Prowadząc rozważania o kształceniu zdolności menedżerskich powinniśmy zdefiniować pojęcie menedżera.

Peter Drucker wybitny znawca zarządzania w swej najnowszej już trzydziestej książce pt. **Zawód menedżer** przekonuje, że w ciągu najbliższych dwudziestu lat największego znaczenia nabierze potęga umiejętności kierowniczych menedżerów¹⁹. Gospodarka i technologia od tego składnika będzie najbardziej zależna. Niedobór ludności spowoduje jego zdaniem, że żaden z krajów rozwiniętych nie będzie w stanie odegrać w przyszłości roli światowej potęgi gospodarczej. To jeden z najważniejszych problemów, jakie Drucker porusza w swej książce. Jej pierwsza część („Obowiązki menedżera”) dotyczy skutecznego podejmowania decyzji, osiągania efektywności w biznesie oraz

¹⁸ Tyrała P, Metodyka wychowania. Blżej nauczycielskiej prakseologii, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2001.

¹⁹ Drucker Peter, Zawód menedżer, Warszawa 2005, redakcja i wprowadzenie Nan Stone.

odpowiedzialności za innych ludzi. W drugiej („Świat menedżera”) autor pisze o wyzwaniach, jakie pojawiają się w gospodarce opartej na wiedzy.

Menedżer²⁰ to, osoba trudniąca się zawodowo kierująca organizacją gospodarczą, instytucją lub grupą czynności wewnątrz organizacji gospodarczej lub instytucji. W edukacji menedżerami są nauczyciele, w wojsku i policji oficerowie, w służbie zdrowia lekarze, w instytucjach pomocy społecznej kierownicy po studiach specjalistycznych, itp. W praktyce i literaturze zachodniej menedżerów dzieli się zazwyczaj na dwie grupy: naczelne kierownictwo (top management) i kierowników średniego szczebla zarządzania, np. kierowników działów, wydziałów, departamentów i sekcji (middle level management). Kierowników niższych szczebli, w których przeważają czynności dozoru nad czynnościami zarządzania, tj. nad podejmowaniem decyzji u nas nazywa się kierownikami, podczas gdy w krajach zachodnich nie zalicza się ich do kadr kierowniczych używając określenia supervisor zamiast manager.

Menedżeryzm jest teorią sformułowaną przez amerykańskiego socjologa J. Burnhama (ur. 1905). Jej ideą jest założenie, zgodnie z którym społeczeństwa konkurencyjnej gospodarki rynkowej przekształcają się w społeczeństwa kierowników, z powodu wciąż rosnącej liczby menedżerów, a co ważniejsze ich społecznego znaczenia, umożliwiającego im w przyszłości – zdaniem Burnhama – przejęcia kontroli nad przemysłem, a więc nad całym życiem gospodarczym. Dzisiaj możemy z większej perspektywy potwierdzić, że w dużym stopniu te przypuszczenia się sprawdziły.

Wśród metod kształcenia menedżerów szczególną rolę należy przypisać metodzie zajęć praktycznych. Polegają one głównie na organizowaniu ćwiczeń i treningów. Nabyte przez systematyczne ćwiczenia umiejętności, utrwalone postawy i motywacje do sprawnego działania zwalniają ludzi od konieczności stałego kontrolowania czynności stereotypowych - odciażają ich napięcie nerwowe, uodparniają na stresy. Wyrabiać szacunek dla zasady porządku oraz prakseologicznej efektywności. Wychowywać dla porządku i efektywności jest naczelną misją każdego ogniwa systemu wychowania (rodzina, szkoła, uczelnia, wojsko, kościół itd.). **Porządek i efektywność to wartości powszechnie aprobowane** w społeczeństwach demokratycznych i regulujące ich funkcjonowanie. Porządek rozumiany jest w ten sposób, że problemy i ludzie muszą - by społeczeństwo mogło funkcjonować - znajdować się na właściwym miejscu. Porządek jest drogą do osiągnięcia efektów, czyli jest miarą efektywności funkcjonowania państwa. Obecna rzeczywistość wymaga zupełnie nowego kształcenia w zakresie zarządzania²¹. O nowoczesności i efektywności działań, a jest to umiejętność, którą należy zaliczyć do wyrobienia obywatelskiego decydować będzie postęp naukowo - techniczny, ekonomiczny i organizacyjny. Chodzi o głębokie usprawnienia kierowania i zarządzania w każdym działaniu. Nauczyciel akademicki w uczelni wojskowej powinien dać dobry przykład swą sprawną pracą i jej dobrą organizacją. Zrozumienie i akceptowanie obiektywnej prawidłowości, że od postępu organizacyjnego zależą stosunki międzyludzkie w każdym środowisku społecznym jest pożądane jako efekt nowego wychowania. Należy wyrabiać szacunek do postępu organizacyjnego, systematyczności i uporządkowania. Także skutecznych ulepszeń, upowszechniania współczesnej wiedzy z zakresu teorii organizacji i zarządzania, informatyki i cybernetyki społecznej oraz socjologii ukazującej holistyczny kształt zjawisk społecznych.

Profesjonalizm wojskowy jest osią życia – procesu zmian zachodzących w świadomości, osiągnięciem doskonałości w określonej dziedzinie, zawodzie, specjalności. Profesjonalizm może być motorem przedsiębiorczości – pewności odniesienia sukcesu.

²⁰ Mała encyklopedia ekonomiczna, Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1974, wyd. II zmienione, s. 443 - 444.

²¹ Tyrała P, Kształcenie menedżerów, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2005.

Profesjonalizm umacnia w przekonaniu, że jest się „kimś”. Tylko takie motywacje sprzyjają przedsiębiorczości.

Menedżerowie wojskowi muszą potrafić efektywnie zarządzać zasobami ludzkimi. Zarządzanie zasobami ludzkimi jest strategiczną, jednolitą i spójną metodą kierowania najcenniejszą substancją każdej organizacji – ludźmi, którzy osobistym i zbiorowym wysiłkiem przyczyniają się do realizacji wszystkich założonych przez organizację celów²². W procesie zarządzania w największym stopniu można zaobserwować procesy zachowania między ludźmi. Kooperacja między ludźmi jest najistotniejszym czynnikiem osiągnięcia wyznaczonych przez organizację celów. Profesjoniści wojskowi w ramach NATO posługują się językiem angielskim. Edukacja językowa jest ważnym elementem kompetencji menedżerskiej²³.

Efektywne działanie menedżerów gwarantują ich następujące kompetencje, które należy zaliczyć do współcześnie pożądanых wartości:

Kompetencje specjalistyczne – umiejętność wykorzystywania specjalistycznej wiedzy, metod i technik niezbędnych do wykonywania zadań(decydujące na niższych szczeblach zarządzania).

Kompetencje konceptualne – zdolność do prospektywnego działania, umiejętność kompleksowego widzenia zjawisk, dostrzeganie uzależnień zewnętrznych.

Kompetencje interpersonalne – umiejętność rozróżniania i trafnego reagowania na nastroje, aspiracje i motywacje innych ludzi. Stymulowanie pożądanых zachowań ludzi. Cechy takie są jednakowo ważne na wszystkich szczeblach zarządzania wojskowego (dowodzenia).

Sprawność działania menedżerskiego

Ważna jest sprawność działania. W prakseologicznym znaczeniu sprawność jest nazwą ogólną każdego z walorów praktycznych. Jak pisze Kotarbiński T. sprawność „ to ogół walorów razem wziętych, działa się tym sprawniej w tym rozumieniu, im działanie jest bliższe posiadania w sobie wszystkich walorów dobrej roboty i to w jak najwyższym wymiarze”. Wyróżnić należy dwie grupy cech sprawnego działania menedżerskiego:

Podstawowe.

Uzupełniające.

Do cech podstawowych zalicza się:

Skuteczność.

Ekonomiczność.

Korzystność.

Do uzupełniających:

Dotyczące efektów pracy analitycznej (dokładność, udatność, czystość).

Dotyczące sposobów działań w procesie analitycznym (prostota, pewność, ostrożność, śmiałość, energiczność).

Dotyczące realizacji analizy (rzeczowe, metodologiczne).

Edukacja prakseologiczna sięga także do metody gier kierowniczych - decyzyjnych. Gry kierownicze (sztabowe), albo inaczej nazywane gry decyzyjne, rozwijają się intensywnie i z obszaru obronności przeniesiono je na grunt cywilny. Stosuje się je powszechnie w badaniach procesów ekonomicznych i ekonomiczno-technicznych oraz prakseologicznych.

²² Armstrong M, Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategia i działanie, Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1998, wyd. II, s. 14.

²³ Kominarcova E, Some Fundamental Aspects of Language Testing and Practical Ideas for Language Teachers. Zbornik II. Tempus JEN. English for Central Europe, Bratislava 1996, s. 51-57.

Zanim podejmie się ważną decyzję należy ją wielokrotnie rozważyć w formie symulowanej gry. Dzisiaj każdą grę w której uczestniczą kolektywy zarządzające można zweryfikować przy pomocy programu komputerowego. Głównym celem każdej gry jest podjęcie optymalnej decyzji. Chodzi o wybór najlepszej decyzji, przy uwzględnieniu realnych, prawdziwych ograniczeń. Jeżeli chodzi o gry kierownicze wykorzystywane w procesie edukacji menedżerów, to określamy nimi ten rodzaj gier symulacyjnych, które pozorując działanie w warunkach rzeczywistych zapewniają kompleksowe rozwijanie tych cech osobowościowych uczestników procesu kształcenia i doskonalenia, które przyczyniają się do sprawności, aktywnego i twórczego poszukiwania najkorzystniejszych sposobów rozwiązywania ujawnionych problemów oraz podejmowania optymalnych decyzji i sposobów ich realizacji. Znajomość skomplikowanych procesów tworzenia systemu bezpieczeństwa jest niezbędna dla kształtowania kompetencji specjalistów wojskowych.

Tworzenie systemu bezpieczeństwa ma na celu zmniejszenie ludzkich obaw i strachu przed tym co niesie przyszłość. Zapewnienie stuprocentowego bezpieczeństwa jest niemożliwe. Chodzi zatem jedynie o ograniczenie, a nie całkowitą likwidację zagrożeń, które są immanentną stroną życia ludzkiego. Należy podkreślić, że różne systemy bezpieczeństwa są jednak ze sobą powiązane. Bezpieczeństwo militarne na przykład nie zależy jedynie od systemu obronnego państwa, przygotowań militarnych i innych tego typu rozwiązań, ale zależy także od systemów zewnętrznych i zagrożeń z tym związanych, sytuacji politycznej w krajach ościennych i na świecie oraz polityki zagranicznej własnego kraju, prężności jego gospodarki, potencjału naukowo – technicznego i innych. Szczególnie dobrze dobrane i trafne koalicje wojskowe mają znaczący wpływ na bezpieczeństwo militarne państwa.

Można postawić pytanie, czy ludzie korzystają dzisiaj w dostatecznym stopniu z dorobku nauki dla poznania natury niebezpieczeństw i wypracowania skutecznych sposobów zagwarantowania bezpieczeństwa. Skoro inne obszary egzystencji zostały objęte samodzielnymi dyscyplinami naukowymi, czy nie jesteśmy na etapie konieczności wyodrębnienia się takiej samodzielnej dyscypliny naukowej zajmującej się rozległymi zagadnieniami ryzyka, zagrożeń, niebezpieczeństw oraz wskazującej sposób kształtowania przesłanek do bezpieczeństwa. W języku łacińskim bezpieczeństwo – *securitas* – to termin składający się z dwóch członów, *sine* (bez) i *cura* (zmartwienie, strach, obawa). Innymi słowy bezpieczeństwo oznacza brak zmartwień, obaw, zagrożeń oraz uczucia niepokoju i strachu. Tak użyty termin bezpieczeństwo dotyczy zarówno jednostek, grup społecznych jak i całych społeczeństw. Możemy również używać określenia *safety*, które także mówi o bezpieczeństwie. Spotykamy też termin **safetologia** odnoszący się do nauki o bezpieczeństwie. Natomiast dla mnie bardziej bliski jest termin **securitologia** określający także naukę o bezpieczeństwie, jednak o wyraźnym rozumieniu jej jako systemu ochraniającego bezpieczeństwo, zarządzającego bezpieczeństwem, bardziej zbliżonego do prakseologii bezpieczeństwa, czyli przyczyniającej się dla ochrony człowieka przed wszelkimi niebezpieczeństwami. Inaczej mówiąc nauki o systemie skutecznej i bezpiecznej ochrony każdego człowieka. Mającej charakter profilaktyczny, wyprzedzający ryzyka, zagrożenia i niebezpieczeństwa, przyczyniającej się do zapobiegania kryzysom.

Obecny wymiar różnorodnych zagrożeń mających miejsce we współczesnym świecie dotyczących każdego człowieka oraz całych społeczeństw wymaga naukowego podejścia do tego zjawiska. Chodzi o holistyczne rozpatrywanie związków przyczynowo skutkowych nowego wymiaru ryzyka, zagrożeń, niebezpieczeństw i kryzysów. Należy zbudować adekwatny do tego system bezpieczeństwa. Światu jest potrzebna nowa filozofia zarządzania bezpieczeństwem²⁴.

²⁴ Tyrała P, Zarządzanie kryzysowe, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2003 (wyd. II).

Bezpieczeństwo jest wartością i zjawiskiem wymagającym skutecznego zarządzania, zarówno w skali globalnej, regionalnej jak i bezpośredniego otoczenia. Tak ważna i obiektywna dziedzina życia współczesnej ludzkości nie może być pozostawiona działaniu intuicyjnemu, czy też metodami prób i błędów. Bezpieczeństwo podlega prawom prakseologii. Chodzi o zabiegi sprawne, efektywne i skuteczne. Powinno być zarządzane przez kompetentnych specjalistów. Wymaga wysokich kwalifikacji menedżerskich. Należy kształcić specjalistyczne kadry na wyodrębnionym kierunku studiów. Moim zdaniem zaistniała potrzeba wyodrębnienia się nowej dyscypliny naukowej, która metodologicznie i efektywnie przyczyni się do skutecznego przeciwstawienia się temu nowemu wymiarowi ludzkich zagrożeń. Zaistniała taka potrzeba w wymiarze globalnym. Taką dyscypliną prawdopodobnie będzie **securitologia**. Określi ona szeroką gamę przedsięwzięć ochronnych przed różnorodnymi ujemnymi skutkami współczesnego rozwoju cywilizacji oraz działań sił natury. Jesteśmy na początku tej drogi. Pojęcie to wymaga precyzyjnego zdefiniowania. Należy podjąć badania naukowe, określić język tej dyscypliny. Wymaga to zakreślenia założeń aksjologicznych tego zjawiska. Potrzebna jest praca nad aparaturą badawczą, aplikacją znanych metod z innych dyscyplin przydatnych dla securitologii. Powinna ona korzystać niewątpliwie w dużym stopniu z dorobku prakseologii, psychologii, socjologii, politologii, etyki, religioznawstwa, pedagogiki oraz ekonomii. W dużej mierze powinna skorzystać z dorobku nauk przyrodniczych, technicznych, prawnych oraz medycznych. Nie uniknie kooperacji z naukami wojskowymi, policyjnymi oraz kryminalistyką.

Securitologia w moim rozumieniu to system przenikania przedsięwzięć na rzecz bezpieczeństwa w różnych wyodrębnionych podsystemach działalności ludzkiej. To filozofia integrowania wszystkich poznanych aspektów bezpieczeństwa. Ponieważ sytuacje kryzysowe w jednym podsystemie powodują reperkusje niebezpieczeństw w innych podsystemach. Można powiedzieć, że dobrzy ludzie na całym świecie powinni myśleć securitologicznie. Tak faktycznie dzisiaj w obliczu globalnego terroryzmu już jest, natomiast jest to proces jeszcze nie w pełni uporządkowany. Systemy edukacji powinny uwzględniać problematykę zarządzania kryzysowego w programach kształcenia. Przecież państwo musi mieć zorganizowany system mobilizacji wykształconych kadr dla opanowania wszelkich kryzysów, w tym wojennego, ponieważ i takiego nie można wykluczać.

Refleksję naukową nad bezpieczeństwem należy podejmować w wymiarze międzynarodowym. Potrzebna jest praca nad podstawami teorii bezpieczeństwa. Ponieważ bezpieczeństwo jest potrzebne na całym globie ziemskim. Współpracując z wieloma naukowcami zagranicznymi, szczególnie z uczelni słowackich, ukraińskich, węgierskich oraz czeskich problematyką bezpieczeństwa zajmujemy się od wielu lat. Różni specjaliści analizują bezpieczeństwo w odmiennych aspektach. Przyczynkowe publikacje z tego różnorodnego punktu widzenia poszerzają dorobek jak można zauważyć, wyodrębniającej się młodej jeszcze dyscypliny naukowej, którą jest proponowana securitologia. Najskuteczniejsze działanie w zakresie rozwoju myśli naukowej nad securitologią miejmy nadzieję będzie prowadzone poprzez dalszą kooperację naukowców w konkretnych środowiskach uczelni, wydziałów i katedr, należy oczekiwać, że w skali globalnej. W ten nurt kooperacji naukowej powinny się także włączyć katedry zajmujące się różnymi aspektami bezpieczeństwa istniejące w kilku Uczelniach w Polsce. Do priorytetowych wartości należy także **edukacja ekologiczna**. Instytucjonalne podmioty naukowe są najlepszą gwarancją kompetentnej pracy badawczej nad tym problemem naukowym. Dotychczasowa współpraca naukowa nad badaniem aspektów wielu niebezpieczeństw, które generuje współczesna cywilizacja jest w coraz szerszym zakresie w obszarze badań naukowych, ten fakt może napawać optymizmem.

LITERATURA:

1. ARMSTRONG, M.: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategia i działanie*, Wyd. Kraków: Profesjonalnej Szkoły Biznesu, 1998
2. CHRUPAŁA, M.: *Psychologiczne i etyczne aspekty sukcesu w biznesie*. W: Kożusznik B, Adamiec M (red.), *Współczesne problemy zarządzania ludźmi*, Wyd. Katowice: Uniwersytetu Śląskiego, 2000
3. DRUCKER, Peter.: *Zawód menedże*. Warszawa: redakcja i wprowadzenie Nan Stone, 2005
4. KOMINARECOVA E.: *Some Fundamental Aspects of Language Testing and Practical Ideas for Language Teachers*. Zbornik II. Tempus JEN. English for Central Europe, Bratislava, 1996
5. KOŻUSZNIK, B. – ADAMIEC, M.: *Zarządzanie sobą*., Gliwice: 1998
6. LOSONCZI, P.: *Zásady zavádzania kvality bezpečnosti a východiska pre jej hodnotenie*. W: Sukromna bezpečnosť aktualný stav a perspektivy, Vysoké Tatry.
7. *Mała encyklopedia ekonomiczna*. Warszawa: Wydawnictwo Ekonomiczne, 1974, wyd. II zmienione
8. Mc GINNIS, A. L.: *Sztuka motywacji*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza „Vocatio”, 1998
9. OBERUČ, J.: Vo výchovno-vzdelávacom procese má významné miesto osobnosť učiteľa. In: ACTA HUMANICA 1/2004, Fakulta prírodných vied Žilinskej univerzity v Žiline, Katedra pedagogiky, psychológie a sociálnych vied, s. 39-42. ISSN 1336-5126
10. OBERUČ, J.: Pôvod vojensko-etického myslenia a etika príslušníka bezpečnostnej služby. In: Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego „PAŃSTWO, GOSPODARKA, SPOŁECZEŃSTWO W INTEGRUJĄCEJ SIĘ EUROPIE“. Materiały konferencyjne pod red. Klemensa Budzowskiego – tom 2. Kraków, Krakowskie Towarzystwo Edukacyjne sp. Z o. o. 2003, s. 189 – 196. ISBN 83-919920-2-0
11. OLEJNIK, F. – MYSLIVCOVA, V.: *Vpliv emocionalnej inteligencje na rozhodovací proces velitela*. Zbornik Vedeckych Prac Kosice: VLA GMRS, nr 1, 1999
12. STODDILL B.M. BASS, *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press, Nowy Jork 1990.
13. TYRAŁA, P.: *Kształcenie menedżerów*. Toruń: Wyd. Adam Marszałek, 2005
14. TYRAŁA, P.: *Metodyka wychowania. Bliżej nauczycielskiej prakseologii*, Toruń: Wyd. Adam Marszałek, 2001
15. TYRAŁA, P.: *Zachowania organizacyjne w procesach zarządzania*. Toruń: Wyd. Adam Marszałek, 2004
16. TYRAŁA, P.: *Zarys dydaktyki ochrony cywilnej*. Pragmatyzm pedagogiki społecznej Rzeszów: Wyd. Oświatowe FOSZE, 1998
17. TYRAŁA, P.: *Zarządzanie kryzysowe*. Toruń: Wyd. Adam Marszałek, 2003 (wyd. II)

ETICKÁ VÝCHOVA – VÝZNAMNÁ SÚČASŤ ROZVOJA OSOBNOSTI

prof. PhDr. Jaroslav OBERUČ, CSc.

ŽU v Žiline, FPV, Detašované pracovisko Liptovský Mikuláš

Resume:

Etická výchova je jednou z najdôležitejších, ale taktiež najzložitejších zložiek výchovy, lebo zabezpečuje významnú súčasť rozvoja osobnosti. Jej cieľom je slobodný mravný charakter na základe národného vedomia, mravného presvedčenia, lásky k pravde, blížnemu, k práci. Úlohou etickej výchovy je cieľavedomé a plánovité utváranie morálneho presvedčenia jednotlivca v súlade s jeho adekvátnymi formami konania v duchu mravných noriem spoločnosti. Etická výchova teda usiluje o to, aby vychovávaní prijali určité normy a konali podľa nich.

V systéme výchovy má etická výchova kľúčové postavenie, lebo morálka je bezprostredne spojená s človekom a jeho životom. Čím dôležitejšiu pozíciu zaujíma určitá oblasť výchovy v živote človeka, tým užšie s ním súvisí, tým intenzívnejšie podlieha aj životným premenám. Podľa toho, ako sa chápe základná etická kategória dobro, máme najrozmanitejšie náhľady na mravnosť.

Existujú rozličné mravné systémy, mravné normy i hodnotové hierarchie mravných vlastností a činov. V súvislosti s tým máme rozličné smery a druhy etickej výchovy.

Etická výchova je špeciálna cieľavedomá činnosť vychovávateľov smerujúca k utváraniu určitých charakterových rysov vychovávaných, v procese ktorej si osvojujú normy a pravidlá správania sa, utvárajú sa ich vzťahy k rodine, k ostatným ľuďom, k štátu, k vlasti i k sebe samým.

Etická výchova nie je zvláštnou časťou výchovy, ale je jedným zo smerov výchovy. Preniká celou výchovou, telesnou a duševnou. Rozširuje sa nielen na poučenie o dobre a zle, ale aj na pôsobenie citové (tu je hlavným cieľom vzbudiť sympatiu k dobru a antipatiu k zlu), taktiež na pôsobenie vôľové (tu sa usiluje predovšetkým o rozvoj pevnej a mravne zodpovednej vôle).

Základným cieľom etickej výchovy je autonómna mravná osobnosť, dobrovoľne a samostatne mravne žijúca. Z uvedeného základného cieľa vyplývajú v oblasti etickej výchovy konkrétne čiastkové ciele a úlohy:

- Utváranie humánnych vzťahov a postojov k iným ľuďom, k sebe samému, k prírode a spoločnosti. Táto úloha úzko súvisí s citovou výchovou jednotlivca. Prakticky ide o rozvoj spoločenských citov, ako je cit k bližnému, k rodine, k národu, k iným národom. Vo vzťahu k prírode ide o utváranie pozitívnych postojov k prírodnému okoliu, ktoré človeka obklopuje.

Existujú rôzne prejavy humánnych citov, ako je úcta k ľudskému životu, slušnosť, tolerancia, ohľaduplnosť, vzájomné pochopenie, súcit, milosrdenstvo, spravodlivosť, šetrnosť a iné. Humanizmus nie je len základnou úlohou etickej výchovy, ale je aj kardinálnym princípom výchovy vôbec.

- Výchova vzťahu k práci. Táto úloha etickej výchovy sa prelína s úlohami pracovnej výchovy. Zdôvodnená je tým, že každý jednotlivec ľudského spoločenstva má byť nielen konzumentom, ale aj tvorcom hmotných a duchovných rezerv. Práca je základom existencie človeka. Človek aby mohol žiť, musí uspokojovať svoje biologické, hmotné i duchovné potreby. Pozitívny vzťah k práci sa prejavuje v svedomitosti, zodpovednosti a pracovitosti.
- Výchova mravného svedomia. Pod svedomím rozumieme istý akt sebahodnotenia, hodnotenia a posudzovania vlastných skutkov a činov. Svedomie pokladáme za dôležitý fenomén v štruktúre osobnosti, ktorý sa prejavuje v celkovom správaní sa človeka, je kritériom vzťahu človeka k iným ľuďom, k sebe samému, k okoliu a vlastnej činnosti. Výchova svedomia sa javí ako dôležitá výchovná úloha. Je potrebné dosiahnuť, aby človek bol schopný posudzovať svoje činy zo širšieho aspektu, aby mal pocit zodpovednosti za osud celého ľudstva.
- Osvojenie si noriem a pravidiel disciplíny. V každom ľudskom spoločenstve a teda i v ozbrojených silách platia konkrétne normy a pravidlá, ktoré musí jednotlivec rešpektovať v záujme poriadku. V súvislosti s disciplínou môžeme hovoriť o disciplíne školskej, pracovnej, občianskej, športovej, vojenskej a podobne. Pravidlá ako sa má správať vojenský profesionál sú obsiahnuté vo vojenských poriadkoch a predpisoch. Správanie sa vojenského profesionála v konkrétnych situáciách by malo odrážať ich požiadavky a vyústiť do mravných návykov a zvykov.

Dôležitou úlohou etickej výchovy vojenského profesionála je aj výchova pevnej vôle, ktorá sa prejavuje v sebaovládaní, vo vytrvalosti, v schopnostiach prekonávať problémy a záťažové situácie spojené s plnením vojenských povinností. Súbor mravných vlastností tvorí mravnú osobnosť. Kritériom mravnosti je správanie sa vojenského profesionála, jeho činy a skutky.

Konkrétne vymedzenie obsahu mravnej výchovy a dôkladné poznanie tohto obsahu zo strany veliteľov umožňuje plánovite usmerňovať výchovnú prácu. Je to však len jeden, i keď základný predpoklad, s ktorým sa vo výchovnej práci organicky spája správne používanie výchovných metód.

To znamená, že vo výchovnej práci musíme mať konkrétny výchovný cieľ, ako aj jasnú predstavu, ako tento výchovný cieľ dosiahnuť. Výchovný proces je zložitý a dlhodobý, podmienený mnohými činiteľmi. Veliteľ ho môže organizovať a riadiť v celej jeho zložitosti a môže realizovať výchovný cieľ na základe správneho metodického postupu. Preto si musí dôkladne osvojiť metódy výchovnej práce.

Pri určovaní a klasifikácii metód etickej výchovy treba vychádzať zo špecifických znakov výchovného procesu, podmieneného výchovnými cieľmi a osobnosťou vojenského profesionála, ktorého veliteľ výchovou formuje v smere výchovných cieľov. Tieto ciele môžeme vo výchove dosiahnuť len správnymi a vhodne uplatňovanými metódami. Metódy ukazujú veliteľovi, ako má postupovať vo výchovnej práci.

Osobnosť vojenského profesionála sa vyvíja ako celok v organickej jednote. Preto aj pri určovaní metód etickej výchovy treba vychádzať z celistvosti a jednoty osobnosti, aby sa vo výchove zabezpečil jej komplexný rozvoj z rozumovej, citovej a vôľovej stránky. To však vyžaduje vedecky zdôvodnené výchovné metódy, ich účelné striedanie a spájanie podľa konkrétnych výchovných úloh a situácie. Vo výchovnej práci, ktorá predstavuje komplexný jav, sa pri realizácii stanovených úloh používajú všetky metódy etickej výchovy, pritom sa podľa konkrétnej situácie kladie dôraz na niektorú z nich a to na základe vlastnej úvahy veliteľa.

Metódy, zamerané na jednotlivé stránky ľudskej psychiky, nepôsobia výlučne na príslušnú oblasť, ale ovplyvňujú a pôsobia aj na ostatné stránky psychiky.

Vychádzajúc z výchovného procesu a výchovných cieľov môžeme metódu etickej výchovy charakterizovať ako súhrn výchovných postupov, formujúcich mravné vedomie, city a vôľové vlastnosti vychovávaných, prostredníctvom ktorých sa vychovávaní zároveň učia mravne konať a správať.

Metódy etickej výchovy sú v úzkom vzťahu k zásadám etickej výchovy. Kým zásady vyjadrujú najvšeobecnejšie zákonitosti výchovného procesu a sú najvšeobecnejšími smernicami pre výchovnú prácu, metódy ukazujú najúčelnejšie výchovné postupy a im zodpovedajúce prostriedky pri realizovaní konkrétnych výchovných úloh. Pritom sa metódy ako najúčinnější spôsob výchovného pôsobenia musia opierať o zásady. To znamená, že pri použití ktorejkoľvek výchovnej metódy sa musia dodržiavať zásady etickej výchovy.

Pri realizácii výchovných metód sa používajú rozličné výchovné prostriedky. V pedagogickej literatúre nie je jednotne vymedzený vzťah medzi metódou a prostriedkom. Niekedy sa pojem prostriedok nadriaduje pojmu metóda, inokedy sa metóda pokladá za jeden z výchovných prostriedkov. I keď metóda a prostriedok úzko vzájomne súvisia, predsa je nesprávne oba pojmy stotožňovať.

Pri jednotlivých metódach sa používajú rozličné výchovné prostriedky, ktoré sa s nimi organicky spájajú. Hlavnými výchovnými prostriedkami sú základné činnosti vychovávaných, v ktorých sa uskutočňuje proces ich mravného formovania. Je to predovšetkým vojenské vyučovanie, výcvik a rozmanitá činnosť v dobe voľna.

V pedagogickej literatúre sa stretávame s rôznymi prístupmi k deleniu výchovných metód. Za najvhodnejšie považujeme delenie podľa toho, na ktorú stránku osobnosti najviac pôsobia. V tomto pohľade ide o metódy:

- vysvetľovania, ktorou sa pôsobí hlavne na rozum vychovávaného,
- cvičenia a praktického navykania, je zameraná na formovanie vôľových vlastností,
- mravného hodnotenia, ktorou sa pôsobí na city.

Všetky metódy etickej výchovy tvoria ucelený systém, navzájom organicky medzi sebou súvisia, pritom každá z nich má svoje miesto. Účinnosť každej metódy je preto podmienená využívaním celého systému výchovných metód. Preto vychovávateľ musí premyslene vyberať a striedať jednotlivé metódy podľa konkrétnych situácií a úloh, ktoré si vytyčuje, pričom musí rešpektovať i individuálne zvláštnosti vychovávaných.

Základnou otázkou metodiky etickej výchovy je organické spájanie vysvetľovania s navykaním, spájanie výchovného vplyvu slov s činmi. Len v organickom spájaní týchto metód sa utvára jednota slov a činov, vedomia a konania, a to na základe utvárania životných skúseností, nadobudnutých v činnosti, uvedomene vykonávanej a zdôvodňovanej mravným vedomím a presvedčením.

Osvojovanie mravných pojmov len prostredníctvom slovných metód nevedie k tomu, aby sa tieto pojmy menili v presvedčenie, v činy, aby sa vychovávaní dôsledne podľa nich správali. Práve v jednostrannom uplatňovaní tejto metódy je často príčina rozporu medzi slovami a činmi vychovávaných, čo vedie ďalej k ľahostajnosti, k nedostatkom, k protispoločenským činom a podobne.

Vplyv metód mravného vysvetľovania sa podstatne znižuje, ak sa tieto metódy neopierajú o mravné skúsenosti vychovávaných, pretože len tie poznatky, ktoré sa opierajú o mravnú skúsenosť, môžu sa stať presvedčením, ktoré riadi mravné správanie a konanie ľudí.

Literatúra

1. BELLOVÁ, R.: *Aktuálnosť a potreba environmentálnej výchovy v našich školách*. Zborník vojenskej akadémie, 2003, č.3, roč. X, s.117
2. HAMAJ, P.: *Sociologické aspekty vojenskej práce a profesie*. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, 2005
3. KORZENIOWSKA, H.: EDUKACJA DLA BEZPIECZEŃSTWA W SYSTEMIE OŚWIATOWYM EUROPY na przykladzie Polski i Slowacji. Kraków, EAS 2004, s. 127.
4. KORZENIOWSKI, L.: Zarządzanie bezpieczeństwem. Program Kształcenia w Szkole Wyższej Przedmioty Specjalizacyjne. Kraków: EAS 2004
5. MACHÁČIK, D.: *Kľúčové kompetencie učiteľa, možné prístupy k ich vymedzeniu*. Acta humanica č. 1/2004, ŽU – FPV Žilina v spolupráci so SNK Martin, s. 54 - 61
6. MIKUŠ, P. – DROPPA, M.: *Význam celoživotného vzdelávania príslušníkov ozbrojených síl vo výchove k vodcovstvu*. In: Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та ВНЗ. Випуск No4, Частина I. Міністерство освіти і науки України, Академія педагогічних наук України, Міжнародний університет «ПЕГІ» імені аадеміка Степан Дем'янчука. Рівне – 2003, s. 230 ISBN 966-7359-37-9
7. OBERUČ, J.: *Osobnosť vojenského manažéra*. In: SA MO MO SR, 2000, č. 2. Štáb personálneho manažmentu, s.7.

DIŠTANČNÉ VZDELÁVANIE – VYUČOVACIA KONCEPCIA INFORMAČNEJ SPOLOČNOSTI

BAJTOŠ Ján

Resumé

Dištančné vzdelávanie je progresívna koncepcia vzdelávania, ktorá sa javí ako perspektívna reagovať na potreby vzdelanostnej úrovne jednotlivca v súčasnej informačnej spoločnosti. Autor v príspevku charakterizuje dištančné vzdelávanie a popisuje činitele úspešného dištančného vzdelávania. Ťažiskom príspevku je popis silných a slabých stránok dištančného vzdelávania.

1 Úvod

Búrlivý rozvoj informačných a komunikačných technológií a s ním súvisiaci proces globalizácie sveta prináša podstatné (pozitívne i negatívne) zmeny do doterajšieho charakteru vzdelávania. Prináša so sebou celkový rast nárokov na vzdelanostnú úroveň a intelektualizáciu života, najmä v oblasti digitálnej gramotnosti občanov. Zamestnávateľia vyžadujú pracovníkov, ktorí sú samostatní, schopní ďalej sa vzdelávať, mobilní, výkonní, prispôsobiví a iniciatívni, ktorí obstoja v zápase s konkurenciou. To ale znamená, že ľudia budú musieť zmeniť zaužívaný životný štýl, zvyšovať svoju schopnosť adaptovať sa na nové podmienky a predovšetkým neustále sa učiť. Na podporu uvedených trendov sa v súčasnosti pripravujú vzdelávacie aktivity pomocou dištančného vzdelávania. Dištančná forma vzdelávania je úspešná a vhodná koncepcia vzdelávania predovšetkým pre oblasť vzdelávania dospelých (Bajtoš, 2003). Dôvodom je najmä výrazná vnútorná motivácia študujúceho, ktorý musí byť v priebehu celého štúdia veľmi aktívny, musí sa počas štúdia vyrovnávať s určitou osamelosťou pri štúdiu, musí sa donútiť k pravidelnému štúdiu a musí dokázať podriadiť svoje záujmy a ďalšie povinnosti skutočnosti, že chce úspešne zvládnuť ním zvolené dištančné vzdelávanie.

V dištančnom vzdelávaní pracuje študujúci samostatne podľa individuálnych potrieb a záujmov a na základe vlastného individuálneho plánu (Dvořáková, 1999). Pracuje v interaktívnom systéme, ktorý využíva multimedialne prezentačné a komunikačné prostriedky. Dištančné vzdelávanie sa opiera o tieto základné princípy: **princíp sebvzdelávania** (vlastná voľba kedy, kde a čo študovať, samostatnosť študujúceho, didakticky spracované učivo), **princíp individualizácie** (individuálny plán štúdia, individuálne

tempo, komunikácia študujúci – tútor, motivácia), **princíp interaktivity** (malé dávky učiva a možnosť okamžitej spätnej väzby, kontrolné otázky a testy s okamžitým vyhodnotením), **princíp využitia multimédií** (rôzne spôsoby a prostriedky prezentácie nového učiva, zapojenie čo najväčšieho počtu zmyslových orgánov, sprostredkovanie efektívnej komunikácie).

2 Činitele úspešného dištančného vzdelávania

Dištančné vzdelávanie, jeho priebeh a výsledky ovplyvňuje celý rad vonkajších a vnútorných činiteľov, a tiež vzájomná interakcia medzi nimi. Významnú úlohu medzi činiteľmi determinujúcimi úspešné dištančné vzdelávanie zohráva pedagóg (tútor), ktorý môže vo veľkej miere ovplyvňovať pôsobenie ostatných činiteľov a často rozhoduje o úspechu, resp. neúspechu dištančného štúdia. Najdôležitejším činiteľom ovplyvňujúcim výsledky dištančného štúdia je študujúci sám. V nasledujúcej tabuľke sú znázornené základné činitele úspešného dištančného štúdia (Rohlíková, 2003).

Vnútorné činitele	Študent	<ul style="list-style-type: none"> - nnútorná motivácia - autoregulácia - predchádzajúce vedomosti, zručnosti a návyky - psychické procesy a psychické vlastnosti - učebný štýl
Vonkajšie činitele	Sociálne prostredie (rodina, priatelia, kolegovia, atď.)	<ul style="list-style-type: none"> - postoje k vzdelávaniu - osobné vzťahy - emočná atmosféra - konflikty
	Vzdelávacia inštitúcia	<ul style="list-style-type: none"> - proces vzdelávania (organizácia, ciele, metódy, hodnotenie...) - pedagóg (vlastnosti, používané metódy, postoje...) - učivo (obt'aznosť, zaujímavosť, použitie v praxi...)
	Spoločnosť	Podmienky: <ul style="list-style-type: none"> - ekonomické - politické - kultúrne
	Životné prostredie	Podmienky: <ul style="list-style-type: none"> - prírodné - mikroklimatické - chemické

3 Slabé a silné stránky dištančného vzdelávania

Dištančné vzdelávanie je symbolickou ilustráciou komplementárnosti medzi technologickým pokrokom a imperatívom zabezpečiť vzdelanie pre všetkých (Juszczyk, 2003). Dištančné vzdelávanie spája nielen didaktické, ale aj pedagogické ciele a moderné médiá. Telekomunikácie, počítačové siete, multimediálne informačno-komunikačné technológie (IKT) a svetový informačný servis World Wide Web otvorili úplne novú cestu vyučovania a učenia sa pre rôzne inštitúcie (nielen edukačné a akademické, ale aj biznisové), ktoré sa nachádzajú na rozličných miestach, v rôznych štátoch, kontinentoch a časových pásmach. Dištančné vzdelávanie by sa malo stať prostriedkom edukácie na dosah ruky, prispôsobenej potrebám každého jednotlivca, teda edukácie na báze demokracie, ktorá bude zabezpečená všade a pre všetkých. Nasledujúca tabuľka prezentuje slabé a silné stránky dištančného vzdelávania, poukazuje na možnosti a riziká.

SWOT analýza

Silné stránky (Strengths)	Slabé stránky (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none">- Podpora Ministerstva školstva v oblasti dištančného vzdelávania- Vybudovaná školská sieť základných, stredných a vysokých škôl- Relatívne dobrá vybavenosť škôl- Existencia inštitúcií ďalšieho vzdelávania- Podpora celoživotného vzdelávania a vzdelávania seniorov (univerzity tretieho veku) zo strany štátnej politiky- Pozitívne výsledky realizácie dištančného vzdelávania zamestnancov v prosperujúcich podnikoch- Tlak zamestnávateľov na zvyšovanie vzdelanosti zamestnancov- Pozitívne vnímanie spoločnosti založenej na informáciách- Výrazne vyššia úroveň jazykovej pripravenosti mladej generácie- Veľký rozsah a variabilita ponúkaných študijných programov	<ul style="list-style-type: none">- Vysoké telekomunikačné poplatky- Chýba koncepčný prístup k identifikácii vzdelávacích potrieb na úrovni podnikov a regiónov- Nedostatočné prepojenie vzdelávania s politikou zamestnanosti- Nepripravenosť občanov na zmenu životného štýlu v spoločnosti založenej na informáciách- Nízka úroveň digitálnej gramotnosti ľudí- Neexistencia širokej palety kurzov dištančného vzdelávania- Nedostatočné financovanie vzdelávania- Nedostatočné využitie multimédií v systéme vzdelávania- Neexistujúci informačný systém a poradenstvo v oblasti dištančného vzdelávania

Príležitosti (Opportunities)	Riziká, ohrozenia (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> - Zavedenie, podpora a rozšírenie alternatívnych ciest vzdelávania - Integrácia SR do európskych štruktúr značne podnieti záujem občanov o získavanie vzdelania dištančným spôsobom - Premena tradičných vzdelávacích inštitúcií na polyfunkčné informačno-vzdelávacie centrá - Podpora a rozvoj dištančného vzdelávania v odbornej príprave - Rast záujmu o celoživotné alternatívne vzdelávanie - Rozšírenie prístupu ľudí každého veku a s rozmanitosťou kvalifikácie a praxe do vysokoškolského vzdelávania - Podpora partnerstiev pri tvorbe a realizácii dištančných programov vzdelávania - Rozpracovanie koncepcie dištančného vzdelávania v SR do realizačnej podoby - Využitie IKT vo vzdelávaní 	<ul style="list-style-type: none"> - Podceňovanie podpory dištančného vzdelávania zamestnancov zo strany podnikateľských subjektov - Ponúkané zahraničné (konkurenčné) študijné programy - Nákladovosť zavádzania IKT - Považovanie dištančného vzdelávania za adekvátnu náhradu klasického vzdelávania - Nedostatočná spôsobilosť využívať zdroje z grantov na medzinárodnej úrovni - Legislatívne bariéry

4 Záver

Podmienkou pre budovanie informačnej spoločnosti nie je len moderná telekomunikačná a informačná infraštruktúra, ale aj rozvíjanie znalostnej bázy v oblasti aplikácie moderných informačných a telekomunikačných technológií. Prudký rozvoj telekomunikačných a informačných technológií si vynútil potrebu vytvorenia novej koncepcie vzdelávacieho systému (koncepcie dištančného vzdelávania), ktorá by bola schopná pokryť kvalitatívne aj kvantitatívne požiadavky na vzdelávanie celej spoločnosti od základného štúdia, stredného a univerzitného štúdia, až po úroveň celoživotného vzdelávania a rekvalifikácie pracovníkov ekonomických subjektov, štátnej a verejnej správy, širokého spektra ďalších inštitúcií, ako aj rekvalifikáciu nezamestnaných.

Resumé:

Distant learning is a progressive conception of education, which has a potential to react on educational needs of individuals in contemporary information technology society. Author characterised distant learning and described factors of successful distant learning. Crux of the paper is description of strong and weak points of distant learning.

5 Zoznam bibliografických odkazov

1. BAJTOŠ, J.: *Teória a prax didaktiky*. Žilina: ŽU, 2003
2. DVOŘÁKOVÁ, E.: *Několik poznámek o distančním vzdělávání*. Liberec: TU, 1999
3. JUSZCZYK, S.: *Dištančné vzdelávanie*. Bratislava: Sapiencia, 2003
4. ROHLÍKOVÁ, L.: *Úvod do distančního vzdelávání*. Plzeň: ZČU, 2003

Kontaktná adresa autora:

Prof. Ing. BAJTOŠ Ján, CSc. PhD.

Ústav humanitných vied

Prírodovedecká fakulta, UPJŠ

Moyzesova 16, 040 01 KOŠICE

e-mail: bajtos@science.upjs.sk

HODNOTOVÁ ORIENTÁCIA PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV

Mgr. Ľuboš BERKY

Úvod:

Dovoľte aby som na úvod zacitoval jedného z veľkých filozofov našich československých dejín T. G. Masaryka. „*Voják má veľké povolání mravní; je stále na stráží a je první povolán, aby v případě nebezpečí položil život za stát a jeho ideály; ty ideály demokratické republiky shrnují se v heslo: Svoboda.*“ (Řeč k dobrovolcům, Čechoslovák, III/107 z roku 1917.) Masaryk sa vždy veľmi živo zaujímal o problematiku armády. Myslím, že jeho odkaz sa dosť málo využíva pri výchove nových generácií profesionálnych vojakov. A práve v súvislosti s našou dnešnou témou je Masaryk stále mnohými myšlienkami aktuálny.

Na oddelení sociologických činností CPSČ PÚ sme sa začiatkom tohto roka zaoberali otázkou prebiehajúceho procesu profesionalizácie OS SR. Okrem iného sme aj výskum preferovaných hodnôt profesionálnych vojakov považovali za významný pre zistenie stavu tohto procesu. Uvedomovali sme si zložitost' skúmania tohto problému, v ktorom možno za hodnoty považovať entity najrôznejšieho druhu. Rôzne teoretické koncepcie týkajúce sa hodnôt a hodnotovej orientácie sú „*nekonzistentné, často až protikladné*“, ako uvádza prof. Schenk. (Zborník referátov z výročnej konferencie SSS pri SAV, str.23: Kauzálny model súvislostí medzi hodnotovými segmentami: mať či byť?) Skonštruovali sme 15 otázok k hodnotovej orientácii a napriek množstvu výhrad, ktoré by ste mohli mať veríme, že bude zaujímavé podeliť sa s vami o výsledky. Tým skôr, že ide o tak dôležitú tému akou je etika profesionálneho vojaka.

Základné údaje:

582 respondentom z radov profesionálnych vojakov, ktorých zastúpenie bolo sledované podľa príslušnosti k hodnostnej kategórii, podľa veku, podľa pohlavia a podľa podriadenosti útvarov a zariadení sme ponúkli nasledovné hodnoty:

Každému človeku v živote na niečom záleží, má niečo čo je pre neho dôležité. Predkladáme vám zoznam rôznych životných hodnôt. Označte prosím u každej tejto hodnoty stupeň dôležitosti, ktorý jej vy sami v živote prisudzujete podľa nasledujúceho hodnotenia.

Hodnotenie (Legenda): 1 – dôležité

2 – skôr dôležité

3 – ani dôležité ani nedôležité

4 – skôr nedôležité

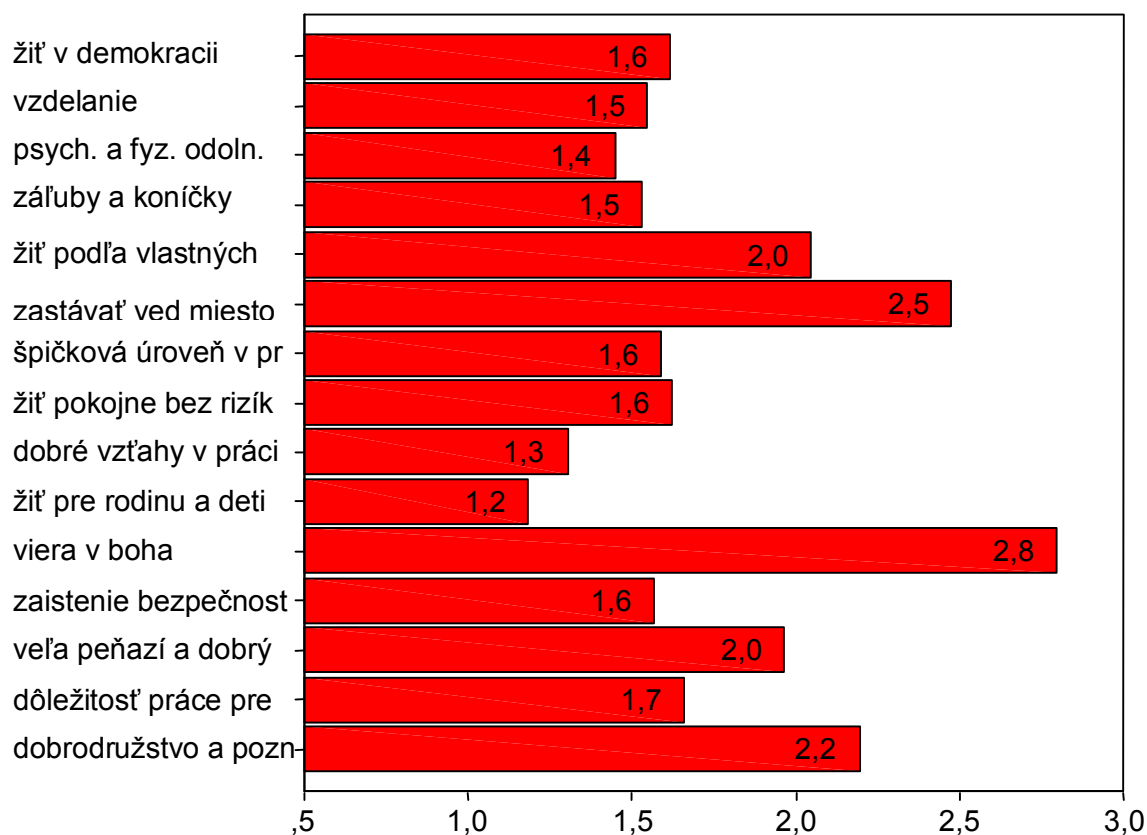
5 – nedôležité

1. Žiť v demokratickej spoločnosti	1	2	3	4	5
2. Získať čo najvyššie vzdelanie kvalifikáciu	1	2	3	4	5
3. Byť odolný, schopný znášať fyzickú aj psychickú námahu	1	2	3	4	5
4. Mať svoje záľuby a koničky a venovať sa im	1	2	3	4	5
5. Žiť podľa vlastných zásad bez ohľadu na mienku ostatných	1	2	3	4	5
6. Zastávať vedúce miesto	1	2	3	4	5
7. Dosiahnuť špičkovú úroveň vo svojej práci	1	2	3	4	5
8. Žiť pokojne bez rizík a napätia	1	2	3	4	5
9. Mať dobré vzťahy so spolupracovníkmi	1	2	3	4	5
10. Žiť pre svoju rodinu a pre svoje deti	1	2	3	4	5
11. Veriť v boha a žiť podľa náboženských zásad	1	2	3	4	5
12. Zaisťovať bezpečnosť nášho štátu	1	2	3	4	5
13. Mať hodne peňazí a dobre si žiť	1	2	3	4	5
14. Vedieť, že moja práca je pre spoločnosť dôležitá	1	2	3	4	5
15. Zažívať pri práci dobrodružstvo a poznávať svet	1	2	3	4	5

Výsledky a interpretácia:

Pri vyhodnocovaní výsledkov celého zberu údajov dotazníkom Omnibus 2005 sme využili štatistický program SPSS.

Graf dosiahnutých priemerov v jednotlivých hodnotách:



Pri interpretácii výsledkov nás neprekvapilo, že na prvých priečkach sa ocitli také hodnoty ako „žiť pre svoju rodinu a deti“, „dobré vzťahy na pracovisku“, „psychická a fyzická odolnosť“ či „získať čo najvyššie vzdelanie a kvalifikáciu“. Takmer zhodné výsledky boli dosahované pri týchto hodnotách aj v druhej polovici 90. rokov, keď sa hodnotová orientácia profesionálnych vojakov merala niekoľko rokov po sebe. Z toho hľadiska je možné konštatovať, že profesionálni vojaci sú rodinne založení a ďalšiemu vzdelávaniu otvorení ľudia. V práci preferujú dobré vzťahy, čo je vzhľadom na požiadavky a na charakter činnosti veľmi pozitívne. Uvedomujú si zároveň potrebu dobrej psychickej i fyzickej pripravenosti.

Ako negatívne zistenie vzhľadom k hodnotovej orientácii profesionálnych vojakov je možné interpretovať nedostatok riadiacich ambícií, ktoré dosiahli hodnotu 2,5. Myslím, že tejto hodnote a najmä dosiahnutému výsledku bude potrebné venovať v budúcnosti viac pozornosti. Ak vezmeme do úvahy, že nový systém manažmentu vojenského personálu predpokladá u absolútnej väčšiny profesionálnych vojakov postupné obsadzovanie

veliteľských funkcií, je pozornosť venovaná tomuto problému na mieste. Bude potrebné stanoviť, či ide o problém rýdzo hodnotový (napríklad deklarovaná hodnota vystupuje v prípade profesionálnych vojakov ako dostatočne uspokojená potreba), alebo osobnostný problém (ak napr. pri výberoch personálu nie je dostatočná pozornosť venovaná riadiacim schopnostiam), alebo či ide o problém samotnej prípravy personálu (napr. v školiacich a výcvikových strediskách sa naučí personál nežiaducej submisívnosti).

Polemická je interpretácia hodnoty „veriť v boha a žiť podľa náboženských zásad“. Táto hodnota sa ako jediná dostala za pomyselnú hranicu strednej hodnoty a dosiahla priemer 2,8. Väčšia ľahostajnosť k tejto hodnote môže značiť, že profesionálni vojaci inklinujú k viere menej než by sme očakávali vzhľadom k tradíciám slovenskej spoločnosti, môže to však súvisieť aj s vekom a nezaujmom mladšej generácie o základné otázky ľudského bytia. O to viac nás mrzí, že sme k vybraným hodnotám nepriradili ešte aspoň jednu – alternatívnu k tej s náboženským kontextom.

Ak nás v priebehu analýzy výsledkov niečo prekvapilo, tak to bola pomerne vysoká konzistentnosť hodnotovej orientácie profesionálnych vojakov. Overovanie a porovnávanie výsledkov podľa príslušnosti k hodnotnej kategórii, k vekovej kategórii, ani k veľkosti sídla či k dosiahnutému vzdelaniu, alebo pohlaviu nepriniesli žiadne väčšie rozdiely. Ako príklad môžem uviesť hodnotu „*žiť pre svoju rodinu a deti*“, kde bol priemer u ženatých respondentov 1,1, a u slobodných a rozvedených zhodne 1,2. „*Mať dobré vzťahy so spolupracovníkmi*“, „*získať čo najvyššie vzdelanie, kvalifikáciu*“ či „*zaisťovať bezpečnosť štátu*“ boli hodnoty dôležité rovnako pre mužov i ženy, pre stredoškolákov i vysokoškolákov, pre najmladšie i najstaršie vekové kategórie. Priemerné hodnoty dosahovali rozptyl od 1,4 do 1,6. Ani porovnávanie názorov respondentov na hodnotu „*mať veľa peňazí a dobre si žiť*“ napríklad podľa veľkosti sídla, nevykázalo takmer žiadne relevantné rozdiely. Iba hodnota „*viera v boha a život podľa náboženských zásad*“ bola výraznejšie nižšia (3,2) v obciach o veľkosti 50000 – 99999, pričom napríklad u respondentov bývajúcich v obciach do 2000 obyvateľov táto hodnota dosiahla úroveň 2,5.

Záver:

V súčasnej dobe je v procese prijímania služobný predpis o „Etickom kódexe profesionálneho vojaka OS SR“. Nevieme presne vymedziť aké mal kto možnosti diskutovať k prijatiu aktuálneho návrhu predpisu. Možno však s určitosťou povedať, že k tomu nebolo spravené žiadne skúmanie k objektivizácii návrhov. Pritom napríklad hodnotová orientácia profesionálnych vojakov je rozhodne jednou z tém, ktoré sú pre skutočnú profesionalizáciu,

a pre etiku veľmi dôležitá. Z tohto pohľadu by sme radi obrátili pozornosť vojenských odborníkov rôznych oblastí na hodnotovú orientáciu, na výchovu a vzdelávanie. Tento rok začíname na sociologickom oddelení Personálneho úradu riešiť otázku výskumu organizačnej kultúry OS SR. Hodnoty a hodnotová orientácia budú dôležitou súčasťou nášho skúmania.

Ešte raz zdôrazňujem. Nemyslíme si, že by sme predloženým výskumom niečo dokázali, alebo dokonca vyriešili. Otvorili sme si však sami pre seba a tak trochu možno aj pre vás cestu ku kladeniu otázok na danú tému. Osobne sa domnievam, že dnešné vojenstvo stojí na rázcestí, čo sa týka preferovanej hodnotovej orientácie. Úspešné riešenie nových úloh a nových výziev profesionálnymi vojakmi si vyžiada nový pohľad na to akou etikou sa majú vojaci riadiť. Kým do súčasnej doby bola preferovaná „etika presvedčenia“ vychádzajúca z vopred daných modelov správania a ich principiálneho dodržiavania, budúcnosť bude spojená skôr s „etikou zodpovednosti“, ktorá núti ľudí zvažovať všetky súvislosti a účinky svojho chovania. So schopnosťou jednať v duchu tejto etiky je nevyhnutné vyzdvihnúť vzdelávanie a výcvik. Vzdelávanie je zároveň nevyhnutným atribútom samotnej profesionalizácie.

Dovoľte mi, aby som svoje vystúpenie zakončil podobne ako som ho začal – citátom profesora Masaryka: „ *I pro vojsko platí to, co pro nás ostatní všechny, že vědení je moc; vzdělání, poznání, vědomosti dají ... vojákům vliv a moc. Vědomosti a poznání nejen vojensko-technické, nýbrž všeobecného vzdělání je našemu vojsku třeba, a také z toho důvodu, aby nebylo mezi vojáky a civilním obyvatelstvem hráze vzdělání.*“ A pokračuje. Moderní vojsko, moderní důstojník musí „*usilovat nejen o průměrné vzdělání, nýbrž o vědecká vyšší vzdělání.*“ (Čechové a Slováci! Provolání, Čechoslovák III/109.)

NÁČRT KOMPLEXNÉHO PRÍSTUPU K ZVYŠOVANIU EFEKTÍVNOSTI ETICKEJ VÝCHOVY V PODMIENKACH VOJENSKEJ ŠKOLY

Dr. František BUBELÍNI

Liptovský Mikuláš

Úvod

V dobe dynamických a zložitých celospoločenských zmien i zmien v rezorte obrany objektívne vystupuje do popredia kvalita ľudského činiteľa. V nebývalej miere rastie význam celoživotného vzdelávania, mnohostranného rozvoja a kultivácie ľudských zdrojov vôbec.

Skúsenosti z histórie nielen vojnových konfliktov, ale aj zo súčasnosti jednoznačne potvrdzujú, že popri zvyšujúcich sa nárokoch na vojensko-odborné, manažérske... kvality, v nebývalej miere narastá význam morálnych vlastností vojenských profesionálov. To preto, lebo v konečnom dôsledku *sú to ľudia so svojimi osobnostnými kvalitami*, ktorí ovládajú aj tú najmodernejšiu techniku, ktorí rozhodujú o druhu, množstve čase i spôsobe jej použitia, ktorí musia domýšľať dôsledky svojich rozhodnutí a činnosti, niešť za ne zodpovednosť...

Pojmy etika, vojenská etika, etická výchova, morálka, mravnosť, dobro, spravodlivosť, česť, vlastenectvo... sa mnohým ľuďom javia tak samozrejmé, že v konečnom dôsledku niekedy nedoceňujú v pravom slova zmysle vážnosť a ich význam pre praktický život vojenských jednotiek a útvarov, celý rezort i spoločnosť. Mnohí si ich svojrázne vysvetľujú a uplatňujú (obvykle cez prizmu svojich osobných či úzko skupinových záujmov). V tomto kontexte, vedľa vojensko-odbornej stránky, vystupuje do popredia mravná stránka osobnosti a činnosti vojenského profesionála, jeho vychovanosť celková kultúra.

Nezastupiteľné miesto pri rozvoji osobnostných kvalít príslušníkov ozbrojených síl má výchova a v systéme výchovy etická výchova. Tá ako proces prevažne cieľavedomého utvárania a rozvíjania mravných predstáv, názorov, citov, mravného presvedčenia, vôľových schopností, návykov a zbehlostí mravného správania a konania študentov a kurzistov môže veľmi výrazne ovplyvniť ich osobnostný rast a ďalšie smerovanie. Jej úroveň vo veľkej miere podmieňuje celkovú pripravenosť (budúcich) vojenských profesionálov na kvalifikovaný výkon vojenskej profesie. Mieru ich vnútorného stotožnenia sa s morálnymi normami, pripravenosť správať sa a konať v súlade s morálnym kódexom vojenského profesionála... *Jednou z možných ciest zvýšenia kvality, efektívnosti a účinnosti etickej výchovy a výchovy*

vôbec je zabezpečenie jej komplexnosti z hľadiska prípravy, priebehu, sfér pôsobenia... Toto si však vyžaduje riešenie celého súboru zložitých teoretických a praktických otázok života a činnosti vojenskej školy, vojenských jednotiek, útvarov... a ďalších súčastí ozbrojených síl.

Komplexnosť etickej výchovy príslušníkov ozbrojených síl na úrovni vojenskej školy predpokladá uplatnenie systémového prístupu pri riešení rozhodujúcich otázok osobnosti študenta či frekventanta kurzu, otázok procesu utvárania a rozvoja ich osobnosti ako aj činností, na ktoré sú pripravovaní, a ktoré majú kvalifikovane vykonávať v praxi. Na miesto a vplyv morálky v procese prípravy i praktického výkonu funkcie.

Systém pritom chápeme ako množstvo prvkov, predmetov, javov, dejov..., ktoré presne vymedzeným spôsobom medzi sebou súvisia, navzájom sa ovplyvňujú, ktoré majú určité usporiadanie a sú viazané takými vzájomnými vzťahmi, kde je stanovený určitý postup, poriadok, podmienený plánovitým usporiadaním častí, prostriedkov, ktoré vedie k účelnej forme organizácie prvkov, ktoré ho tvoria. Praktickým prejavom uplatnenia teórie systémov pri riešení zložitých problémov či otázok teórie a praxe je tvorivé uplatňovanie systémového prístupu. To znamená, že pri analýze posudzovaného javu a procesu uplatňujeme komplexnosť rozboru javu, procesu.. v rovine úrovne, štruktúry a dynamiky javu či procesu (toho čo posudzujeme), že berieme do úvahy vzťahy medzi prvkami v horizontálnej i vertikálnej úrovni, že analyzujeme vzťahy s okolím - s inými systémami... Pri analýze určitého javu, procesu, udalosti... teda nerozoberáme jednotlivé prvky či subsystemy (podsystemy) izolovane, ale hľadáme na ich vzájomné väzby, prepojenosť a podmienenosť.

Ako systém môžeme posudzovať a s uplatnením systémového prístupu riešiť napríklad: *osobnosť človeka, proces formovania človeka (utvárania osobnosti), výchovu - výchovný systém, vojenské vyučovanie a výcvik, logistické zabezpečenie, vojenskú jednotku, útvar...*

Osobnosť študenta, frekventanta kurzu ako systém

Osobnosť študenta a frekventanta kurzu chápeme ako zložitý, otvorený, dynamický – neustále sa vyvíjajúci systém, ktorý je tvorený jednotou biologickej, psychickej a sociálnej stránky ich osobnosti.

Utváranie (formovanie) a rozvoj osobnosti ako systém

Utváranie (formovanie) a rozvoj osobnosti, vrátane utvárania a rozvíjania návykov, zručností a schopností morálneho správania sa a konania je zložitým mnohostranne podmieneným procesom. Priamo alebo sprostredkované sa na ňom podieľa celý rad vnútorných (endogénnych) i vonkajších (exogénnych), zámerne (intencionálne)

i živelne, mimovoľne (funkcionálne) pôsobiacich subjektívnych i objektívnych faktorov. Tieto faktory determinujú utváranie a rozvoj jednotlivých skupín osobnostných vlastností a kvalít ako aj osobnosti študenta, kurzistu, vojenského profesionála vcelku.

Úroveň utvárania a rozvoja osobnosti študenta alebo frekventanta kariérneho kurzu v rámci prípravy na výkon povolania na vojenskej škole determinujú najmä tieto faktory:

- dosiahnutá úroveň vstupných vnútorných dispozícií (osobnostných kvalít) študenta, frekventanta kurzu pri nástupe na vojenskú školu, do kurzu...,
- úroveň výchovno-vzdelávacieho procesu na škole a úroveň riadiacej (manažmentu školy – osoby a ich činnosť) a výchovnej práce veliteľov (náčelníkov) školských jednotiek... – ako najvýznamnejšie vonkajšie zámerne pôsobiace formatívne faktory,
- sociálne a materiálne prostredie školskej jednotky, celej školy, vplyvy miesta redislokácie školy (regiónu) ..., t. j. úroveň podmienok života a činnosti študentov alebo kurzistov počas štúdia na vojenskej škole – ako vonkajšie prevažne, alebo často nezámerné pôsobiace formatívne faktory,
- pod vplyvom uvedených faktorov a výrazných situačných vplyvov dosiahnutá úroveň seba výchovy a seba vzdelávania samotného študenta, kurzistu – ako rozhodujúci vnútorný faktor cieľavedomého rozvoja jeho osobnosti a prejav jeho vlastnej životnej aktivity,
- výrazné, náhodné situačné vplyvy v živote a činnosti jednotlivca, skupiny... (obr. 1).

Etická (mravná) výchova ako systém

Systém etickej výchovy môžeme chápať ako sústavu či množinu vzájomne prepojených a ovplyvňujúcich sa prvkov (predmetov, javov, procesov, poznatkov...), ktoré majú väzby aj na okolie systému a v celosti za určitých podmienok zabezpečujú jej kvalitu, efektívnosť a účinnosť. Optimálne parametre každého prvku systému (ide o tzv. systémotvorné prvky) vytvárajú predpoklady pre dosiahnutie potrebnej kvality, efektívnosti a účinnosti výchovy. *Systémotvorné prvky systému etickej výchovy* sú vlastne také skutočnosti (javy, procesy, ľudia, veci...), ktorých úroveň podstatným spôsobom ovplyvňuje jej prípravu, priebeh i výsledky - jej kvalitu, účinnosť a efektívnosť (tak ako to je vo výchovnom systéme vôbec).

Medzi základné systémotvorné prvky etickej výchovy študentov, kurzistov môžeme zaradiť: ciele etickej výchovy, jej obsah, základné princípy, metódy, formy, prostriedky

UTVÁRANIE ŠTUDENTA, KURZISTU... A SOCIÁLNYCH VZŤAHOV

VONKAJŠIE (EXOGENÉ) FAKTORY

Vonkajšie prevažne nezámerné
výchovné vplyvy

materiálneho, ale predovšetkým

sociálneho prostredia (vplyv rodiny, spolupracovníkov, záujmových zoskupení, skupín kamarátov - rôznych párt...), vplyv materiálneho prostredia, v ktorom študent žije a pracuje...

Vonkajšie zámerné

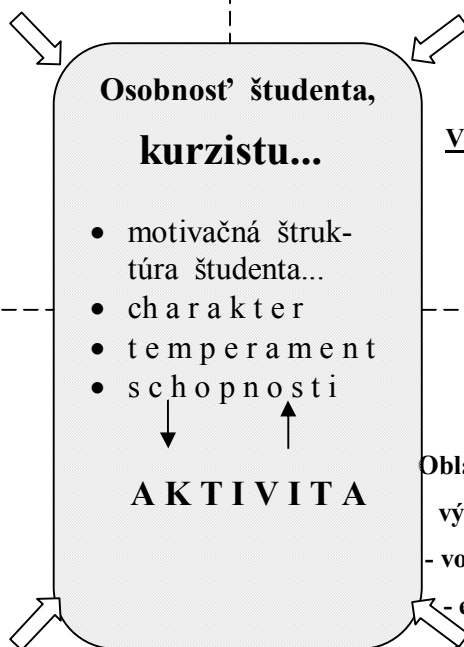
výchovné vplyvy

cieľavedomé formatívne pôsobenie na osobnosť vojaka, študenta VŠ, frekventanta kurzu...

- výchovná práca veliteľov (náčelníkov), technikov...
- výchovno-vzdelávací proces vo VŠ...

F
U
N
K
C
I
O
N
Á
L
N
E

FORMATÍVNE
NEZÁMERNE
PÔSOBIACE
FAKTORY



za aktívnej spoluúčasti

vychovávateľského

V Ý C H O V A

FORMATÍVNE
ZÁMERNE
PÔSOBIACE
FAKTORY

Oblasti, zložky, smery...
výchovy:
- vojensko-profesionálna
- etická - mravná
- telesná výchova...

I
N
T
E
N
C
I
O
N
Á
L
N
E

V
P
L
Y
V
Y

Živelné, neuvedomé (náhodné)
sebautváranie osobnosti
na základe vrodenej dispozícií
a získaných životných
skúseností...

Vnútorne prevažne nezámerné
výchovné vplyvy

Cieľavedomé formatívne pôsobenie študenta na seba samého
- zámerné sebautváranie

SEBAVÝCHOVA

Vnútorne zámerné
výchovné vplyvy

V
P
L
Y
V
Y

VNÚTORNÉ (ENDOGENÉ) FAKTORY

Obr. 1 Schéma základných faktorov pôsobiacich na utváranie osobnosti študenta osobnosť vychovávateľa, osobnosť vychovávaného...

(materiálnej i nemateriálnej povahy), podmienky a dosahované výsledky – ako spätná väzba.

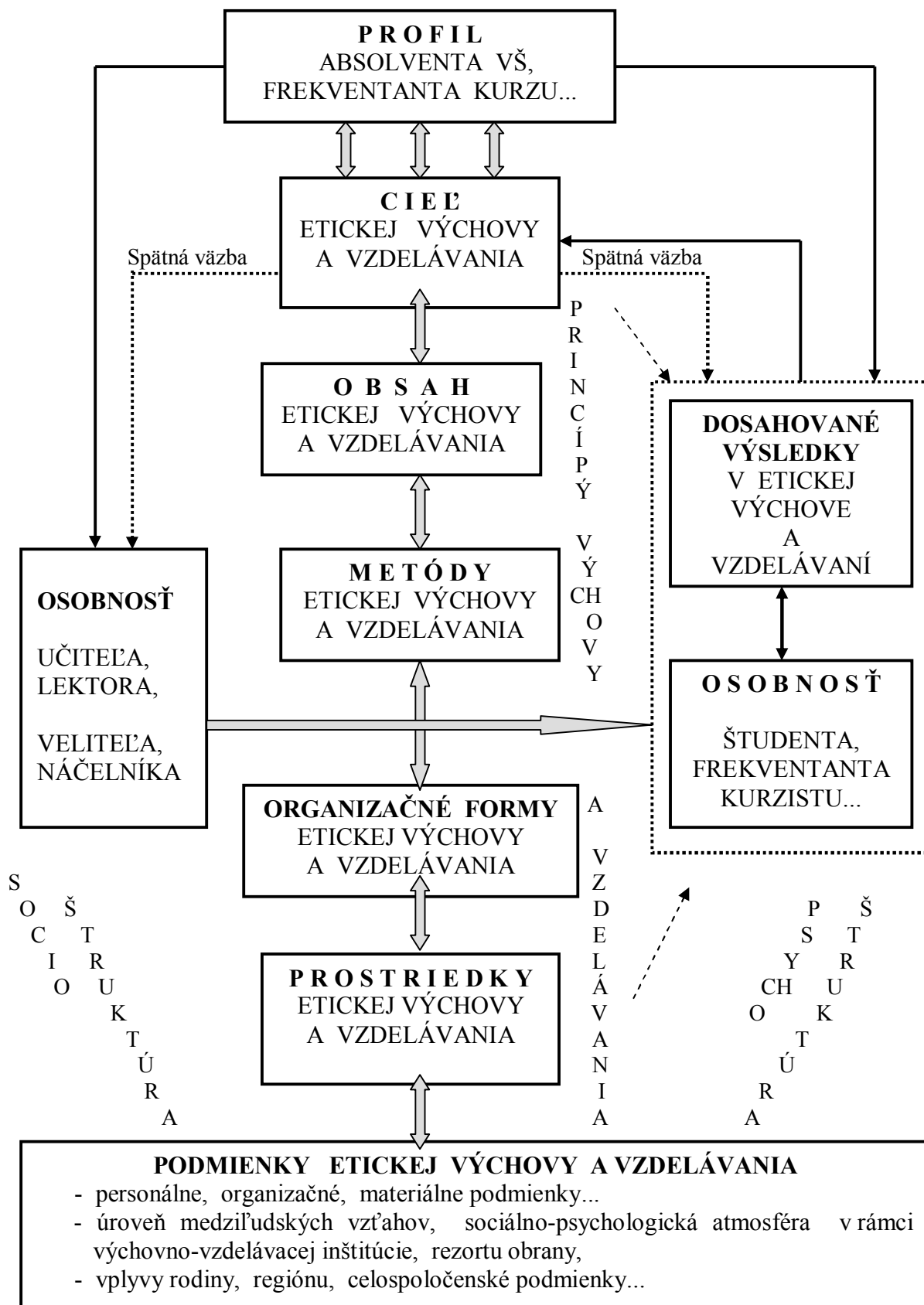
Etická výchova študentov, frekventantov kurzov sa uskutočňuje predovšetkým v prostredí konkrétnej vojenskej školy. Nadväzuje na dosiahnutú úroveň v predchádzajúcom živote.

Vojenská škola vystupuje ako inštitucionálny výchovno-vzdelávací systém. Z tohto hľadiska ju chápeme ako zložitý vertikálne a horizontálne štruktúrovaný, mnohými väzbami vnútri i navonok prepojený a determinovaný výchovno-vzdelávací systém - ako špecifický sociálny systém. Tento systém je tvorený celým radom subsystémov. Patria k nim predovšetkým: a) subsystém riadenia života a činnosti vojenskej školy – manažment školy, b) subsystém vysokoškolského, alebo ďalšieho kariérneho vzdelávania resp. výchovno-vzdelávací proces, c) subsystém vedeckovýskumnej činnosti (najmä na VVŠ), d) subsystém sociálnych služieb – výchovy a kultúry..., subsystém logistického zabezpečenia, e) subsystém formálnych a neformálnych vzťahov na vertikálnej i horizontálnej úrovni, sociálno-psychologická klíma... ako dôsledok úrovne pôsobenia predchádzajúcich subsystémov a vonkajších vplyvov.

Osobitosť etickej výchovy a výchovy vôbec je v tom, že sa prelína prakticky celým životom študenta, frekventanta kurzu vo vzdelávacej inštitúcii. Jej úroveň v konečnom dôsledku priamo alebo sprostredkovane ovplyvňujú všetky subsystémy, oblasti života a činnosti školy.

Riadiaca činnosť manažérov školy, činnosť pracovníkov odborných služieb (servis pre zabezpečenie efektívneho výchovno-vzdelávacieho procesu), režim života a činnosti v škole (vojenský režim), kultúrno-športové a iné záujmové aktivity... majú svoju vecnú stránku, tzn. to, za akým účelom sú vykonávané. Okrem vecnej stránky majú však aj významný morálny rozmer a výchovný potenciál (napr. spravodlivé hodnotenie, kvalitné a včasné poskytovanie služieb bez protekcionizmu, vecnosť a kultúra komunikácie manažérov, výkonných pracovníkov služieb, osobný príklad nadriadených... – ich celkové správanie a konanie).

Rozhodujúci podiel na utváraní a rozvíjaní žiaducich morálnych vlastností študentov či frekventantov kurzov majú učitelia, velitelia, náčelníci...- tzn. tí, ktorí na nich bezprostredne pôsobia. Na ich osobnostných kvalitách, na ich osobnom príklade vo veľkej miere záleží aký postoj zaujmú najmä mladí študenti či vojenský profesionáli v kurzoch k otázkam morálky, pocitu zodpovednosti, čestnosti, vlastenectvu, humanizmu... V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že práve cieľavedomá sebareflexia, úsilie o sebapoznania a sebahodnotenie, sú podmienkou rozvoja osobnosti učiteľa, veliteľa, náčelníka... v personálnej, morálnej i profesijnej rovine, sú základom efektívnosti jeho každodennej práce. Utvárajú východisko pre cieľavedomý sebarozvoj – pre ďalší rozvoj jeho kompetencií...



Obr. 2 Schéma systému vojensko-etickej výchovy a vzdelávania príslušníkov OS SR

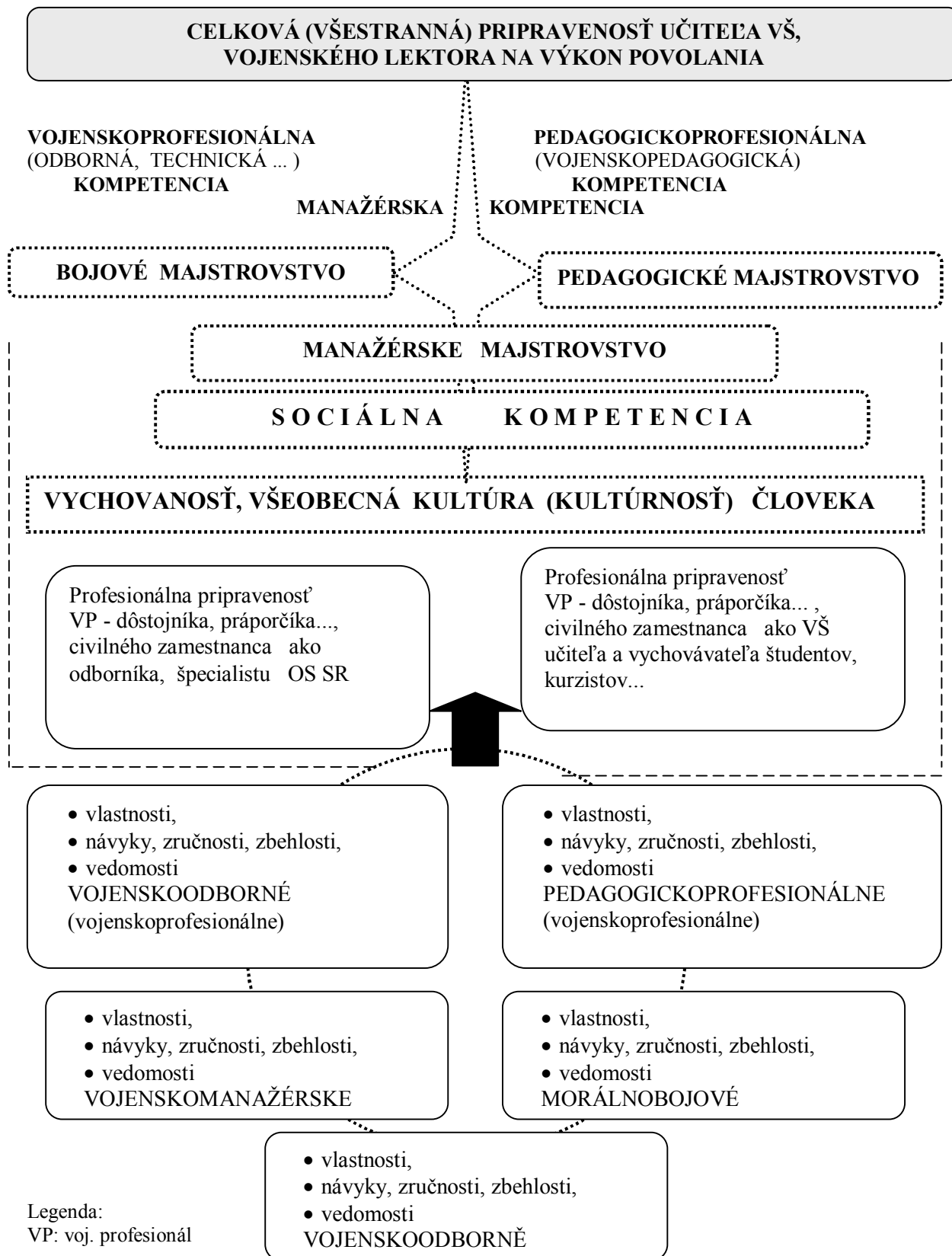
Základným predpokladom toho, aby mohol učiteľ, lektor, veliteľ, náčelník... efektívne pôsobiť v takej citlivej a zložitej oblasti ako je etická výchova sa musí vyznačovať požadovanými osobnostnými kvalitami (základné požiadavky sú uvedené na obr. 3).

Vojenská škola je v konečnom dôsledku synergicky pôsobiaci výchovno-vzdelávací systém. Taký systém, ktorý ako celok pri optimálnom fungovaní vyvoláva neporovnateľne väčší konečný efekt ako keby jeho jednotlivé subsystemy a ich prvky pôsobili v procese utvárania a rozvoja študentov a frekventantov kariérnych kurzov izolovane, nekoordinovane. Veľké možnosti utvárania a odborného i mravného rozvoja osobnosti študenta, kurzistu... počas štúdia na vojenskej škole vyplývajú z jej podstaty, pretože vysoká škola je totiž súčasne výchovno-vzdelávacou inštitúciou, vedeckovýskumnou ustanovizňou, no i kultúrnou jednotkou a sociálnou organizáciou. V záujme dosiahnutia vysokej úrovne všestrannej prípravy študentov a frekventantov kurzov na výkon povolania, vrátane morálnych kvalít, je potom potrebné *cieľavedome využívať (v pedagogickom zmysle slova) všetky možnosti pozitívneho formatívneho vplyvu, ktoré môže vojenská škola poskytovať nielen na profesijnú prípravu, ale aj na všestrannú kultiváciu osobnosti študenta či frekventanta kurzu.*

Vojenský profesionál - manažér, vychovávateľ a učiteľ podriadených mal by byť sám nielen vysokokvalifikovaný odborník, ale aj vychovaný, kultivovaný človek. Tento rozmer jeho osobnosti tvorí špecifické pozadie jeho budúceho pôsobenia na podriadených, riešenia rôznych zložitých úloh a situácií. V tomto zmysle vidíme v cieľavedomej etickej výchove študentov i kurzistov na kvalifikovaný výkon vojenského povolania jeden zo základných predpokladov ich úspešnosti v každodennej praxi.

Podstata takto komplexne chápanej etickej výchovy v kontexte celkovej prípravy študentov i kurzistov spočíva najmä v tom, že:

- a) cieľavedomé formatívne pôsobenie (výchova a vzdelávanie) všetkých subsystemov a výchovných činiteľov vojenskej školy, zjednotené na základe profilu absolventa, je zamerané na utváranie a rozvíjanie všetkých vzájomne spätých stránok osobnosti. Tak na osvojovanie príslušných vedomostí, návykov, zručností a schopností, ako aj na motivačnú štruktúru, zameranosť, na utváranie a rozvíjanie charakterových vlastností študentov a kurzistov vojenských škôl – na utváraní a rozvíjaní ich mravného vedomia, správania a konania podľa morálnych zásad a noriem demokratického štátu a jeho ozbrojených síl...
- b) cieľavedomé utváranie a rozvíjanie osobnosti študenta i frekventanta kurzu je uskutočňované prostredníctvom rozmanitých činností ako aj pedagogicky navodzovaného



Obr. 3 Rámcový model osobnostného profilu učiteľa vojenskej školy, vojenského lektora...

a využívaného formatívneho vplyvu sociálneho a materiálneho prostredia školy, regiónu, ktoré podnecujú aktivitu a cieľavedomosť samotných študentov a kurzistov v sebarozvoji.

Podstata komplexnosti etickej výchovy študentov a kurzistov vojenskej školy spočíva v tom, že na základe kvalifikovanej činnosti všetkých výchovných činiteľov školy je

cieľavedome iniciovaný a využívaný celý výchovný potenciál prostredia školy, rodiny, rezortu, regiónu..., na rozvoj morálnych kvalít v kontexte mnohostranného a harmonického rozvoja osobnosti študentov i absolventov kariérneho vzdelávania. Ide o to, aby vedomosti, návyky, zručnosti, schopnosti mravného správania a konania, pozitívny vzťah k ľuďom a k práci s nimi, k sebe samému..., osvojené a utvorené v predchádzajúcom živote, najmä však vo výučbe spoločenskovedných a niektorých ďalších predmetov, boli ďalej upevňované a rozvíjané. Najmä cieľavedomým pôsobením všetkých učiteľov vo výučbe vôbec (výchovný potenciál každej vyučovacej jednotky), výchovnou a riadiacou prácou veliteľov (náčelníkov) školských jednotiek, vysokou úrovňou sociálnych a ďalších odborných služieb. Študenti, frekventanti kurzov totiž už na pôde školy (študenti vo vyšších ročníkoch tiež počas stáží) porovnávajú učiteľmi sprostredkované učivo s praxou, ich správanie a konanie. Taktiež pomerne citlivo vnímajú ako sa správajú a konajú ich nadriadení, akú úroveň má systém hodnotenia, alebo zabezpečenia ich života a činnosti už na vojenskej škole.

Každý študent musí byť v potrebnej miere (v závislosti na špecializácii) už na škole stavaný do role manažéra, technika, riadiaceho zamestnania (učiteľa), do rôznych životných situácií... Predovšetkým prostredníctvom aktívneho sociálneho učenia, v praktickej činnosti, môže získať prvotné skúsenosti zo správania sa a konania podľa noriem vojenskej etiky, z oblasti riešenia rôznych problémov, ako aj v oblasti vedenia, výchovy a výcviku...

Jedno zo základných východísk kvalifikovaného uplatňovania komplexnosti etickej výchovy študentov a frekventantov kariérnych kurzov – tak ako aj celej ich prípravy na škole je *nepretržité zdokonaľovanie systému zabezpečenia objektívnych informácií o úspešnosti absolventov vojenských škôl vo vojenských útvaroch a zariadeniach ozbrojených síl, pri plnení náročných úloh v misiách v zahraničí..., ako aj o aktuálnych a perspektívnych potrebách praxe, tzn. zabezpečenie kvalitnej pružnej spätnej väzby na úrovni vojenská škola – MO SR, GŠ OS SR, vojenské jednotky, útvary a štáby...* Na tomto základe, v spojení s kvalifikovane sformulovanými požiadavkami predstaviteľov vojskovej praxe na osobnostné kvality absolventov vojenských škôl je možné a potrebné robiť nevyhnutné korekcie a ďalej skvalitňovať etickú výchovu i celkovú prípravu študentov i frekventantov kurzov vojenských škôl. Vzhľadom na rozsah a zložitosť problematiky komplexnosti prípravy žiakov a študentov na vedenie a výchovu v kontexte s celkovou prípravou na úspešný výkon povolania boli v príspevku mnohé i základné otázky len načrtnuté. Táto problematika si vyžaduje interdisciplinárny prístup a dôkladné teoretické rozpracovanie na báze vedeckovýskumnej činnosti expertných skupín. Každú expertnú skupinu je potrebné zostaviť tak aby boli

v skupine zastúpené odbory, ktoré sú potrebné pre riešenie zadanej problematiky. V našom prípade: experti z odborov vojenskej pedagogiky (andragogiky), psychológie, sociológie, spoločenských vied vôbec a manažmentu vojenských škôl, experti vojenských, technických, prírodných vied a kompetentní zástupcovia z praxe.

Záver

Komplexnosť etickej výchovy v kontexte celkovej profesionálnej prípravy študentov či kurzistov vojenských škôl nie je cieľom. Ten je vyjadrený v kvalitne spracovanom profile absolventa vojenskej školy, špecializácie, kurzu..., v morálnom kódexe vojenského profesionála, vo výcvikových dokumentoch...

Komplexnosť etickej výchovy je jedna z možných ciest na zvýšenie kvality, účinnosti a efektívnosti výchovnej a vzdelávacej práce vo vojenskej škole, v príprave študentov ale aj frekventantov kurzov na kvalifikovaný výkon vojenského povolania.

LITERATÚRA:

1. BLIŽKOVSKÝ, B.: *Systémová pedagogika*. Ostrava: AMOSIUS SERVIS, 1992. 304 s.
2. BUBELÍNI, F.: *Vybrané otázky komplexnosti prípravy budúcich vojenských profesionálov na výchovu a vzdelávanie dospelých*. In.: Zborník z vojensko-vedeckej konferencie. Charakteristika vojenského andragóga a koncepcia jeho prípravy. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 1999. 120 s. ISBN 80-8040-105-5
3. HUPKOVÁ, M. – PETLÁK, E.: *Sebareflexia a kompetencie v práci učiteľa*. Bratislava: IRIS, 2004. 140 s. ISBN 8 -89018-77-7.
4. KALNICKÝ, J.: *Progresívna andragogika*. Bratislava: NOC, 1994. 82 s.
5. ONDREJKOVIČ, P.: *Výchova a socializácia na vysokej škole*. In.: IB Problémy a perspektívy vysokých škôl a vedy, 1993, č. 1, s. 11
6. PRŮCHA, J. - WALTEROVÁ, E. - MAREŠ, J.: *Pedagogický slovník*. Praha: Portál (2. rozšírené a prepracované vydanie), 336 s. ISBN 80-7178-252-1
7. SEKNIČKA, J.: *Vojenskopedagogický proces v útvaru*. Bratislava: VVPŠ, 30 s
Kontakt: bubelini@szm.sk

POHĽAD NA ETIKU V OZBROJENÝCH SILÁCH SR

plk. Ing. Peter **FIANTA**
*prorektor pre vojenské veci Akadémie ozbrojených síl
generála M. R. Štefánika*

Téma konferencie pod názvom „Etika v príprave a činnosti vojenských profesionálov“ je veľmi zaujímavá a najmä veľmi aktuálna. Ozbrojené sily SR nie sú izolovaným subjektom, ktorý je zbavený vplyvu spoločenského a politického prostredia. Nebolo tomu tak ani v minulosti, ale zmeny, ktoré priniesol november 1989 predsa len otvorili vojenské prostredie, často viac, ako si to špecifiká vojenskej služby vyžadovali.

Zásadnou zmenou je úplná profesionalizácia Ozbrojených síl SR. Z hľadiska etiky a morálky to má svoje výhody aj nevýhody.

Výhodou je, že do ozbrojených síl nebudú rukovať mladí ľudia nedobrovoľne, zo zákona a často proti svojej vôli. Podľa doterajších skúseností, na zásadnú prevýchovu niektorých „nemorálnych“ jedincov nebolo veľa času, pretože dĺžka ich pobytu v uniforme bola krátka. Súčasne však postupným skracovaním dĺžky povinnej vojenskej služby sa obmedzoval aj ich vplyv na morálku ostatných vojakov.

Na strane druhej, ozbrojené sily sú dopĺňované ľuďmi, ktorých vstup medzi vojakov je dobrovoľný, v prevažnej miere z dôvodov záujmu o vojenskú službu, o prácu vo vojenskom prostredí, o prácu s vojenskou technikou.

Pokiaľ sa profesionálnymi vojakmi stanú osoby, ktoré sa nimi stať nemali, bohužiaľ, vzhľadom na dĺžku ich záväzku budú mať dostatok času a príležitostí negatívne pôsobiť na ostatných. Súčasne ale bude aj čas s týmito ľuďmi pracovať, formovať ich žiadúcim smerom, aby sa správali a konali spôsobom prospešným pre ozbrojené sily.

Už dlhšiu dobu existuje dokument pod názvom „Etický kódex vojakov profesionálnej služby“. Kódex definuje hlavné mravné hodnoty ozbrojených síl. Na ich základe určuje charakteristiky morálneho profilu jednotlivých kategórií vojakov. Profesionálni vojaci sú povinní v plnom rozsahu dodržiavať požiadavky kódexu. Otázka správať sa eticky a morálne by mala byť vlastná každému jedincovi vnútorne, na základe vlastného presvedčenia.

Na formovanie charakteru a vôľových vlastností každého človeka má už od malička vplyv prostredie, v ktorom sa pohybuje, rodina, v ktorej vyrastá, prostredie školy, v ktorej

trávi väčšinu času. V súčasnosti sa na všetkých stupňoch škôl vyučuje predmet Etická výchova.

Bolo by zaujímavé zistiť, aké percento profesionálnych vojakov vôbec vie o existencii kódexu a pokiaľ áno, či sa zoznámili s jeho obsahom. Zároveň si kladieme otázku, či vôbec je potrebný dokument podobného znenia. Určite áno, pokiaľ má byť akýmsi návodom pre veliteľov, predovšetkým tých v najnižších funkciách a s krátkou praxou, ako postupovať v tejto oblasti pri vedení a výchove svojich podriadených. A asi nie, pokiaľ si myslíme, že profesionálny vojak sa bude správať eticky a morálne len preto, že mu to prikazuje kódex.

Hlavnými hodnotami ozbrojených síl v súlade s textom vojenskej prísahy sú zodpovednosť, čestnosť, statočnosť a disciplinovanosť, ktoré sú atribútmi morálneho správania. Pokiaľ sa bude každý profesionálny vojak správať v duchu Ústavy, na ktorú prisahal, je všetko v poriadku.

Určite je potrebné o tejto téme, vo vojenskom prostredí aktuálnej, ale nielen o nej, rozprávať a navzájom diskutovať. Myslím si, že je to správa cesta, ktorou by sme mali kráčať aj preto, pretože nás viažu naše záväzky vyplývajúce z členstva v OSN a v NATO. Ide o správanie a konanie profesionálnych vojakov pri nasadení v mierových misiách, predovšetkým v tak krízových miestach ako je Afganistan a Irak

Úplne inou kapitolou je správanie a konanie pri možnom nasadení v ozbrojenom konflikte, predovšetkým mimo územia Slovenskej republiky.

ETIKA V CESTOVNOM RUCHU

Ing. Viera FRIANOVÁ

Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika Liptovský Mikuláš

Katedra manažmentu

Úvod

Modernizácia spoločnosti zaťažuje tak psychickú, ako aj sociálnu sféru človeka. Cestovný ruch je často únikom z každodenného života, snahou po oddychu a vzdelávaní, ako aj po poznávaní iných národov. Masový rozvoj cestovného ruchu je podmienený spoločenským vývojom a možno ho vysvetľovať ako protest voči týmto podmienkam. (1).

Rozvoj masového cestovného ruchu však na druhej strane poškodzuje najmä kvalitu primárnej ponuky ako hlavnej atraktivity a prináša so sebou množstvo negatívnych sprievodných javov.

Motorizácia účastníkov cestovného ruchu má nepriaznivý vplyv na prírodu (exhaláty z dopravných prostriedkov, hluk, vibrácie, a pod.), výstavba ciest a letísk zaťažuje krajinu i obyvateľstvo, rozvoj vysokohorskej turistiky, poľovníctva a výroby spomienkových predmetov (napr. zo slonoviny, krokodílej kože, a pod.) môže znamenať vážnu hrozbu pre zachovanie určitých druhov fauny a flóry, prevádzka na moriach a vodných plochách vedie k znečisťovaniu vôd (hlavne ropnými produktmi), lyžovanie na ľadovcoch ohrozuje kvalitu vody a pod.

Účastníci cestovného ruchu sa stávajú častým objektom teroristických útokov. Dočasné alebo trvalé nahromadenie ľudí v cieľovom mieste vyvoláva rast kriminality sprevádzanej krádežami áut, osobného majetku i ohrozením osobnej bezpečnosti.

Cestovný ruch je nielen častým zdrojom sociálneho napätia medzi domácim obyvateľstvom a účastníkmi cestovného ruchu, ktorí často spôsobujú hluk, znečisťujú prostredie a skupujú miestne pozemky, ale tiež prispieva k prenikaniu cudzích prvkov do národnej kultúry tzv. inkulturácia, ktorá znamená narušenie tradícií daného cieľového miesta až národnej identity danej krajiny (2).

Uvedomujúc si uvedené skutočnosti, medzinárodné organizácie cestovného ruchu upozorňujú nielen na priaznivé účinky cestovného ruchu na hospodárstvo a spoločnosť, ale hlavne na negatívne dôsledky jeho nekoordinovaného rozvoja, na neetické správanie sa

a konanie subjektov zainteresovaných na rozvoji cestovného ruchu. Pričom práve neetické správanie sa subjektov môže mať za následok až jeho likvidáciu v danom cieľovom mieste (1).

Globálny etický kódex cestovného ruchu

V cestovnom ruchu sa na problém etiky pozeráme z viacerých hľadísk, a to z hľadiska etiky účastníka cestovného ruchu, etiky podnikateľa v cestovnom ruchu, etiky vzťahu miestneho obyvateľstva k účastníkom cestovného ruchu a k rozvoju cestovného ruchu ako takého, etiky cestovného ruchu a jeho vplyvu na hospodárstvo a spoločnosť atď.

Komplexný pohľad na etiku v cestovnom ruchu ponúka Globálny etický kódex cestovného ruchu - dokument vypracovaný Svetovou obchodnou organizáciou (WTO) a schválený jej valným zhromaždením dňa 1. októbra 1999.

Prijatím tohto dokumentu vyvrcholila snaha WTO o kodifikáciu etického správania sa všetkých zainteresovaných na rozvoji cestovného ruchu. WTO vyzvala všetkých zainteresovaných na rozvoji cestovného ruchu ako aj účastníkov cestovného ruchu, aby prispôbovali svoje správanie princípom obsiahnutým v tomto Kódexe a uplatňovali ho v dobrej viere. WTO zároveň odporučila členským i nečlenským štátom, aby prijali princípy Kódexu a vychádzali z nich pri tvorbe svojich národných zákonov a predpisov. Orgánom cestovného ruchu členských a nečlenských štátov, ich podnikom a združeniam odporučila, aby jednotlivé ustanovenia Kódexu zapracovali do svojich zmluvných nástrojov a predpisov. Snahou WTO je zabezpečiť čo najširšiu publicitu tohto dokumentu, najmä jeho šírením medzi všetkými zainteresovanými na rozvoji cestovného ruchu (1).

Globálny etický kódex cestovného ruchu bol vypracovaný v súlade s viacerými medzinárodnými zmluvami a dohodami ako sú napr. Dohoda o ochrane svetového kultúrneho a prírodného dedičstva z roku 1972, Všeobecná deklarácia ľudských práv z roku 1948, Manilská deklarácia o svetovom cestovnom ruchu z roku 1980, Listina práv cestovného ruchu a Kódex turistu z roku 1985, Deklarácia o životnom prostredí a rozvoji z roku 1992, Manilská deklarácia o sociálnych prejavoch cestovného ruchu z roku 1997 a ďalšie.

Jednotlivé princípy etického správania sa sú rozpracované v rámci nasledovných oblastí (3):

- cestovný ruch ako prispievateľ k vzájomnému porozumeniu a rešpektu medzi národmi a spoločnosťami,
- cestovný ruch ako nástroj uspokojovania individuálnych a kolektívnych potrieb,
- cestovný ruch ako faktor trvale udržateľného rozvoja,

- cestovný ruch ako užívateľ kultúrneho dedičstva ľudstva a prispievateľ k jeho posilneniu,
- cestovný ruch ako činnosť prospešná pre hostiteľské štáty, a spoločensvá
- záväzky osôb zainteresovaných na rozvoji cestovného ruchu,
- právo na cestovný ruch,
- sloboda pohybu turistov,
- práva zamestnancov a podnikateľov v cestovnom ruchu,
- uskutočňovanie princípov globálneho etického kódexu cestovného ruchu.

Všetky princípy Kódexu pravidelne reviduje a upravuje Svetový výbor pre etiku, ktorý zároveň dohliada na ich dodržiavanie v praxi.

Z teoretického pohľadu možno uvedený kódex považovať za tzv. výchovný kódex, ktorým sa rozumejú presne určené ustanovenia s obsiahlym opisom (komentárom) a interpretáciou. Dôležitým zámerom tohto typu kódexu je ukázať, ako môže byť kódex nápomocný pri riešení etických problémov, spätých s profesionálnou praxou v cestovnom ruchu (4).

Význam uplatňovania etických princípov na trhu cestovného ruchu

V súčasnosti je medzi verejnosťou dosť rozšírený mylný názor, že v trhovom hospodárstve trh a morálka stoja proti sebe a vzájomne sa vylučujú. Aj mnohí podnikatelia v cestovnom ruchu sa ešte stále pozerajú na trh ako na fenomén, ktorý prináša prosperitu a bohatstvo, ale zastiera slušnosť a serióznosť. Preto je potrebné zdôrazniť skutočnosť, že obchodný úspech a prosperita na trhu sa dosahuje pomaly, postupne a podnikateľ si ich udrží len vtedy, ak sa bude správať a konať trhovo, ale zároveň podnikateľsky morálne a zodpovedne. Len takto si môže získať dôveru klientov a obstáť v konkurenčnom boji na trhu.

Mnohí ekonómovia zastávajú názor, že trh si etiku vytvára spontánne, a to etiku, ktorá je v súlade so všeobecnými predstavami väčšiny ľudí o slušnosti v medziľudských vzťahoch. Zhodujú sa v názore, že perspektívu majú len tie podniky cestovného ruchu, ktoré ponúkajú kvalitné služby. Kvalita v cestovnom ruchu však bude vždy determinovaná kvalitou pracovníkov v danom odbore, kvalitou ich výchovy a možnosťami odborného rastu (2).

Každý manažér podniku cestovného ruchu by mal vychádzať z poznania potrieb a želaní zákazníkov a nezabúdať pritom, že dobré meno jeho podniku budujú práve výkonní pracovníci, t. j. tí, ktorí budú v každodennej práci v bezprostrednom kontakte so zákazníkom uplatňovať všetky zásady etického správania sa.

Pravidlá etického správania by mali nájsť každodennú aplikáciu jednak vo všetkých podnikoch pôsobiacich na trhu cestovného ruchu ale tiež u všetkých jeho účastníkov.

Záver

Porozumenie a podpora etických hodnôt spoločných celému ľudstvu pri zachovaní tolerancie a rešpektovaní rôznosti náboženského, filozofického a morálneho presvedčenia sú základom a zároveň dôsledkom zodpovedného cestovného ruchu (3).

Všetky zainteresované subjekty na rozvoji cestovného ruchu a turisti by mali dodržiavať sociálne a kultúrne tradície a praktiky všetkých ľudí, národov, vrátane menších a uznávať ich hodnoty.

Cestovný ruch ako činnosť, ktorá sa najčastejšie spája s oddychom a odpočinkom, športom a prístupom ku kultúre a prírode, by sa mala plánovať a uskutočňovať ako nástroj na uspokojovanie individuálnych a kolektívnych potrieb.

Ak sa cestovný ruch uskutočňuje s dostatočne otvorenou myslou, predstavuje nenahraditeľný zdroj sebavzdelávania, vzájomnej tolerancie a získavania poznatkov o legitímnych rozdieloch medzi národmi a ich rozmanitými kultúrami (3).

Perspektíva priameho a osobného prístupu k objavovaniu a využívaniu zdrojov planéty je rovnakým právom všetkých obyvateľov sveta. Rastúca rozsiahla účasť na národnom a medzinárodnom cestovnom ruchu by sa mala pokladať za najlepší prejav trvale udržateľného rozvoja voľného času, a teda jeho využívaniu by sa nemali klásť žiadne prekážky.

Resumé

Jedným z dôležitých predpokladov realizácie a rozvoja cestovného ruchu ako spoločenského a ekonomického fenoména v 21. storočí je aj potreba zaoberať sa problémom etiky cestovného ruchu. Keďže na problém etiky možno pozeráť z viacerých pohľadov, je potrebné vymedziť a následne v praxi uplatňovať určité všeobecné princípy etického správania sa všetkých zainteresovaných subjektov pôsobiacich na trhu cestovného ruchu stanovených v Globálnom etickom kódexe cestovného ruchu.

LITERATÚRA:

1. GÚČIK, M.: *Základy cestovného ruchu*. 1. vyd. B. Bystrica: Ekonomická fakulta 2000
2. BOČKAY J.: *Hotelová etika*. Ekonomická revue cestovného ruchu. ročník 27, 1994, č. 2
3. *Globálny etický kódex cestovného ruchu*. WTO
4. ONDREJKOVÁ, A.: *Etika profesie*. Banská Bystrica: FHV UMB, 2001
5. *Národný program rozvoja cestovného ruchu v Slovenskej republike*

e-mail: frianova@valm.sk

VÝZNAM KVALITY HLASU VOJENSKÝCH PROFESIONÁLŮ

Jana FROSTOVÁ

Klíčová slova

vojenský profesionál, hlas, kvalita hlasu, komunikace

Abstrakt

Pro vojenské profesionály 21. století je kvalita hlasového projevu důležitou součástí výkonu jejich povolání. Předpokladem je dostatečně odolný hlas, aby námaha, kladená na hlasové ústrojí při výkonu profese, nevedla k jeho onemocnění. Kvalitní hlasový projev pomáhá zabezpečit plnou srozumitelnost povelů a usnadňuje percepci, hlasová odolnost pak zajišťuje spolehlivost při náročných a krizových situacích.

Key words:

military professional, communication, voice, vocal quality

Abstract

The vocal quality remains an important factor of the service performance of the professional military personnel even in the 21st century. The voice of a military professional should be both naturally resistant and well trained in order to avoid the development of voice disorders due to heavy strain typical for the military service communication. It is proved, that a good vocal quality decisively helps to ensure the intelligibility of commands and facilitates the perception of the transmitted information.

Pro vojenské profesionály 21. století je kvalita hlasového projevu důležitou součástí výkonu jejich povolání. Předpokladem je dostatečně odolný hlas, aby námaha, kladená na hlasové ústrojí při výkonu profese, nevedla k jeho onemocnění. Mimo genetických dispozic má na odolnost hlasu vliv jednak technická hlasová průprava, a dále zachovávání určitých pravidel péče o hlas. Kvalitní hlasový projev pomáhá zabezpečit plnou srozumitelnost povelů a usnadňuje percepci. Z hlediska běžného uživatele lze za normální považovat hlas, který je schopen komunikace v rozdílných situacích jako je běžná konverzace, schopnost tiché a hlasité mluvy, pokřikování, řvaní, smích, zpěv a jiné expresivní použití hlasu. Pokud se tyto schopnosti hlasu ztrácí a hlas nemůže do vyšších poloh, je omezena schopnost modulace,

objeví se zhoršená tónová kvalita (chrapot) a únavnost, pak se z hlediska uživatele hlas jeví jako abnormální.

U lidského hlasu rozeznáváme tyto základní vlastnosti a parametry: výšku, sílu, barvu a kvalitu. Výška hlasu je podmíněna délkou a hmotností hlasivek. Změna výšky hlasu se uskutečňuje změnou napětí hlasivek. Fyzikálně odpovídá frekvenci, jakou kmitají hlasivky. Síla hlasu záleží na síle výdechového proudu vzduchu, na rozkmitu hlasivek a na utváření rezonančních dutin. Síla hlasu - hlasitost odpovídá fyzikálně intenzitě. Pomocí hlasové a dechové techniky lze do jisté míry znění hlasu, který je slabší, posílit. To předpokládá optimálně koordinovanou činnost ústrojí respiračního, fonačního a artikulačního při dostatečném využití rezonančních prostor.

Na barvě hlasu se podílí mnoho faktorů:

- Individuální stavba hrtanu (hmota hlasivek, jejich délka)
- Utváření rezonančních prostor nad hrtanem (různý tvar, různá schopnost tlumení, využívání rezonančních prostor celého těla)
- Genetické dispozice (určité anatomické poměry jsou dědičné)
- Vliv metody nápodoby (rodina: otec > syn, matka > dcera)
- Vědomá práce s hlasem, úmyslná změna (imitátoři, herci, populární zpěváci)
- Může být ovlivněna duševními stavy (radost či smutek ovlivňují dechovou funkci, obličejové svalstvo, držení těla).
- Barva hlasu se mění věkem (ve stáří se zmenšuje i rozsah hlasu. Ubývá výšek, síly, vytrvalosti, barva se stává ostřejší. Ve stáří se u mužů hlas zvyšuje, často selhává, u žen bývá hlubší, řezavější. Dochází ke zmenšení vitální kapacity plic, vápenatění chrupavek způsobuje snižování elasticity plic i hrtanového svalstva. *Proto je důležité pro hlasové profesionály udržovat hlas v kondici neustálým procvičováním pomocí navyknutých technik řeči.*)
- Z fyzikálního hlediska je barva hlasu dána počtem, výškou a velikostí svrchních harmonických tónů.

Foniatrie určuje u hlasu na základě sluchového vjemu i kvalitu. Rozlišuje hlas čistý, znělý, bez rušivých příměsí, v opačném případě hlas chraptivý nebo dyšný. Tíže chrapotu se posuzuje subjektivně třemi stupni: hlas lehce chraptivý, hlas chraptivý, hlas těžce chraptivý. Afonie (bezhlasy) pak znamená ztrátu hlasu, nemožnost fonace (nikoliv však po odstranění hrtanu). Krátkodobá afonie může nastat při náhlém hlasovém přetížení (křik a rozčilování) či zatížením hlasu v indispozici (onemocnění dýchacích cest, virové onemocnění, stres a psychické napětí). Pro objektivní posouzení kvality hlasu je nejvhodnější akustická analýza.

Vývoj hlasu není ukončenou záležitostí, probíhá až do vysokého stáří. Pevně ustálená, hlas nepoškozující fonace umožňuje mnohým lidem ještě ve vysokém věku disponovat dobrým hlasem. Lidem, kteří vědomě rozvíjí své hlasové dispozice a instinktivně chrání hlas před přetížením, mohou jejich hlasy znít i ve stáří přesvědčivě při zachování určitých charakteristik i kvalit.

Kvalitu hlasového projevu dospělého člověka můžeme označit pojmem hlasová kultura a lze ji definovat jako způsob používání hlasu ve smyslu jeho společenské zvukové formy. Tato zvuková forma, působící na posluchače, se jeví v dynamice, rezonanci, barvě a artikulaci zvuku a odpovídá vzoru fonetické normy určitého národního jazyka.“

V současné době Unie evropských foniatrů definuje a zařazuje určitá zaměstnání podle nároků na kvalitu hlasu takto:

- A) *Zaměstnání s nejvyššími požadavky na kvalitu hlasu - hlasoví profesionálové.* Do této skupiny zařazujeme sólové zpěváky různých žánrů, sborové zpěváky, herce, hlasatele a zpravodaje v rozhlase a televizi.
- B) *Zaměstnání se zvýšenými požadavky na kvalitu hlasu.* Do této skupiny patří **učitelé a pedagogičtí pracovníci všech typů škol**, vychovatelé, personál jeslí, profesionální mluvčí jako např.: tlumočníci, telefonisté, tiskoví mluvčí významných institucí a politici.
- C) *Zaměstnání se zvýšenými nároky na hlas.* K této skupině jsou přiřazeni lékaři, právníci, **profesionální vojáci**, a také lidé, pracující v hlučných provozech.
- D) Do této skupiny patří prodavači, kteří jsou vystaveni velké hlasové námaze, jako jsou např. kameloti, prodavači na tržištích apod.

Toto orientační rozdělení slouží zároveň i jako podklad pro lékaře při zpracovávání léčebných i diagnostických zpráv, při určování nemocí z povolání a od toho se odvíjí udílení rehabilitačních a lázeňských pobytů, popřípadě invalidních důchodů.

Kvalitní hlasový projev je naprosto nutný u některých vojenských specializací. Například mezi řídicím létání a pilotem musí probíhat bezproblémová komunikace, příkazy a požadavky musí být natolik jasně artikulovány a formulovány, aby každý z nich přesně věděl, co je po něm požadováno. Vstupem do vojenského uskupení NATO musí letci zvládnout komunikaci v cizím jazyce (angličtina, francouzština). Předpokladem je dobrý fonemický sluch. Tato skutečnost ještě více zdůrazňuje význam důsledného vyslovování příkazů, a to i přesto, že je vyvíjen tlak na zjednodušenou anglickou výslovnost i jazykovou strukturu angličtiny. Mezi pozemní a vzdušnou obsluhou musí docházet po zvukové stránce

ke kvalitní komunikaci. Promluva musí být jasná, stručná, bez citových příměsí a tzv. parazitních zvuků. Nahrazení dříve používaných hrdelních mikrofonů ústními mikrofony (a ve vývoji jsou další typy) stále předpokládá zřetelnou artikulaci, pohotovou mluvu a po auditivní stránce kvalitně znějící hlas bez rušivých zvuků.

Posádka v tancích je pro velký hluk odkázána na kombinovanou komunikaci – hlasovou domluvu přes mikrofon a světelnou signalizaci, eventuálně zrakový kontakt. Při promluvě záleží na přiměřené síle hlasu, ale také především na zřetelné artikulaci a zvukově čistém hlase.

Výcvik vojenských adeptů vykonávají vojenští instruktoři a pedagogové. Práce v terénu klade značné nároky na jejich hlasový projev. Velitel musí mluvit nahlas, a to takovou silou, aby překonal hluk v boji. Nesmí přejít do fistule, hlas by se mu zlomil, selhal a nebyl by slyšen vojáky. Musí být schopen analyzovat okolní zvuky a šумы a tomu přizpůsobit výšku (i barvu) a intenzitu svého hlasového projevu. Vydaný povel musí každý, komu je určen, dobře slyšet, aby vinou špatného dekódování nenastal omyl. Hlasová zátěž při vydávání povelů je značná, vzniklou poruchu hlasu při velení nazýváme kleseastenií. Velitel musí mluvit tak, aby byla zajištěna slyšitelnost vydaného povelu až k poslednímu muži svěřené jednotky. Je třeba počítat i s dozvukem. Vydaný rozkaz musí být dobře zaslechnut prvním vojákem stejně tak jako i posledním vojákem. Rozkazy musí být formulovány jasně, stručně a přesně podle všeobecně platných povelů.

Přehlídky útvaru se bez velení hlasem neobejdou. Hlášení velitele čestné roty při mezistátních setkáních musí splňovat nejvyšší požadavky na kulturu řeči a hlasového projevu. Zejména při mediálních přenosech hraje čistý, zvučný a příjemně zbarvený hlas pozitivní roli a ovlivňuje celkový dojem významných akcí.

V současné době pozorujeme, že mnohé hlasy vyučujících nesplňují kritéria funkčně zdravého a kvalitního hlasu, což má určitý dopad jak na posluchače, tak na pedagoga samotného. Kvalitní hlasový projev především pomáhá zabezpečit plnou srozumitelnost vyjadřovaných myšlenek. Je však také prostředkem prezentace učitelovy osobnosti. Je důležité, aby se přednášející i ve zvukové stavbě promluvy představil jako osobnost kultivovaná, která si uvědomuje svou odpovědnost vůči posluchačům.

Často se mluví o důsledné automatizaci přenášení rozkazů a povelů v celkové komunikaci vojenských těles. Přesto je ale nutné mít na paměti, že hlasový projev vojáků – vojenských profesionálů je stále aktuální. Sebelepší technika může selhat a nejdůležitějším spojovacím článkem mezi jednotlivci a útvary je a zůstane – lidský hlas.

LITERATURA:

1. FROSTOVÁ J.: *K problematice příčin neúspěchů při rehabilitaci hlasových poruch pěveckou metodou*. In: XXXIII. mezinárodní kolokvium o řízení osvojovacího procesu: sborník abstraktů a elektronických verzí příspěvků na CD-ROMu [CD-ROM]. Brno: UO, 2005
2. FROSTOVÁ, J.: *Využití pěvecké techniky při reedukaci a rehabilitaci hlasových poruch*. Disertační práce. Brno: Masarykova univerzita, 2001
3. NOVÁK A.: *Foniatrie a pedaudiologie II*. VI. nákladem. Praha: 2000
4. RUBIN J. S. - SATALOFF R. T. - GOULD W. L.: *Diagnosis and Treatment of Voice Disorders*. Igaku – Shoin Medical Publishers, Inc. New York - Tokyo, 1995

MgA. Jana Frostová, Ph.D.

Masarykova univerzita

Pedagogická fakulta

katedra hudební výchovy

Poříčí 31, 603 00 Brno

Tel.: +420 549495329

E-mail: frostova@jumbo.ped.muni.cz

ETICKÉ ASPEKTY KULTÚRY A HUMANIZÁCIE PRÁCE A PROFESIE

Pavol HAMAJ, PhD. - PhDr. Mária MARTINSKÁ

Akadémia Ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš

Katedra humanitných a sociálnych vied

Pojem „kultúra“ je veľmi široký a významovo nestály. Používa sa nielen v oblasti duchovnej a spoločenskej, ale i v oblasti materiálnej. V spoločenskej oblasti hovoríme o kultúre bývania, cestovania, o kultúre zábavy, práce, správania a pod. „Kultúra práce“ je pojem veľmi variabilný, ostro neohraničený, označujúci súhrn názorov, vzorov správania sa, hodnotových preferencií spôsobilostí, legitimačných procesov v oblasti práce (1; s. 554).

Pojmom „kultúra práce“ označujú niektorí autori vhodnosť pracovných podmienok, spôsobu práce a pracovných postupov vo vzťahu človeka k stroju, zariadeniu a pracovnému prostrediu. V širšom zmysle tento pojem niekedy rozširujú i na subjekt práce; napríklad zahrňujú doň i požiadavku všestranného rozvoja pracovníka a uspokojovania jeho potrieb. V literatúre sa možno stretnúť s vydelením dvoch prístupov ku kultúre práce (2; s. 102):

a) *normatívneho* (postulatívneho), ktorý vyžaduje:

- vytvárať pracovníkom podmienky pre všestranný rozvoj ich osobností,
- zabezpečovať a udržiavať na pracovisku poriadok,
- starať sa na pracovisku o pohodlie pri realizácii činnosti,
- dbať o estetický vzhľad pracoviska a pod.;

b) *analytického*, ktorého pozornosť je zameraná na činitele kultúry práce, predovšetkým:

- úroveň výrobných síl,
- pracovné prostredie,
- osobnostné črty pracovníka,
- vzory správania sa,
- spoločenské a kultúrne hodnoty a podobne.

Kultúra práce je historicky podmienený *súhrn hodnôt, vzorov a noriem správania sa ľudí pri práci, ako aj ich objektivizácia a materializácia v práci v širšom zmysle*. Kultúru práce diferencuje J. A. Pichňa (2; s. 103 – 107) na:

1. kultúru pracovného prostredia:

- *fyzického* (priestranstva v areáli podniku, vlastného pracoviska, riadneho chodu práce, inštalácie a udržania sociálnych účelových zariadení),
- *spoločenského* (akceptácia vlastníctva, vzory, interpersonálne vzťahy);

2. kultúru pracovného procesu:

- *využívanie poznatkov vedy a techniky* - zavádzanie inovácii (technického systému, ekonomického a spoločenského systému práce), racionalizácia,
- *sociálne plánovanie* - program starostlivosti o pracovníkov a plán rozvoja spoločenského systému (práce – makrorovina, podniku - mikrorovina);

3. kultúru výsledkov práce: *kvantitatívnu, kvalitatívnu, a estetickú.*

Správanie sa väčšiny účastníkov pracovného procesu v systéme práce je usmerňované kultúrou práce. Táto sa utvára prevažne ako nezámerný výsledok práce, ale tiež zámerným pôsobením najvplyvnejších osobností v pracovnom procese. Kultúra práce je kolektívnou *skúsenosťou*, ktorá umožňuje produktívnejšie plniť spoločenské úlohy.

Kultúra práce poznamenáva všetky efekty pracovných činností, všetky ich výsledky i prostredie, v ktorom sú realizované. Zároveň však prostredie pracovného systému vplýva na modifikácie kultúry práce. Toto prostredie môžeme odlišovať geograficky, demograficky, technologicky, ekonomicky a podobne. Takéto nazeranie na kultúru práce je skôr analytické, ako normatívne. Každý pracovný systém má svoju určitú kultúru práce (inak by nemohol vôbec fungovať), ale väzba medzi systémom a jeho kultúrou práce je pružná. Niekoľko pracovných systémov môže mať v podstate rovnakú kultúru, ale vo vnútri jedného systému (napr. vo vnútri podniku) môže byť niekoľko odlišných variantov kultúry práce.

Kultúra práce je i faktorom vyššej efektivity práce. Trvá relatívne dlhý čas, pokiaľ sa modifikácia kultúry práce dostane do podoby adekvátnej stavu pracovného systému, lebo stabilita kultúry práce má pre systém vysokú hodnotu a preto bývajú všetky zmeny a tendencie ťažko presadzované. Napriek tomu je kultúra práce faktorom dynamickým, pretože sa menia a rozvíjajú vnútorné i vonkajšie podmienky práce a časom je nutná modifikácia i zmena kultúry práce. Dochádza tu k istej kríze kultúry práce, výraznejšie sa ukazujú rozdiely medzi *reálnou (existujúcou)* a *potencionálnou* kultúrou práce. Premena existujúcej kultúry práce na potenciálnu, optimálnu, znamená nielen prechod od starej kultúry práce k novej, ale aj prínos väčšej miery efektivity.

Generalizáciou špecifik kultúry práce jednotlivých pracovných systémov (napr. firmách) vzniká všeobecnejšia kultúra práce, príznačná pre väčší sociálny celok - región, národ, či štát

(napr. inšpiratívne môžu byť poznatky z rozvoja oblasti kultúry práce z Japonska, zaujímavé by mohlo byť ich porovnávanie s kultúrou práce napr. v podmienkach USA, či inde).

Humanizácia práce v širšom zmysle (1; s. 392) znamená *odstraňovanie* časovo, fyzicky i psychicky vyčerpávajúcich, nadmerne rizikových, alebo zdraviu škodlivých pracovných činností, zahrňujúce i príslušné opatrenia. Filozofické a etické východiská vyvolávali v tejto súvislosti už dávnejšie požiadavky na skracovanie pracovného času, robotizáciu a pod. V užšom zmysle humanizácia práce vzišla z humanistickej psychológie, ktorá zdôrazňuje hierarchickú potrebu seberealizácie. Vzniklo v období, kedy sa človek z hľadiska technologického aj ekonomického chápania stáva kolieskom stroja výroby, ktorého cieľom je čo najvyššia produktivita za pomoci čo najefektívnejšej organizácie práce. Industriálne formy masovej a rozdrobenej práce v rozpore s proklamovanými etickými zásadami obmedzovali ľudskú tvorivosť a spontaneitu, pretože pre uvedené ciele bola využívaná na motiváciu a stimuláciu predovšetkým mzda a rôzne mechanizmy sociálnej kontroly (hlavne sankcie).

V odbornej literatúre (1; s. 392) sa možno stretnúť s etickými prístupmi predovšetkým v súvislosti s kritickou sociológiou (H. Braverman) i kritickou psychológiou (K. Holzkamp). Tieto vyjadrujú obavy, že dehumanizácia práce vedie k rastúcemu technologickému panstvu nad spoločenským životom ľudí, k stotožňovaniu vedy a techniky so záujmom o udržanie sociálneho systému s nekonečným ekonomickým rastom a s legitimizáciou technokratického aparátu riadenia spoločnosti. V súvislosti s tým sa objavujú silné spoločenské tlaky s cieľom reorganizovať prácu (podniky) na základe menšej byrokratickej a hierarchickej prítomnosti v organizácii, riadení i kontrole. Napriek výrazne neetickým postojom konzervatívnych manažérov boli rozpracované v oblasti humanizácie práce niektoré techniky, predovšetkým:

1. pravidelné zmeny pracovného miesta (striedanie úloh či profesii),
2. horizontálne rozširovanie úloh (napríklad obsluha - údržba), ktoré umožňovalo využitie viacerých spôsobilostí,
3. vertikálne obohatenie práce o náročnejšie duševné činnosti (napríklad kontrolné, riadiace, programátorské),
4. zvyšovanie zodpovedností, ktoré mohli byť v minulosti delegované len nadriadeným pracovníkom a ďalšie.

Ich realizácia by mala mať buď formu inžinierskych opatrení, vychádzajúcich zo *sociotechnickej* tradície, alebo formu sociálne orientovaných *stratégií* manažérov, vzťahujúcich sa na liberalizáciu a demokratizáciu správania sa v pracovnom procese. Reorganizačné úlohy sú smerované na prehodnotenie (3; s. 142):

- rutinnej práce,

- práce pod striktnou kontrolou vedúceho,
- práce rozdrobenej a štandardizovanej,
- práce kolektivizovanej.

V oblasti riadenia a kontroly človeka ako pracovnej sily sú stále viac vyslovované nasledujúce požiadavky: zvyšovať účasť pracovníkov na rozhodovaní, obohacovať a rozširovať pracovnú náplň, zvyšovať zodpovednosť za vlastnú prácu a jej sebakontrolu, využívať pružný pracovný čas, podporovať a vyvolávať tvorivú aktivitu.

Vo vývojových premenách práce sa tak začína postupne formovať *nový typ pracovníka*. Najočakávanejšími kvalitami sú špeciálne znalosti a kvalifikácia. V osobnostnom potenciáli tohoto nového typu pracovníka by už nemali prevažovať manuálne spôsobilosti, prispôsobivosť, ale predovšetkým široká stupnica duševných nástrojov (4; s. 7). V správaní sa je kladený dôraz na autonómnu zodpovednosť, flexibilitu, súťaživosť a na profesijnú etiku.

Vo svetle rastúceho vplyvu globálnej ekonomiky a dopytu po „flexibilných“ pracovných silách sa niektorí sociológovia a ekonómovia domnievajú, že stále väčší počet ľudí bude „portfóliovými pracovníkmi“. Budú disponovať určitým „kvalifikačným portfóliom“, t. j. škálou rozmanitých spôsobilostí a kvalifikácií, ktoré budú používať pri získavaní rôznych prechodných zamestnaní. Len menšia časť zamestnaných ľudí bude mať plynulú kariéru v dnešnom chápaní (5; s. 330).

Tieto tendencie ukazujú, že pracovník budúcnosti sa veľmi pravdepodobne stane „večným študentom“. Možno to dokumentovať aj takou skutočnosťou, že jednotlivec v produktívnom veku už i v súčasnosti musí akceptovať meniace sa podmienky v pracovnom procese a priebežne si dopĺňovať svoje vzdelanie, alebo sa rekvalifikovať. Zmeny foriem a obsahov ľudskej práce, širšia ponuka technických a technologických možností nemení len jednotlivca, ale vedie k utváraniu novej klímy v spoločenskom systéme, označovanom ako informatizovaná civilizácia „tretej vlny“.

LITERATÚRA:

1. KOLEKTÍV: *Velký sociologický slovník I. a II.* Praha: Karolinum, 1996
ISBN 80-7184-164-1 a 80-7184-310-5
2. PICHŇA, J. A.: *Sociológia práce*. Bratislava: Práca, 1978
3. NOVÝ, I. a kol.: *Sociologie pro ekonomy*. Praha: Grada Publishing, 1997
ISBN 80-7169-433-9
4. OBERUČ, J.: *Osobnosť vojenského manažéra*. In: SamO 2000. Bratislava: MO SR, 2000,
č. 2/2000, s. 7
5. GIDDENS, A.: *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4

K NIEKTORÝM POŽIADAVKÁM NA VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA

doc.Ing. Ladislav HOFREITER, CSc.

Akadémia Ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš

Katedra humanitných a sociálnych vied

Resumé

Článok je diskusným príspevkom k hlavnému referátu. Zaoberá sa niektorými požiadavkami na vojenského profesionála a reaguje na jednu z vlastností, ktorá bola definovaná ako negatívna alebo nežiaduca, a síce dobrodružná povaha.

Abstract

This article is discussible contribution towards main statement. He deals with some of the claim on the military professional and reacts to on one of the acilities, which has been definite as negative or undesirable, and that is adventurous character.

Úvod

Vojenský profesionál - veliteľ sa počas plnenia svojich povinnosti dostane neraz do zložitých situácií, ktoré preveria jeho morálne a vôľové vlastnosti. Sú to jednak bežné situácie, keď musí zaujať jednoznačné a kvalifikované stanovisko, napr. pri riešení personálnych otázok, hodnotení svojich podriadených, resp. pri konflikte so svojimi nadriadenými, ale sú to i situácie, kedy jeho rozhodnutia môžu mať dopad na bezpečnosť jeho podriadený. K takým situáciám sa môžu naši velitelia dostávať už i v súčasnosti, najmä pri pôsobení v zahraničných misiách v rámci mierových operácií alebo operácií koaličného charakteru.

Aj keď v hlavnom referáte bolo uvedené množstvo správnych a múdrych myšlienok, niektoré by som chcel vo svojom príspevku rozšíriť, s niektorými by som chcel polemizovať.

1. Velenie a požiadavky na veliteľa

Plnenie funkcií veliteľa je spojené velením a riadením (*Command and Control*). Velenie je vo všeobecnosti považované za vojenské umenie. Umenie preto, lebo úspešné velenie kladie požiadavky na také vlastnosti a schopnosti veliteľa, ktoré sa nedajú naučiť, musí mať k nim vlohy a nadanie. Predpokladom pre úspešné velenie v boji je [1] :

- umenie prijímať rozhodnutia, viesť a motivovať podriadených, organizovať použitie síl a prostriedkov tak, aby bola splnená úloha (cieľ akcie),
- schopnosť vytvoriť si víziu úspechu (variant úspešnej akcie) a vedieť ju aplikovať na bojisku,
- schopnosť predvídať situácie, ktoré môžu nastať na bojisku,
- formulovanie konceptu (zámeru) operácie, vyžadujúceho najnižšiu cenu (náklady, straty,...);
- ukladanie úloh (Mission Orders, Auftragstaktik,),
- vytváranie a pridelovanie síl a prostriedkov (zdrojov) potrebných na splnenie úlohy,
- výber kritického miesta a času pre vykonanie úlohy (pre akciu),
- schopnosť odhadnúť, ako a kedy urobiť zmeny (korigovať pôvodné plány operácie).

Uplatňovanie uvedených zásad kladie vysoké požiadavky na osobnosť veliteľa, ako na rozhodujúcu osobu činiacu rozhodnutia, predovšetkým na :

- jeho vysokú profesionalitu,
- vysoký morálny kredit a dodržiavanie etických noriem,
- ovládanie taktických a operačných princípov,
- flexibilitu a kreativitu,
- predstavivosť a intuíciu,
- schopnosť získať a udržať iniciatívu a dosiahnuť konečný úspech,
- psychickú a fyzickú odolnosť, schopnosť znášať vysokú záťaž a rozhodovať sa v týchto podmienkach,
- schopnosť prijímať rozhodnutia aj podmienkach vysokej neurčitosti a neistoty,

- schopnosť prekonávať neúspechy a plniť neočakávané úlohy, správne reagovať v neočakávaných (prekvapivých) situáciách.

Aby veliteľ mohol motivovať svojich podriadených, musí požívať prirodzenú autoritu, založenú na presvedčení jeho podriadených o jeho morálnych kvalitách, odbornosti, profesionalite. Podriadení mu budú dôverovať a aktívne presadzovať jeho rozhodnutia aj vtedy, ak majú skúsenosti, že jeho rozhodnutia sú vždy kompetentné, smerujúce k dosiahnutiu stanoveného cieľa (úlohy). Veliteľ by sa však mal opierať aj o svoj štáb, o svojich priamych podriadených a rešpektovať ich názory. Samolúbosť a márnomyseľnosť by nemali patriť do výbavy veliteľov. Úspešným a dobrým veliteľom môže byť len taký veliteľ, ktorý :

- vytvára podmienky pre tímovú prácu,
- váži si prácu svojich podriadených,
- je ochotný akceptovať i iné názory,
- je ústretový k netradičným a nekonvenčným riešeniam.

Určite by sme mohli nájsť ešte veľa iných a potrebných vlastností, ktorými by mal mať veliteľ. Ak by však disponoval aspoň hore uvedenými, bol by obklopený lojálnymi podriadenými.

2. Dobrodružnosť, odvaha, statočnosť

V hlavnom referáte, ktorý predniesol doc. Hulan, bolo uvedené, akými vlastnosťami by nemal disponovať vojenský profesionál. Jednou z uvedených negatívnych a nežiaducich vlastností bola i dobrodružná povaha.

Definovať, čo to je dobrodružná povaha, nie je jednoduché. V Krátkom slovníku slovenského jazyka (s. 117) sa uvádza:

- **dobrodruh** : *kto sa rád alebo ľahkomyselne dostáva do nebezpečných, vzrušujúcich ap. situácií;*
- **dobrodružstvo** : *vzrušujúca udalosť; odvážny, ľahkomyselný ap. skutok spojený s nebezpečenstvom.*

A tu sa vynárajú otázky : *Je veliteľ, ktorý aj s vedomím o prevahe protivníka, nariadi protiútok, dobrodruh, hazardér, alebo je odvážny ? Je veliteľ, ktorý plní stanovenú úlohu a vedie svoju jednotku (napr. prieskumnú) do nebezpečnej situácie dobrodruh, alebo je disciplinovaný ? Považovať vojaka , ktorý sa dobrovoľne prihlási na zahraničnú misiu za dobrodružnú povahu?*

V Etickom kódexe profesionálneho vojaka Ozbrojených síl Slovenskej republiky [3] sa uvádza:

*„Pri bojovej činnosti predstavuje **statočnosť** pripravenosť a odhodlanosť bojovať s nasadením vlastného života a zdravia a pokračovať v boji napriek obavám, strachu, nebezpečenstvu a nepriaznivým podmienkam“.*

*„ **Disciplinovanosť** sa prejavuje včasným a presným plnením rozkazov.je schopnosť správať sa a konať požadovaným spôsobom aj v sťažených podmienkach...“*

Zrejme sa o tom, či skutok vojaka bol hazardom, dobrodružným konaním alebo prejavom odvahy a statočnosti, rozhodne až ex post, podľa výsledku.

Pripomeniem niekoľko známych udalostí zo životopisov slávnych vojvodcov. Maršal Andrej Hadik, ktorého meno nesie Národná akadémia obrany, ešte ako generál sa preslávil počas dobývania Berlína, keď 16.10.1757 na čele vybraných husárskych a peších jednotiek (asi 3500 mužov) nečakane napadol a obsadil Berlín, pričom získal bohaté tzv. “výpalné“. Pri útoku padlo len 10 Hadikových mužov a 28 bolo zranených. Jeho čin bol panovníčkou náležite ocenený a vstúpil do dejín ako **husársky kúsok** (*Husarenstück*). Vedeli by sme o tomto čine, keby nebol úspešný? Boli by vtedy hovorili o Hadikovi ako o hazardérovi, alebo ako o odvážnom vjakovi?

Známy ruský vojvodca Alexander Suvorov v máji 1773 pri obliehaní pevnosti Turtukaj neďaleko Bukurešti s asi 2000 mužmi zaútočil na dobre opevnenú pevnosť, ktorú bránilo asi 4000 Turkov a dosiahol s využitím momentu prekvapenia úspech. Bol jeho čin hazardom alebo prejavom odvahy a vojenského umenia?

Carl von Clausewitz vo svojom diele O vojne [2] napísal: *„ Aj keď je pravdepodobnosť nášho úspechu malá, nemusíme preto akciu pokladať za nemožnú alebo nerozumnú; rozumná je vždy, ak nedokážeme urobiť nič lepšie...“*

Vojenský profesionál bude pôsobiť často za neistoty alebo neurčitosti, vždy bude niesť určité riziko. Rozhodujúcim kritériom jeho činov ba však malo byť, či jeho konanie bolo v danej situácii optimálne zo všetkých možných variantov konania, či konal s úmyslom plniť stanovenú úlohu.

Problematické je hovoriť, že ten, kto sa rád dostáva do nebezpečných situácií, je dobrodruh a myslieť to pejoratívne. S takýmto prístupom by určite nesúhlasili napr. horolezci, speleológovia, ale i tí vojenský profesionáli, ktorí majú radi svoje povolanie a vstupujú do mínových polí. A určite vedia, že sú vystavení veľkému nebezpečenstvu.

Ak budeme považovať vojenského profesionála za krízového manažéra, potom musíme brať do úvahy i požiadavky na krízové správanie. Kríza v činnosti vojenského profesionála

môže vzniknúť ako dôsledok troch činiteľov : časovej tiesne, možnosti závažnej hrozby a prvku prekvapenia. Každý človek sa inak správa, ak sa dostane do krízovej situácie. U niekoho krízová situácia spôsobí „zablokovanie“ logického uvažovania a schopnosti konať podľa požadovaných štandardov, u iného kríza zase pôsobí ako významný stimulátor a aktivizátor, je schopný konať rýchlo, rozhodne a prejaví vodcovské schopnosti. Dokáže prijímať netradičné riešenia a dosahovať úspech. Teda nie každý, kto sa v „normálnych“ podmienkach prejavuje ako spoľahlivý, dôsledný a precízny bude schopný plniť svoju funkciu aj v podmienkach zvýšenej záťaže. Často sa dopúšťame omylov v prvotnom hodnotení ľudí, ak sme nemali možnosť poznať ich správanie v krízových situáciách. Potom môžeme také vlastnosti ako prijímať riziko, kreativita, prijímať netradičné riešenia vnímať aj ako dobrodružnú povahu, sklony k hazardérstvu ap.

Záver

Netvrdím, že všetky moje názory sú jedine správne. Ale považujem ich za príspevok do diskusie o požadovaných vlastnostiach vojenského profesionála. Už aj fakt, že som ich vyslovil, svedčí o tom, že existujú aj iné názory na výklady spomínaných pojmov.

Predpokladom na správne chápanie a výklad problémov je vytvorenie správnej terminológie. Myslím si, že i v tejto oblasti je priestor na to, aby pojmom bol daný správny obsah. Uvedená problematika sa môže stať ďalším námetom na základný výskum.

LITERATÚRA:

1. HOFREITER, L. – HRUŠKA, J. – GANOCZY, Š.: *Determinovanosť vojenských plánovacích a rozhodovacích procesov podmienkami informačného zabezpečenia*. Liptovský Mikuláš: VA, 2003
2. CLAUSEWITZ, C. : *O válce*. Brno: 1996
3. Vých-1-1 : *Vojenský predpis o výchove profesionálnych vojakov ozbrojených síl*
4. *Slovenskej republiky*. Bratislava: MO SR, 2004

e-mail.: hofreiter@aoslm.sk

ETICKÉ POŽIADAVKY NA LOGISTU ÚTVAROV OS SR

plk. v. v. doc. Dr. Štefan IŽARIK, CSc. - pplk. Ing. Juraj FIANTOK, PhD.

Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika

Katedra logistiky

Úvod

Logista útvarov a zariadení OS SR je vojenský profesionál, ktorý je na jednej strane manažér, ktorý plní úlohy v rámci útvarov v duchu zákonov, noriem a predpisov platných v ozbrojených silách a na druhej strane sa pohybuje v klasickom podnikateľskom prostredí dodávateľov materiálov, prác a činností v prospech útvarov v ktorých pôsobí. Jednou zo základných charakteristík logistu je, že pôsobí v malej sociálnej skupine ale pôsobí v širokom ekonomickom ale i politickom a etickom makroprostredí. Pre manažéra takéhoto typu vyplýva, že musí dokázať rozpoznať podnikateľské aktivity od podnikavých (špekulatívnych) aktivít dodávateľov, posilňovať svoju sociálnu rolu a prioritizovať riadenie ľudských zdrojov a dodržiavať požiadavky všeobecnej a podnikateľskej etiky v duchu písaných i nepísaných zákonov.

Preto je potrebné nielen stručne vymedziť požadované manažérske činnosti a stručne ich aplikovať na činnosť manažéra malých kolektívov, ale i jasne vymedziť požiadavky na nový typ manažéra v duchu európskych štandardov manažérskej spôsobilosti a postup ako ich čo najefektívnejšie pripraviť.

„Manažér-logista“ je multiprofesionálne vzdelaný jednotlivec, ktorý dokáže utvoriť reálny súlad ľudských systémov so systémom pracovným. Takúto sociálnu pozíciu (status a rola) môže zvládnuť iba tvorivý, rozhladený, erudovaný, vnútorne disciplinovaný a vzdelaný profesionál, ktorý má vysokú úroveň poznatkov z oblasti spoločenských (pedagogika, psychológia, sociológia atď.), ekonomických, právnych a iných nielen humanitných vied, napríklad etiky.

Manažérom sa človek nerodí. Cesta za úspechom je cestou vytvárania profilu manažéra, nadobúdania potrebných vlastností a racionálneho využívania daných funkcií. Profil manažéra je vyjadrený v zložitosti jeho práce, v nárokoch na jeho osobu a tiež pri plnení manažérskych funkcií (rol), zodpovedajúcich jeho sociálnemu statusu – statusu manažéra.

Nový typ manažéra - logistu

Z pohľadu na možný status manažéra a hodnotenie manažérov na Slovensku sa rysuje potreba nového typu manažéra, schopného realizovať moderný manažment, ktorý dáva dôraz na rozvoj a budovanie personálnej a sociálnej práce v nových podmienkach. Predovšetkým sa orientuje na ľudí odborne kompetentných, mravne bezúhonných, s pevnými charakterovými a vôľovými vlastnosťami, najmä však organizačnými schopnosťami, ktorí sú sociálne kompetentní získavať ľudí a mať u nich prirodzenú úctu a autoritu. Náročnosť práce manažéra je úzko spätá s jeho vlastnosťami, jeho zdravotným stavom (fyzický a psychický), pripravenosťou na pracovnú záťaž, jeho profesionálnymi plánmi a osobnými ambíciami.

Nároky na takto ponímanú osobnosť sa dajú stručne zhrnúť do týchto základných schopností :

- a) Orientácia na dosiahnutie úspechu nielen na trhu, ale rovnocenne s tým aj na dosiahnutie úspechu vo vedení ľudí.
- b) Poznanie predajného marketingu a orientácia na zákazníka.
- c) Inteligenčné dispozície, ktoré umožňujú operatívne riešiť problémy a to ako v organizačno-technických, tak v sociálnych činnostiach.
- d) Mobilitu, ponímanú ako pružnosť (flexibilitu), pripravenosť k neustálej zmene miest a to ako pracovných (pozície), tak i geografických (sťahovanie alebo časté cestovanie).
- e) Pôsobenie na verejnosť, ovládanie všetkých foriem komunikácie umocňujúcich pôsobenie public relations (styk s verejnosťou).
- f) Etiku manažérskeho konania a správania sa, najmä dôveru manažéra (jeho vierohodnosť), založenú na jeho morálnej povesti, kredite a individuálnej poctivosti.
- g) Chápanie komplexnosti javov (globálnosť) v ich súvislostiach.
- h) Vedieť pracovať na trhu práce (s pracovnými silami) – personálna kompetencia.

Z uvedeného vyplýva, že manažment všeobecne a manažment malého podniku zvlášť sa díva najmä do budúcnosti aj keď ešte žije prítomnosťou. Hodnoty, ako sú „podnikanie“ „zisk“ a „kapitál“ sa už nepovažujú za dôležité. Dôležitosť sa prisudzuje skôr informáciám a tvorivosti ľudí. Dochádza k rozpadu hierarchicky štruktúrovaných „pyramidálnych“ riadiacich orgánov. Riadenie sa zjednodušuje a sprehľadňuje. Vytvára sa tlak na tvorbu samo riadiacich systémov,

ktorých súčasťou budú malé subsystemy, majúce štruktúru malých podnikov, fungujúcich ako tímy.

Osobnosť

Je spoločne s požiadavkami na prácu, so štýlom riadenia a klímou podniku základným (kľúčovým) faktorom ovplyvňujúcim výkon daného podniku. Predstavuje súhrn jeho psychických a fyzických predpokladov k zastávaniu určitej manažérskej pozície. S osobnosťou manažéra je veľmi tesne prepojený štýl riadenia. Vyjadruje osobitný spôsob uskutočňovania riadiacich činností. Závisí od mnohých činiteľov a to buď subjektívnych (vyplývajú z osobnosti manažéra) alebo objektívnych (politická situácia, stav podniku, situácia na trhu a pod.). Iba osobnosť, ktorá dokáže spojiť intelektuálne kapacity a profesijné zručnosti všetkých zamestnancov môže v dnešnom nestabilnom ekonomicko-sociálnom prostredí viesť podnik.

Manažér musí cítiť potrebu ovplyvňovať zameranie a vývoj skupiny (tímu), ktorú vedie (podnik, jeho útvary ap.). Jedná sa o rys, nazývaný dominancia osobnosti, ktorá však nemá nič spoločné s povýšenosťou, nadradenosťou, neomylnosťou a šéfovskou múdrosťou. Vyjadruje vnútornú silu, energiu a elán, ktoré nútia a ako silný zdroj poháňajú jeho konanie a správanie dopredu a to nielen jeho samotného, ale tiež spolupracovníkov a ľudí, ktorých vedie. Je stále o krok vpred, strháva ostatných k nasledovaniu a vedie ich k plneniu spoločne vytýčených cieľov.

Manažér inklinuje k rozmanitej, pružnej (flexibilnej) a tvorivej práci. Je mu cudzia pohodlnosť, strnulosť pri riešení problémov. Musí vedieť konať účelne, rýchlo a presne, preto sú vo výhode osobnosti „extrovertného“ zamerania (otvorené navonok).

Manažér musí byť schopný vidieť veci (problémy) v súvislostiach a perspektíve. Nerieši podrobnosti, koncentruje sa na hlavný problém pre podnik, dokáže myslieť systémovo a byť schopný kvalitných myšlienkových operácií akými sú analýza, syntéza, dedukcia, indukcia, komparácia (porovnávanie), zovšeobecňovanie a podobne.

Pritom je potrebné zdôrazniť tú skutočnosť, že manažér musí byť osobnosťou a to presvedčivosťou a silou. Takou osobnosťou, ktorá je schopná sa presadiť. Načo by boli seba lepšie nápady, plány a stanovené ciele, ak by ich manažéri nedokázali presadiť. Musí mať sebadôveru, ktorú je vidieť na prvý pohľad. Nejedná sa o namyslenosť alebo prehliadania druhých. Ide o také vystupovanie, ktoré dáva druhým istotu, že rokujú alebo sa spojili s tým pravým človekom, ktorý vie ako na to a dovedie ich k cieľu, pretože vie ako to urobiť. K tomu však v súčasnosti nestačia iba osobnostné kvality, ale je potrebná tiež kompetentnosť

- so svojou technickou, humanitnou a koncepcnou zložkou a tiež zodpovedajúca kvalifikácia manažéra – zahrnujúca nielen vzdelanie, ktoré je iba jednou z jej zložiek (komponent), ale tiež prax (praktická skúsenosť) a individuálne predpoklady (fyzická a psychická spôsobilosť).

Kompetentnosť

Vyjadruje schopnosť daného konkrétneho jednotlivca vykonávať manažérske roly na úseku logistiky. Sú jej skĺbené tri základné zložky:

Technická zložka kompetentnosti vyjadruje rozsah vedomostí a zručností, ktoré mu umožňujú účelne a efektívne uskutočňovať (realizovať) základné funkcie manažmentu – plánovanie, organizovanie, vedenie, kontrolu a hodnotenie. Okrem techniky manažovania, vyjadruje táto zložka tiež požiadavky na odbornosť – vedomostí a zručností z oblasti logistiky všeobecne a úloh útvaru podľa funkcií zaradenia.

Humanitná zložka kompetentnosti vyjadruje jeho schopnosť pracovať (jednať) s ľuďmi – so spolupracovníkmi, nadriadenými, podriadenými, zákazníkmi, dodávateľmi atď.

Vzhľadom k tomu, že veľmi veľa svojho pracovného času strávi logista na poradiach a rokovaním (jednaním) s ľuďmi, je táto zložka kompetentnosti najdôležitejšia a to bez rozdielu úrovne jeho pôsobenia.

Koncepcná zložka kompetentnosti vyjadruje schopnosti, ktoré umožňujú manažérske roly vykonávať – sú to činnosti a aktivity, ktoré spolu súvisia a sú navzájom poprepájané tak, aby zabezpečili postupné naplňovanie cieľov. Veľký dôraz sa v súčasnosti kladie na schopnosť predvídať dôsledky – koncepcnú schopnosť a to nielen u vrcholových manažérov (top manažmentu) ale aj na nižších stupňoch logistickej štruktúry.

Manažérska kompetentnosť (zručnosť) tvorí najcennejší zdroj, ktorým daná konkrétna organizácia (útvár) disponuje. Zároveň to je aj najcitlivejšie miesto, z ktorého môžu danému subjektu (organizácii, podniku, útvaru) vzniknúť straty alebo dokonca ohroziť úspech operácie. Pretože ani ten najkompetentnejší manažér sa nedokáže vyhnúť omylom alebo chybám. Preto je dobré keď, tam kde je to možné dôležité (existenčné, strategické) rozhodnutia sú prijímané kolektívne a to aj u malého útvaru. Svoju úlohu pritom zohráva formálna autorita a status manažéra opierajúci sa o navzájom sa prelínajúce skupiny rol: interpersonálnych (reprezentant, vedúci, sprostredkovateľ); informačných (monitoring, distribútor, hovorca) a napokon rozhodovacích (podnikateľ, rozhodca konfliktov, poskytovateľ zdrojov a vyjednávač).

Kvalifikácia

Všeobecne sa kvalifikácia chápe ako zvládnutie trojitej profesie – odbornosti, organizačno-technickej stránky riadenia a vedenia ľudí. Existujú rôzne pohľady na kvalifikačné modely. Jeden z možných pohľadov na model súčasných požiadaviek na kvalifikáciu aplikovateľných na postavenie logistu je možné zhrnúť a konkretizovať napríklad takto:

- vysoká odborná úroveň v ekonomickom odbore so zameraním na vojenskú logistiku (profesionalita), spoľahlivosť, zodpovednosť, pracovná samostatnosť, tvorivosť, podnikavosť a seba motivácia;
- metodické zvládnutie riadenia spojené s dôkladným poznávaním konkrétnych metód, ktoré umožňujú praktické využitie poznatkov k riadeniu;
- sociálna kompetencia, ktorá vyjadruje schopnosť manažéra správne orientovať v sociálnych situáciách a súvislostiach sociálnych javov, viesť pracovné tímy, vytvárať klímu tvorivej a efektívnej spolupráce.

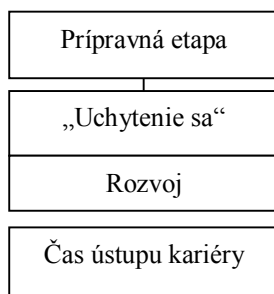
Sú rozdielne požiadavky na kvalifikačný profil manažéra veľkého podniku oproti manažérovi malého podniku, manažéra logistu na vyšších stupňoch velenia a u konkrétnych útvarov. Zatiaľ čo u manažéra malého podniku (mikropodniku) prevládajú najmä požiadavky na lojalitu, silu sa presadiť, na riadiace kvality, na absolútnu korektnosť a špičkové vedomosti z daného odboru, u manažérov veľkých podnikov sa niektoré z týchto kvalifikačných požiadaviek zoslabujú. Napríklad špičkové vedomosti z daného odboru. Pribúdajú však iné akými sú napríklad: široký všeobecný prehľad, medzinárodné skúsenosti vo finančných, obchodných a iných operáciách atď.

Pokiaľ sa jedná o osobnostné vlastnosti, oceňuje sa predovšetkým: zdravé sebedomie; autorita (zvlášť neformálna); dobrá motivácia a schopnosť seba motivácie a motivácie druhých; pribojnosť, schopnosť seba presadenia; lojalita voči útvaru, spolupracovníkom a vlastnému svedomiu a napokon takt a korektnosť.

Pri vymedzovaní základných charakteristických znakov súčasného moderného manažéra, akým musí byť aj logista v podniku i v ozbrojených silách, je potrebné brať do úvahy skutočnosť, že bez manažéra, ktorý je schopný a ochotný zobrať na seba riziká za svoje rozhodnutia, sa nebudú plniť ani základné logistické úlohy. Preto stojí v súčasnosti aj pred vzdelávacou inštitúciou OS SR – Akadémiou ozbrojených síl generála M. R. Štefánika úloha vychovať nového, moderného manažéra pre 21. storočie aj v oblasti vojenskej logistiky. Príprava manažéra malého podniku ako súčasť celoživotného vzdelávania

Výchova logistov

Požiadavky na manažerov - logistov ustavične narastajú. Iné boli požiadavky na manažerov – priekopníkov vedúceho riadenia, u ktorých boli rozhodujúcimi skúsenosti, intuícia, schopnosť ísť do rizika a vysoké odborné znalosti. V dnešnom období sú požiadavky diferencované podľa úrovne riadenia i charakteru činnosti. Všeobecne sa okrem vysokej kvalifikovanosti a odbornej zrelosti kladie veľký dôraz na metódy a štýl práce manažera. Manažér v priebehu svojej kariéry prechádza rôznymi etapami vývoja. Tieto etapy nám určuje obrázok č. 1.



Obrázok č. 1 Etapy pracovnej kariéry manažera

Prípravná etapa vo vývoji manažera predstavuje obdobie získavania teoretických poznatkov a prvých skúseností. Zahŕňa spravidla obdobie jeho štúdií, obdobie po nástupe do podniku, oboznamovanie sa s podnikom a jeho prostredím a problémami.

“Uchytenie sa” znamená zaradenie sa pracovníka do pracovného kolektívu, získavanie skúseností z riešenia prvých praktických problémov, upevňovanie si pozície v pracovnom kolektíve. Patria sem i prvé úspechy a prehry, prispievajúce k formovaniu budúcej osobnosti.

Etapa rozvoja manažerskej osobnosti patrí medzi najdôležitejšie fázy v jeho manažerskej kariére. po získaní prvých skúseností si manažér osvojuje dôležitý návyky, stáva sa autoritou v kolektíve, rastie odborne i osobnostne. V tejto fáze sa nachádzajú manažeri spravidla vo veku 30 – 50 rokov.

Ústup z funkcie súvisí s ubúdaním síl a energie, ubúdaním potrebných manažerských vlastností a narastajúcimi prejavmi “opotrebovanosti” manažera. Často sa prejavuje poklesom iniciatívy, sklonom k rutínérstvu, neochotou podporovať zmeny, ale aj stratou autority a prestíže v kolektíve. Podobne ako v športe i u manažera je “umením odísť” z výkonu manažerskej funkcie v pravý čas. Celý životný cyklus kariéry manažera je vo veľkej miere závislý od kultúry a etiky vo firme. Niektoré firmy sú známe svojím prepracovaným a

cieľavedomým riešením “rotácie” manažérov, ako aj systémami výchovy a vzdelávania manažérov.

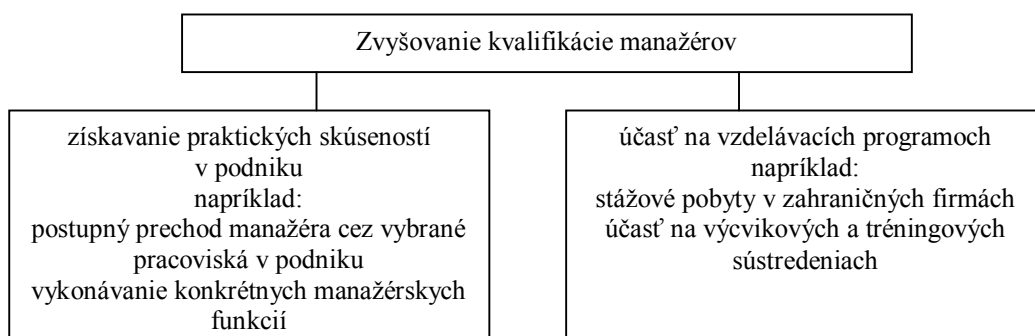
Príprava a výchova manažérov v podniku zahŕňa:

- identifikáciu potreby prípravy a výchovy manažérov, .
- vypracovanie strategických plánov a programov výchovy,
- vybratie vhodných metód a spôsobov vzdelávania,
- využitie možnosti externých vzdelávacích centier,
- zostavenie programu celo firemného vzdelávania v súlade s kultúrou danej organizácie.

Proces zvyšovania kvalifikácie zvyčajne obsahuje tieto etapy:

- stanovenie reálnej potreby zvyšovania kvalifikácie /ciele a kritéria pre vyhodnotenie účelnosti/,
- realizácia /vstupné testovanie manažérov, výber adekvátnych metód a školení/,
- vyhodnotenie výsledkov /hodnotenie priebehu výučby a účastníkov, overenie konečných výsledkov a zabezpečenie adekvátnych záverov, ktoré vyplývajú z prípravy/.

Akými cestami sa môže uskutočňovať zvyšovanie kvalifikácie manažérov je znázornené na obrázku č. 2.



Obrázok č. 2 Cesty zvyšovania kvalifikácie manažérov

Praktické skúsenosti v podniku možno získať prostredníctvom systému rotácie manažérov v podniku (prechodom cez vybrané útvary a pracoviská) a prostredníctvom výkonu konkrétnych manažérskejších funkcií v podniku.

Účasť na vzdelávacích programoch je jedna z dôležitých a neodmysliteľných ciest získavania a prehĺbovania si dôležitých poznatkov, nutných na výkon manažérskejších funkcií. Okrem návštevy rôznych odborných kurzov je možné využiť stážové pobyty v domácich alebo

zahraničných podnikoch, zúčastniť sa na výcvikových a tréningových sústredueniach, prípadne sú možné iné formy vzdelávania, vrátane seba vzdelávania.

LITERATÚRA:

1. LAMBERT, D. M. – STOCK, J. R. – ELLARM, L. M.: Logistika. Praha: Computer Press 2000.
2. LISÝ, J. a kol.: Ekonomía. Bratislava: IVRA EDITION 2003.
3. MATIS, J. a kol: Vybrané problémy ekonomiky a manažmentu malého a stredného podniku. Liptovský Hrádok: LIA 2004.
4. MARKOVIČ, P.: Finančné riziko vo finančnom rozhodovaní podniku. Bratislava: EKONÓM 2000.
5. OBERUČ, J.: Osobnosť vojenského manažéra. In.: SAmO MO SR, 2000, č. 2. Štáb personálneho manažmentu, s. 2 – 15.
6. PAPULA, J. a kol.: Strategický manažment podniku. Bratislava: ES VŠE 1992.
7. PONIČIAKOVA, O.: Aplikačné controllingové princípy v dopravných podnikoch, 1. Medzinárodná konferencia Diagnostika podniku, controlling a logistiky, ŽUZ, F-PEDaS, Katedra spojov, Žilina, 2002
8. SEDLÁK, M.: Základy manažmentu. Bratislava: ES EU 2000.
9. SCHARPF, P. – LUZ, G.: Risikomanagement, Bilanzierung und Aufsicht von Finanzderivaten. Stuttgart: Schaffer-Poeschel 2000.
10. ŠKOLNÍK, M.: Dopravná logistika v OS SR. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia 2003.
11. ZÁKON č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
12. ZÁKON č. 455/2004 z.z. o zriadení Akadémie ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, o zrušení Vojenskej leteckej akadémie v Košiciach s Technickou univerzitou v Košiciach, o zriadení Národnej akadémie obrany maršala Andreja Hađika a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Kontakt: fiantok@atlas.sk,

NIEKTORÉ ŠPECIFIKÁ V PREJAVOCH VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA

PhDr. Zuzana KORČOKOVÁ

Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš

Abstrakt:

Stav mravného vedomia a mravných vzťahov vládnuccich v sociálnej komunite a v celej spoločnosti nazývame pojmom morálka. Príslušník ozbrojených síl je nositeľom mnohých termínov označujúcich rôzne morálne vlastnosti, ktoré sú navzájom prepojené a vzájomne sa ovplyvňujú. Počet pojmov charakterizujúcich mravné vlastnosti príslušníka ozbrojených síl zdôrazňujú mnohostrannosť a bohatosť morálnych vzťahov, v ktorých jednotlivec v procese svojej činnosti pôsobí

Kľúčové slová:

profesionálna etika, morálna zodpovednosť, etické kategórie, vojenská morálka, znaky morálneho správania

Key words:

professional ethics, moral responsibility, military ethics, ethic categories and moral behaviour features.

Etika, filozofická disciplína skúmajúca morálku alebo morálne relevantné konanie a jeho normy, je disciplínou praktickej filozofie ktorá zahŕňa aj teoretické štúdium hodnôt a princípov a usmerňuje ľudské konanie v situáciách, keď je možný výber. Etika študuje logiku jazyka morálky a v axiologickej rovine skúma filozofické otázky morálnych hodnôt. Býva označovaná ako náuka o morálke. Položme si teda otázku: čo je morálka? Zdanlivo samozrejímavá vec s jasnou odpoveďou. Teda morálka je, keď mám niečo robiť, čo je dobré a správne. Skutočne morálka vystupuje najčastejšie v bežnom živote ako súbor príkazov či noriem chovania, o ktorých sa už ďalej nediskutuje. Morálka predstavuje hodnotovú a významovú dimenziu nášho života. Celá oblasť nášho jednania a našich vlastností je podriadená možnému rozdeleniu na dobré a zlé. Morálna dimenzia života vystupuje ako potenciálna možnosť hodnotenia, aj napriek tomu, že jednanie nemá vždy hodnotovú, či

morálnu dimenziu. Morálka je teda schopnosť človeka voliť medzi dobrým a zlým na základe rozumovej úvahy.

Niektoré špecifiká v prejavoch vojenského profesionála. Tak znie názov môjho príspevku a súčasne námet k zamysleniu pre všetkých, kto sa nazýva alebo chce nazývať vojenským profesionálom. Činnosť ozbrojených síl má v prejavoch mravnosti mnoho špecifického. Mravná orientácia ľudí v procese vojenskej činnosti v sociálnom, politickom a ideologickom aspekte je zhodná a neoddeliteľná od morálnych procesov prebiehajúcich v demokratickej spoločnosti, no charakter realizácie týchto princípov je špecifický a zvláštny. Vojenská morálka je termín, ktorý vyjadruje zvláštnosti prejavu demokratickej morálky vo vojenskej sfére. Vyžaduje vlastnosti človeka ktoré sú neoddeliteľné od vojenskej činnosti. Podstatné črty vojenskej morálky tvoria vlastnosti ako odvaha, vojenská česť, statočnosť, schopnosť sa podriaďovať, hrdosť, sebareflexia či obetavosť. Zvláštnosti, ktoré má vojenská etika, sú podmienené charakterom a obsahom objektu odrazu. Teória vojenskej etiky formuluje rad téz, ktoré predpokladajú zvýšené nároky a zvláštnosti na intelektuálne a psychické vlastnosti človeka, ktoré sú určované charakterom sociálnych úloh stojacich pred ozbrojenými silami. Vojenská činnosť vyžaduje mimoriadnu presnosť, vytrvalosť, svedomitosť a rýchlosť v plnení všetkých rozkazov od svojich príslušníkov. Vysoký stupeň koordinácie činnosti vojakov, bezpodmienečné podriadenie stanovenému režimu, pravidlám, normám života armády sú kategórie vychádzajúce z vojenskej etiky. Nepretržitá pripravenosť a morálna schopnosť dosiahnuť ciele vytýčené velením sú dôležitou požiadavkou vojenskej etiky. Odráža a upevňuje vysoký stupeň podrobovať sa zvláštnym predpisom všetkých stránok mravného života vojakov. Etické tézy sú právne zaistené a ich realizácia v praxi sa zabezpečuje ako morálnymi tak i právnymi prostriedkami. Kategorickosť záverov vojenskej etiky sa opiera o morálne právne základy vojenskej prísahy, o morálne právne základy predpisov a taktiež sa opiera o morálny rozmer a právne vymedzenie nariadenia náčelníkov a veliteľov. Vojenská etika nemôže byť obmedzená len hranicami profesionálnych záujmov, ale vo svojej podstate je výrazom morálnych princípov, noriem a pravidiel, ktoré určujú vzťah človeka k vojenskej povinnosti. Tvorí súčasť demokratickej etiky a skúma špecifiká prejavov morálky spoločnosti v období prípravy a ozbrojenej obrany demokratickej spoločnosti.

Pre vojenských profesionálov je vojenská etika etikou profesionálnou. Profesionálna morálka nenahradzuje obecné morálne pravidlá a normy, ale s jej pomocou v rôznych sférach spoločenskej činnosti úspešne premieňa princípy demokratickej morálky v konkrétne životné postoje ľudí. Vďaka profesionálnej morálke sú konkretizované spoločenské normy a prehĺbuje sa sféra pôsobenia mravnosti. Morálne princípy a vlastnosti vnáša človek určitej

profesie do svojej praxe. Funkcie profesionálnej morálky vytvárajú morálne predpoklady a podmienky pre realizáciu konkrétnych profesionálnych úloh, realizujú transformáciu spoločenských morálnych požiadaviek do daného druhu činnosti. Existencia profesionálnej etiky je v značnej miere podmienená morálno-psychologickými zvláštnosťami. Existujú tradície, normy, obyčaje, ktoré majú profesionálne hľadisko. Taktiež existujú i vonkajšie charakteristické znaky morálneho správania, ktoré dopĺňujú morálny obraz profesie, ako vonkajšie prejavy správania, čím je vyjadrovaná presnosť a svedomitosť vojaka. Súčasná profesionálna morálka existuje v takých profesiách, ktoré majú dostatočne vyvinuté tradície a vytvorené prvky, majúce morálno-psychologický charakter.

Špecifické rysy profesionálnej etiky vojenských profesionálov sú určované charakterom spoločenských vzťahov a sociálnym typom morálky. Vo vojenskej etike existuje špecifický vzťah k niektorým morálnym hodnotám ako vojenská česť, vojenská povinnosť, hrdinstvo či svedomitosť. Vysoko sa cení odvaha, vzájomná pomoc či súdržnosť. V podstate dôstojník bez týchto vlastností nie je schopný správne plniť svoje povinnosti vojenského profesionála.

Vojenský profesionál má práva, ktoré sú podporované vojenskou morálkou, má práva vydávať nariadenia, rozkazy čo kladie na dôstojníka zvláštnu zvýšenú morálnu zodpovednosť. Morálna pripravenosť splniť rozkaz predstavuje pochopenie podstaty tohto povolania, v ktorom sa výnimočne dohliada na plnenie morálnych noriem, požiadaviek a pravidiel. Spoločenská mienka prísne hodnotí narušenie morálnych noriem vojenským profesionálom, čo súvisí s tým, že v osobnosti vojaka z povolania je obsiahnutá spoločenská prestíž profesie vojenského profesionála, ktorý je reprezentantom ozbrojených síl. Profesionálna etika je prejavom zvláštného v obecnom, je harmonickým celkom mravných noriem, princípov, vojensko-etických kategórií, vyjadrujúcich vzťah k vojenským povinnostiam, k povinnostiam profesionálnym a ich prostredníctvom k povinnostiam spoločenským. Profesionálna etika ako by dopĺňovala, upresňovala, a konkretizovala obecné zásady demokratickej morálky v oblasti vojenstva.

Vážené dámy, vážení páni. Je známe, že vojenská prisaha vyjadruje slávnostný sľub obrancu vlasti a vojenské predpisy sú pravidlá, ktoré určujú správanie vojaka v rôznych situáciách. V prisaha a predpisoch je zakotvené a sformulované to, čo je základné v činnosti armády, stanovuje sa v nich najúčelnejšie riešenie otázok vznikajúcich v podmienkach ozbrojených síl. V podstate vojenské predpisy a vojenská prisaha sú zvláštnymi zákonmi vojenského života, v ktorých sa odrážajú otázky vojenskej výchovy vojakov a ich povinnosti. V duchu princípu morálneho kódexu sú v prisaha sformulované vlastnosti typické pre

vojakov ako občianska a vlastenecká povinnosť vrátane najvyššej obete, svedomitosť, statočnosť, či vernosť.

Obecným teoretickým odrazom základných vzťahov a súvislostí existujúcich v morálke nie sú ničím iným, než kategóriami etiky, ktoré sú zvláštnym produktom syntézy odrazu skutočnosti reálneho života, chceného a potrebného. Sú odrazom vnútorných podstatných vlastností a zákonitostí mravnosti. Etické kategórie plnia celý rad významných funkcií. Sú špecifickým nástrojom poznania, či formou vývoja morálneho poznania. K vojensko-etickým kategóriám patria pojmy vojenskej povinnosti, morálnej zodpovednosti vojaka, svedomitosti, náročnosti či presnosti.

V povinnosti sú vyjadrené požiadavky kladené na človeka, ktoré sa prejavujú ako uvedomovanie si konkrétnej morálnej povinnosti. Podstatná zvláštnosť vojenskej povinnosti spočíva v slobodnom, subjektom zvolenom jednaní, ktoré je v súlade s konkrétnou situáciou. Pre skutočnú morálnosť vojenskej povinnosti je nutné si uvedomiť objektívnu nutnosť a spoločenskú hodnotu činnosti a tiež nutnosť vnútornej potreby ako svojrázneho morálneho zamerania osobnosti. Plnenie povinností je školou formovania vysokých morálnych vlastností. K plneniu povinností musí mať vojak nástroje, akými je presvedčenie, znalosť, či pevná vôľa. Presvedčenie vyjadruje istotu o dôležitosti povinnosti. Bez vedomostí a prípravy je úspech takmer nemožný. Pevná vôľa umožňuje premeniť vedomosti a presvedčenie v konkrétnu činnosť. Len jednota týchto vlastností umožňuje vojakovi, aby si bol vedomí svojej povinnosti. Každý vojak je povinný plniť svoje služobné povinnosti a charakter a kvalita ich plnenia je jednou z jeho najdôležitejších charakteristík.

Morálna zodpovednosť je dôležitá v každej sfére činnosti. Nezastupiteľný význam má však v podmienkach vojenského povolania. Morálna zodpovednosť vojaka znamená schopnosť rýchlo a presne plniť svoje povinnosti v každých, i v tých najzložitejších podmienkach. Pod morálnou zodpovednosťou chápeme schopnosť vojaka predvídať dôsledky svojej činnosti a svojho jednania. Morálna zodpovednosť vojaka sa prejavuje aj v jeho schopnosti vidieť dôsledky svojich činov, zámerov a jednania. Stálosť morálnej zodpovednosti sa prejavuje v samostatnej činnosti, pri prekonávaní ťažkostí, v dôslednom plnení svojich vojenských povinností.

Vojenská etika je vymedzená ako teória morálky vojenskej činnosti, mierovej i vojnovej. Prispieva k formovaniu morálneho vedomia vojakov, je to teória morálky profesionálneho vojaka, je súčasťou súčasných profesijných etických náuk. Vojenská etika skúmajúca reguláciu mravných vzťahov vo vojenskom kolektíve a procesy vývoja morálneho vedomia vojakov, odhaľuje potrebné cesty a spôsoby formovania mravných vlastností, ušľachtilých

citov, pozitívnych návykov a vznešených ideálov. Vojenská etika zohráva podstatnú úlohu v systéme odbornej, morálnej a psychologickkej prípravy ozbrojených síl.

Vážené dámy, vážení páni. Téma etiky je nevyčerpatelná. Je nevyčerpatelná i preto, lebo ľudské predstavy a city sa menia a s tým sa mení i videnie morálky. Táto nevyčerpatelnosť nám dáva veľkú príležitosť nebyť len pasívnymi divákmi, ale i aktívnymi účastníkmi mravného pohybu v spoločnosti vrátane jej jednotlivých súčastí, medzi ktoré patria zatiaľ aj ozbrojené sily. Najdokonalejším bytím podľa Aristotela v kontingentnom svete je človek. Jeho najvyššia dokonalosť spočíva v jeho vôľových a rozumových schopnostiach, ktoré sú potom základom jeho slobodnej a premyslenej aktivity kvalifikovanej podľa etických noriem a tvoriacej materiálny obsah etiky.

LITERATÚRA:

1. KUDLIČKA J. - HULAN B. - ŠVERHA S.: *Vybrané problémy sociálnej etiky*. Liptovský Mikuláš: VA, 2002 ISBN 80-8040-169-1
2. OBERUČ, J.: *Systém výchovy*. Liptovský Mikuláš, Vojenská akadémia 2004. ISBN 80-8040-225-6
3. SCHLEGELOVÁ J.: *Etika a armáda*. Copyright, správa sociálního řízení FMO, 1992 ISBN 80-85469-20-0
4. ŠOKA S.: *Úvod do dejín filozofie Starovek*. Bratislava: Univerzita Komenského, 1993 ISBN 80-223-0667-3
5. VAJDA V.: *Etika*. Nitra: Enigma, 1993 ISBN 80-85471-13-2
6. VOLKOGONOV, D. A.: *Vojenská etika*. Praha: Naše vojsko, 1978

Summary:

The report deals with moral qualities of the Armed Forces members, which make the unity of moral components in man's beliefs, which help to fulfil all military duties. Moral qualities as steady consciousness features and personality behaviour do not present unchanging formations, but by effect of the whole system of factors they are still changing and developing.

tel: 0960423303 e-mail: korcokova@aoslm.sk

ZODPOVEDNOSŤ AKO KLÚČOVÝ ETICKÝ PRINCÍP V PRÍPRAVE A ČINNOSTI VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOV

RSDr. Jozef KUDLIČKA, CSc.

Akadémia Ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš

Katedra humanitných a sociálnych vied

Etika vychádza z každodenného života. Aj keď problémy etiky učíme v rámci filozofie, bolo by omylom považovať etiku za čisto "akademickú" vedu, ktorá príliš nesúvisí s každodenným životom človeka.

Pri motivácii študentov pre štúdium filozofie aj etiky im zjednodušene hovorím, že pri kladení otázok typu: Ako?, Prečo?, Načo?, Kde?, vzniká problém, situácia a keď hľadáme odpovede na tieto otázky - vlastne filozofujeme. Každý, kto premýšľa a je znepokojený určitými situáciami každodenného života, je v určitom zmysle slova etickým filozofom.

O etike môžeme hovoriť, že je to praktická filozofia, ktorá sa zaoberá spôsobmi správania a konania, ktoré určujú činnosť jednotlivcov v spoločnosti. Navyše činy, diela, postoje a konanie všetkých ľudí, každého jednotlivca, sú nerozlučne späté s dobou v ktorej boli utvorené. (3) Morálne postoje sa zväčša prejavujú práve v každodenných situáciách, v konkrétnej činnosti.

Konanie je užší pojem ako správanie, ktoré zahŕňa každú činnosť organizmu, jedinca vo vzťahu k prostrediu. Organizmy sú vybavené mechanizmom samoregulácie. Napríklad, živočích je so svojím prostredím spätý inštinktívnym usmerňovaním. Ľudské konanie je osobitná forma správania. (1) Zistíme to hneď, len čo si uvedomíme rozličné možnosti interpretácie nejakého konania. Položme si napríklad otázku, či je povedzme zmluva, ktorá len jednému zo zmluvných partnerov prinesie mimoriadne zisky, len "dobrým obchodom" alebo hraničí s "podvodom"? Ľudské konanie je často mnohoznačné a možno ho interpretovať odlišnými spôsobmi. Chápanie určitého konania sa musí vždy vzťahovať na konkrétnu súvislosť (kontext). Spoločenská súvislosť v ktorej nejaké konanie interpretujeme, nazýva sa **situácia**. Napríklad, porozumieť zmluve, ktorá sa evidentne uzatvára v prospech jednej zmluvnej strany, možno na základe situácie obidvoch partnerov; jeden sa nachádza v tiesni, druhý jeho tieseň využíva.

Nesprával by sa tak každý, keby bol na mieste toho, kto môže využiť výhodu? Nepristúpil by každý rozumný človek, ktorý sa ocitol v úlohe obeť a situácia mu neponúka nijaké iné východisko aj na krajne nepriaznivú ponuku?

Etika sa usiluje nájsť odpovede na otázku, ako má jednotlivec konať vo vzťahu k sebe, k svojmu prostrediu, k iným ľuďom. Existuje množstvo teoretických koncepcií, ktoré sa zaoberajú problematikou všeobecne platného princípu, záväzného pre celý životný svet. Uvediem ešte jeden príklad. Predpokladajme, že človek je presvedčený, že nikto nemá právo vziať inému život a zároveň, že je povinnosťou občana brániť svoju krajinu proti nepriateľom. Čo má robiť tento človek, ak je v jeho krajine vojna, vojnový konflikt? Ak odmietne bojovať za svoju vlasť, spreneveruje sa svojmu presvedčeniu, že je to jeho povinnosť. Na druhej strane, ak sa rozhodne bojovať je pravdepodobné, že vezme inému život. Čo je treba urobiť za týchto okolností, za tejto situácie? Ako sa má človek rozhodnúť? Úvahy tohto druhu, ktoré obvykle zamestnávajú myseľ ľudí, sú základnou látkou, z ktorej sú vytvorené etické teórie.

Do výchovno-vzdelávacieho procesu na AOS, po značných problémoch, sa nám podarilo do učebných programov zaradiť v rámci predmetu filozofia 14 hodín venovaných etike. Nebolo to jednoduché, a stále mnoho tvorcov programov akoby nechcelo pochopiť, že príprava vojenských profesionálov má významný sociálny a etický rozmer. Pretrvávajú technokratické prístupy a nebojím sa povedať, že je to vo vzťahu k nastávajúcim vojenským profesionálom aj určitá nezodpovednosť.

Model prípravy vojenského profesionála musí byť vyvážený, aby v priebehu celého štúdia bol budúci profesionál silno motivovaný, aby pochopil, že štúdium ho pripravuje na dvojjedinú rolu - obrancu vlasti a mierotvorcu.

Vojenstvo dnes predstavuje celý komplex problémov, na ktoré musí byť vojenský profesionál pripravený a ktoré vo svojej neskoršej činnosti musí riešiť. Náročné úlohy dokáže plniť len ten profesionál, ktorý je vybavený morálnymi kvalitami, ktoré sú zárukou primeraného správania a konania. Etický kódex vojenských profesionálov, platný v súčasnosti v OS SR, definuje hlavné mravné hodnoty ozbrojených síl, ktoré sú v súlade s vojenskou prísahou. Hlavnými hodnotami v tomto kódexe sú vernosť Slovenskej republike, zodpovednosť, čestnosť, statočnosť, disciplinovanosť.

V ďalšej časti príspevku sa krátko zameriam na pojem - hodnotu zodpovednosť. Základným predpokladom úspešného výchovno-vzdelávacieho pôsobenia je vymedzenie určitej línie o splnenie ktorej by mali usilovať všetci tí, ktorí na tomto procese aktívne participujú. Cieľom výchovy a vzdelávania v najširšom zmysle slova je pripraviť človeka - vyspelú osobnosť. Je zrejmé, že by sme mohli viesť dlhé diskusie o tom, čo to vlastne znamená, byť vyspelou osobnosťou. Nech by však odpovede boli akokoľvek rozmanité, určite

by v charakteristike vyspelosti nechýbal pojem zodpovednosť. Vypelá osobnosť je samostatný človek, ktorý dokáže "stáť na vlastných nohách", je schopný samostatne rozhodovať o svojom živote a nieť za seba a svoje skutky zodpovednosť. Zodpovednosť morálnu, právnu, sociálno rolóvú a profesijnú.

Výchova a vzdelávanie majú teda z obsahového hľadiska určitý cieľ - samostatnosť individua, ktorá bytostne zahrnuje schopnosť prevziať zodpovednosť a v dosiahnutí cieľa (alebo s možnosťou domýšľať sa, že bol dosiahnutý). (2)

Hovoriť o formovaní vedomia k zodpovednosti v príprave a činnosti vojenských profesionálov, možno z mnohých aspektov. K najrozšírenejším definíciám zodpovednosti patrí ponímanie zodpovednosti ako trojjediného vzťahu, ktorý reflektuje súvzťažnosť schopnosti subjektu (**kto?**) uvažuje o svojom konaní a jeho dôsledkoch (**za čo?**) a hlásiť sa k tomuto konaniu a jeho dôsledkom so zreteľom na určitú inštanciu, ktorá zohráva v morálnom vedomí funkciu kritéria a regulátora správania (**pred kým? pred čím?**). Napríklad, pred súdom, bohom, spoluobčanmi alebo pred vlastným svedomím a pod. Na základe tejto schopnosti k zodpovednosti sa človek chápe ako morálny subjekt, ktorý sa hlási k dôsledkom svojho konania.

Morálna zodpovednosť je založená na schopnosti človeka dobrovoľne uvažovať o svojom konaní so zreteľom na dôsledky, ktoré toto konanie bude mať na jednotlivých ľuďoch alebo celé skupiny. Miera uvedomenia si vlastnej zodpovednosti závisí od miery súladu morálneho, etického myslenia a konania, to jest od mravnej kultúry jednotlivca. Zodpovednosť v takomto prípade sa javí ako dobrovoľné prijatie povinnosti zasadenej do konkrétnej situácie, času a kontextu. Na pochopenie pojmu zodpovednosť je nevyhnutné určiť, aké sú základné charakteristiky subjektu zodpovednosti a aký je rozsah morálneho konania, v ktorom sa dá uvažovať o nevyhnutnosti prevzatia zodpovednosti.

Diapazón konania vojenského profesionála ako v čase mieru, tak aj v prípadnom ozbrojenom konflikte je značný, preto aby sme mohli vojenského profesionála považovať za zodpovedného, musí mať nevyhnutnú sumu poznatkov o normách konania a dôsledkoch svojho konania.

Výchovno-vzdelávací proces musí smerovať k formovaniu individuálneho vedomia vojenského profesionála k zodpovednosti za dôsledky svojho konania. Navyiac individuálne vedomie zodpovednosti musí byť súčasťou a v kontexte s kultúrnou a politickou úrovňou danej spoločnosti. Táto téza obzvlášť platí vo vzťahu k utváraniu vedomia zodpovednosti v príprave a činnosti vojenských profesionálov.

LITERATÚRA:

1. OBERUČ, J.: *Súčasný stav vzdelávania vojenského andragóga a miesto predmetu Teória výchovy dospelých v ňom*. In: Charakteristika profesie vojenského andragóga a koncepcia jeho prípravy, Zborník z vojensko-vedeckej konferencie, 22. apríla 1999, VA LM, Lipt. Mikuláš. str. 25.
2. OBERUČ, J.: Osobnosť vojenského manažéra. In.: SAmO MO SR, 2000. č. 2, Štáb personálneho manažmentu, s. 2 – 15.
3. REMIŠOVÁ, A.: *Zodpovednosť ako kľúčový etický princíp vo výchove k občianstvu*. In: *Výchova k občianstvu*, Bratislava: FTVŠ UK, 2000. str. 51.
4. ŠIMKO, J.: *Carl von Clausewitz a jeho doba*. In: *Klasická vojenská stratégia a Carl von Clausewitz*. Zborník vystúpení zo seminára v Lipt. Mikuláši 7. júna 2005. str. 4.

HISTÓRIA ETIKY VÝCHOVY A JEJ ODRAZ V SÚČASNÝCH POŽIADAVKÁCH NA OSOBNOSŤ UČITEĽA

MACHÁČIK Dušan, doc., Ing., CSc., pedagóg na Katedre pedagogiky, psychológie a sociálnych vied, FPV ŽU v ŽILINE, Detašované pracovisko v Lipt. Mikuláši.

Abstract: This article explains the history of ethics in education. At the same time, it explains demands on the teacher, from this view. Special attention is paid to the questions about pedagogical tact and the teacher's skills, necessary for the humanisation of education.

Úvod

Význam etiky v súčasnej etape vývoja našej spoločnosti narastá. Dokumentujú to mnohé udalosti z oblasti politiky, ekonomiky a ďalších oblastí života našej spoločnosti. Východiskom riešenia daného problému je skvalitnenie výchovy a vzdelávania na všetkých stupňoch a vo všetkých formách.

Pojem etika je chápaný v tomto príspevku ako: „filozofická náuka o mravnosti ; mravouka; sústava noriem o mravnom, morálnom a spoločensky vhodnom správaní ľudí.“¹

1. História výchovy a vzdelávania a miesto etiky v nej

Potrebu cieľavedomej výchovy mladých ľudí si uvedomovali už v starovekom Grécku. S jednou z prvých zmienok o mravnej výchove sa stretávame už v Athenach. Z gréckych filozofov venovali pozornosť otázkam mravnej výchovy také osobnosti, akými boli napríklad Sokrates, Aristoteles a ďalší.

Sokrates sa v súvislosti s výchovou zaoberal mravnými hodnotami, ako sú: cnosť, spravodlivosť a chrbrosť. Za základ mravnosti považuje vecný zákon – mravný logos, ktorý determinuje konanie človeka. Podľa Sokratesa mravnému konaniu musí predchádzať vnútorné presvedčenie o správnom konaní.

Aristoteles ako najväčší filozof teoretik vo svojej dobe sa zaoberal aj výchovou. Ťažisko výchovy videl v etickej výchove. Rozlišoval tri stránky výchovy: telesnú, mravnú a rozumovú. Za najvyššie dobro považoval blaženosť. Blaženosť sa podľa neho dosahuje

¹ ŠALING, S. a kol.: Veľký slovník cudzích slov. Bratislava - Prešov: SAMO, 2003, s. 353. ISBN 80 - 89123 - 02 - 3.

konaním dobrých skutkov. Aby človek mohol vykonávať dobré skutky, musí disponovať určitými cnosťami. Tie rozdeľoval na etické (štedrosť, striedmosť, pokojnosť) a dianoetické (rozumnosť, umenie, vedenie).²

Mravná výchova bola teda už v antickom Grécku pevnou súčasťou výchovy mladých ľudí, so skôr uvedeným obsahom.

V **starovekom Ríme** bol za ideál výchovy považovaný: dobrý a aktívny človek, zapájajúci sa do verejného života (vir bonus); právne mysliaci a právne konajúci človek (vir iustus); dobrý rečník (orator perfectus). Z uvedeného vyplýva, že ani Rimanom nebola mravnosť cudzia. Spájali ju s dobrou znalosťou rímskeho práva a konaním v súlade s ním.

Otázka mravnej výchovy sa prelínala aj celým stredovekom (s ešte väčším dôrazom), obdobím renesancie, novovekom až po súčasnosť. Veľkú pozornosť mravnej výchove venoval aj významný pedagóg J. A. Komenský.

Komenského etika sa prelína celým jeho životom a dielom. Svoje názory z oblasti etiky vyjadril v diele Konzultácia a špeciálne v časti Všenáprava. Medzi diela zaoberajúce sa etikou treba zaradiť aj Labyrint sveta a raj srdca. Komenský venoval pozornosť najmä normatívnej stránke etickej výchovy. Významné miesto v mravnej výchove prisudzoval rodine. Vo Všenáprave vyjadril dvadsať zásad pre výchovu v rodine. V Ethice puerilis Komenský sformuloval **desatoro mravných prikázaní** (voľný preklad – autor tohto článku):

1. Nerozprávaj o všetkom čo vieš, never všetkému čo počuješ, nežiadaj všetkého čo vidíš, nerob všetko čo môžeš, len toľko čo si povinný a buď opatrný.
2. Buď skromný, nie nehanblivý, mlčanlivý, nie výrečný! Ak niekto hovorí, mlč, keď tebe niečo hovorí, počúvaj, keď tebe niečo rozkáže, buď mu po vôli!
3. Buď stále spravodlivý! Nežiadaj nič cudzie, nič si neprivlastňuj!
4. Buď odvážny, pracovitý, nepodporuj leňochov!
5. Šťastie býva nestále, prináša rozdielne prípady, často smutné. A tie znáša trepezlivý človek, chúlolistivý vzdychá, plače a kvíli.
6. Buď dobrotivý i milosrdný. Kto teba o niečo žiada, daj mu, ak máš; biednemu pomáhaj, ak môžeš!
7. Ak ťa niekto urazil, prepáč mu! Ak si ty niekomu ublížil, upokoj ho! Krásne je tmiť zlosť, odpúšťať vinníkovi a odprosujúcemu.
8. Buď ku všetkým vlúdny, nie falošný, vystríhaj sa pochlebovaníu!

² VÁŇA, J.: Dejiny pedagogiky. Bratislava: SPN, 1971, s. 26.

9. Nezávid' nikomu, praj všetkým, vďakou sa čiň, komukol'vek môžeš, a zapáčiš sa všetkým dobrým ľuďom.

10. Hovor vždy pravdu, nechci klamať.³

Niektoré z uvedených mravných zásad by bolo treba z pohľadu súčasných potrieb trochu korigovať, avšak vo svojej podstate uvedené mravné zásady sú stále aktuálne.

Z uvedených normatívnych požiadaviek Komenského vyplýva, že venoval pozornosť takým mravným kvalitám človeka ako sú: skromnosť, spravodlivosť, pracovitosť, trpezlivosť, humánnosť, schopnosť odpúšťať, otvorenosť, pravdovravnosť, odvážnosť, dobroprajnosť a úctivosť. Z hľadiska súčasných potrieb edukačného procesu, vystupuje do popredia najmä mravná kvalita humánnosť, ktorá by mala byť vlastná každému pedagógovi.

2. Požiadavky na osobnosť učiteľa, ako subjektu etickej výchovy

Učiteľ ako subjekt edukačného procesu, je tvorcom i realizátorom etickej výchovy v konkrétnych podmienkach. V pedagogickom systéme zohráva preto rozhodujúcu úlohu. Z uvedeného dôvodu je treba príprave učiteľa na realizáciu etickej výchovy venovať náležitú pozornosť. Príprava učiteľa musí byť v súlade s požiadavkami na jeho osobnosť.

Medzi **základné požiadavky na osobnosť učiteľa** možno považovať:

- osvojenie si kľúčových profesijných kompetencií;⁴
- zosobnenie požadovaných kladných osobnostných vlastností;⁵
- adekvátne správanie sa voči vychovávaným;
- aktívne zapojenie sa do verejnej činnosti

S etickou výchovou úzko súvisia najmä druhá a tretia požiadavka na osobnosť učiteľa. Kladné osobnostné vlastnosti učiteľa sú spájané predovšetkým s jeho charakterom – vôľovými kvalitami, ktoré v tomto texte nebudú rozoberané. V ďalšej časti tohto textu bude venovaná pozornosť tretej požiadavke, t. j. adekvátnemu správaniu sa voči vychovávaným.

³ SEDLÁK, J.: Ke Komenského etice. In.: Mierové a výchovné posolstvo J.A.Komenského. Zborník z teoretického seminára, Bratislava, VVPŠ, 1992, s.61-62

⁴ MACHÁČIK, D.: Kľúčové kompetencie učiteľa, možné prístupy k ich vymedzeniu. In.: Acta humanica, č. 1, 2004, s. 54 – 60. ISSN 1336 – 5126

⁵ OBERUČ, J., ROSOCHÁČ, J.: Teória výchovy v systéme pedagogických vied. Michalovce: Renoma, 2005, s.34 – 36. ISBN 80-969368-0-8

Uvedená požiadavka je súhrnne vyjadrená v pedagogickom takte. **Pedagogický takt** možno chápať ako: „umenie pedagogicky myslieť, správať sa a konať. Predpokladá také vlastnosti, ako je úcta a ohľaduplnosť k účastníkom vzdelávania, ľudskosť, skromnosť, zmysel pre čestné konanie, trpezlivosť, pedagogická rozvážnosť, vysoká kultúra správania a pod.“⁶

Podľa Oberuča sa **pedagogický takt navonok prejavuje týmito znakmi:**

- náročnosťou uplatňovanou bez hrubosti;
- otvorenosťou a prístupnosťou v správaní a styku s vychovávanými;
- dôsledným vyžadovaním plnenia úloh;
- pozorným vzťahom k vychovávaným;
- humorom , bez ironizovania;
- pôsobením prostredníctvom požiadaviek, upozornení a odporúčaní;
- umením vydávať úlohy;
- umením predkladať žiadosti;
- umením učiť bez zdôrazňovania vlastnej odbornej prevahy;
- umením vypočuť vychovávaných;
- vážnym prístupom k odpovediam a názorom vychovávaných.⁷

Ako je vidieť z vyššie uvedeného, pedagogický takt **je súhrnom viacerých kvalít osobnosti**. Opiera sa okrem iného aj o etické vedomosti a prejavuje sa najmä v náročnosti a úcte k vychovávanému. Výrazne ovplyvňuje klímu v triede a následne aj poznávaciu aktivitu. Silne ovplyvňuje vzťah učiteľ – žiak a celkovú komunikáciu v edukačnom procese. Preto vo vzdelávaní pedagógov je treba mu venovať viacej pozornosti, ako jednému z predpokladov ďalšieho zvyšovania efektívnosti daného procesu.

V Národnom programe výchovy a vzdelávania na najbližších 15 až 20 rokov bola zdôraznená požiadavka **humanizácie edukačného procesu**., ktorá bola vyjadrená v hlavnom celi reformy školstva v SR.⁸

⁶ CIRBES, M.: Didaktika dospelých. Bratislava: Obzor, 1989, s.140. ISBN 80-215-0008-5

⁷ OBERUČ, J., ROSOCHÁČ, J.: Teória výchovy v systéme pedagogických vied. Michalovce: Renoma, 2005, s. 36. ISBN 80-969368-0-8

⁸ <http://www.education.gov.sk>

Humanizácia edukačného procesu **vyžaduje učiteľa humanistu**, ktorý:

1. toleruje - city, potreby a individuálne zvláštnosti žiakov,
 - svojský štýl učenia sa, správania a konania žiakov,
 - iné názory než sú jeho vlastné,
 - diskusiu o problémoch,
 - chyby a omyly žiakov,
 - vlastné chyby a omyly,
 - nie je pre všetkých ideálnym učiteľom,
 - aby ho žiak prerástol;
2. podporuje - samostatné myslenie a konanie žiaka,
 - vyhľadávanie problémov a informácií,
 - mnohorakosť a netradičné riešenie problémov,
 - pozitívny vzťah žiaka k učeniu,
 - pozitívne neformálne vzájomné vzťahy žiakov k sebe,
 - spoluprácu medzi žiakmi a rozumnú súťaživosť,
 - potrebu žiaka po sebazdokonaľovaní;
3. vyžaduje - aktívnu, uvedomelú disciplínu a zodpovednosť,
 - vlastný názor, hodnotenie a sebahodnotenie žiaka,
 - aby žiak pochopil podstatu svojej činnosti,
4. očakáva - úspech každého žiaka,
 - aby žiak poznával sám seba, príčiny svojich chýb a nedostatkov, prednosti vlastné i spolužiakov;
 - zvedavosť a otázky žiakov,
 - diskusiu a otvorenú komunikáciu žiakov,
 - podnetné nápady a kritiku;
5. odmieta - slepú poslušnosť a vynútenú aktivitu,
 - atmosféru strachu a napätia,
 - zosmiešňovanie a škatuľkovanie žiakov,
 - spokojnosť s priemernosťou,
 - nesamostatnosť a konanie iba na výzvu,
 - názor, že všetko má byť jednoznačné.

Záver

Len učiteľ humanista, spĺňajúci vyššie uvedené požiadavky, môže efektívne utvárať a rozvíjať ideál výchovy a vzdelávania podľa Národného programu, t. j. **človeka dobrého** (čestného, morálneho, charakterného), **múdreho** (vzdelaného, tvorivého), **aktívneho** (samostatného, pracovitého, iniciatívneho) a **šťastného** (vyrovnaného, zdravého).

LITERATÚRA:

1. CIRBES, M.: Didaktika dospelých. Bratislava: Obzor, 1989, s.140.
ISBN 80-215-0008-5
2. MACHÁČIK, D.: Kľúčové kompetencie učiteľa, možné prístupy k ich vymedzeniu. In.: Acta humanica, č. 1, 2004, s. 54 – 60. ISSN 1336 – 5126
3. OBERUČ, J., ROSOCHÁČ, J.: Teória výchovy v systéme pedagogických vied. Michalovce: Renoma, 2005, s.34 – 36. ISBN 80-969368-0-8
4. OBERUČ, J., ROSOCHÁČ J.: Teória výchovy v systéme pedagogických vied. Michalovce: Renoma, 2005, s. 36. ISBN 80-969368-0-8
5. SEDLÁK, J.: Ke Komenského etice. In.: Mierové a výchovné poslanstvo J.A.Komenského. Zborník z teoretického seminára, Bratislava, VVPŠ, 1992, s.61-62
6. ŠALING, S. a kol.: Veľký slovník cudzích slov. Bratislava - Prešov: SAMO, 2003, s. 353. ISBN 80 – 89123 – 02 – 3.
7. VÁŇA, J.: Dejiny pedagogiky. Bratislava: SPN, 1971, s. 26.
8. <http://www.education.gov.sk>

ETICKÝ ROZMER TOLERANCIE A AKCEPTÁCIE INAKOSTI VO VOJENSKOM PROSTREDÍ

PhDr. Mária MARTINSKÁ

Akadémia Ozbroyených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš

Katedra humanitných a sociálnych vied

Normami vojenskej mravnosti a vojenskou morálkou je možné označiť súbor deklarovaných hodnôt, ktoré síce majú pôvod v morálke spoločenskej, ale funkčne sa vzťahujú predovšetkým k vojenskej činnosti a vojenskému prostrediu. Ak sa spoločnosť stará o svoju bezpečnosť, mala by mať záujem o uplatňovanie a dodržiavanie nielen konkrétnych prísne sankcionovaných zásad a noriem vojenskej mravnosti a morálky, ale aj o uplatňovanie neformálnych všeobecných pravidiel bezproblémového spolužitia.

Práca a každodenná služobná činnosť vojenského profesionála (1; s. 85) je však podmienená sociálnym kontaktom, a teda aj komunikáciou s množstvom ľudí. Predpokladom bezkonfliktnej, úspešnej existencie v sociálnej realite je stotožnenie sa so základnými požiadavkami etických postojov a správania, s dôrazom na posun od egoistických postojov k prosociálnemu zameraniu akceptujúcemu i potreby ostatných ľudí. V zásade ide o určitú úroveň regulácie vlastného správania, v zmysle tlmenia nežiadúcich impulzov a ich ovládanie vôľou v prospech sociálne prijateľnejších variantov.

Pravidlá, príkazy a zákazy, alebo neformálne odporúčania spolu tvoria komplex morálnych noriem, ktoré saturujú potrebu orientácie jednotlivca, pretože vnášajú do sociálneho správania určitý poriadok a na strane druhej ich množstvo ho určitým spôsobom môže aj dezorientovať.

Znalosť noriem čiastočne uspokojuje aj potrebu bezpečnosti a istoty. Z noriem vyplýva, aké správanie je vhodné a pozitívne hodnotené a ktoré nie. Ľudia sa cítia istejší, pokiaľ vedia, čo môžu očakávať. Rešpektovanie a dodržiavanie morálnych noriem zaručuje rozsah správania a konania, ktoré je prípustné, bezkonfliktnú existenciu jednotlivca v skupine, či v spoločnosti, a konkrétne aj kvalitu medziľudských vzťahov vo vojenskej jednotke.

Jednou z dôležitých charakteristík spolužitia ľudí je ich nerovnakosť, rôznosť, rozdielnosť, diferencovanosť. Kým niektoré diferencie sú biologické (vek, výška, pohlavie,

farba vlasov) iné sú sociálne (povolanie, vierovyznanie, výška príjmu a pod). Aj keď sa na prvý pohľad zdá, že pre spolužitie ľudí je prvoradá najmä ich rovnakosť, podobnosť, dohoda, rešpektovanie rovnakých symbolov, noriem, zásad a pod., nie je to jednoznačné. Pre spolužitie ľudí je rovnako dôležitá aj ich odlišnosť, nerovnakosť, diferencovanosť (2; s. 76). Sociálna diferenciacia uľahčuje identifikáciu ľudí, je významnou orientačnou pomôckou pri ich spolužití. Často sa však stáva aj zdrojom segregácie (snahy obmedzovať svoje sociálne styky len na určitý zvolený okruh ľudí) či v radikálnejších prípadoch zdrojom diskriminácie (snahy vylúčiť určitých ľudí z účasti na niektorých sociálnych činnostiach, hodnotách, obmedziť s nimi sociálny kontakt). Segregácia a diskriminácia vedie k rasistickým, antisemitským, šovinistickým či xenofóbnym tendenciám, postojom, správaniu a konaniu (2; s. 77). (Sociálna diferenciacia nemusí byť jednoznačne pozitívnym, alebo negatívnym javom, vždy závisí na okolnostiach a dohode ľudí, ktorý znak odlišnosti povýšia na ideál, vzor, idol a ktorý odsúdia, degradujú.

Súčasťou sociálnej interakcie je i sociálna percepcia, ktorej obsahom je „vytváranie si obrazu toho druhého“. V termínoch sociálnej motivácie sa odpovedá na otázku prečo ľudia vstupujú do sociálnych interakcií, v termínoch sociálnych techník sa odpovedá nato, ako sa k sebe správajú, pričom toto „ako“ je v podstate určované tým, ako sa vzájomne vnímajú: človek sa voči inému človeku správa podľa toho, aký obraz si o ňom vytvoril, čo je práve funkciou sociálnej percepcie. Sociálna percepcia vychádza z kategorizácie osôb, idúcej za hranice objektívne vnímaného a vytvárajúcej si v podstate subjektívnu predstavu o úmysloch, motivácii, povahe, charaktere iného človeka. Táto predstava vychádza tiež zo zovšeobecnených doterajších sociálnych skúseností, je výsledkom fyzických i sémantických znakov partnerov interakcie. Zo sociálnou percepciou sa spája atribúcia, vychádzajúca obvykle z prvého dojmu, t. j. pripisovanie vlastností inej osobe podľa určitej schémy- podľa fyziognómie, výrazu tváre, výzoru, spôsobu, formy a obsahu reči, sociálneho statusu, prípadne príslušnosti k etnickej skupine a pod. Dôležitý aspekt predstavuje práve porovnávanie sociálnych statusov subjektom interakcie - ak stojí „druhý“ na spoločenskom rebríčku vyššie, alebo nižšie, a taktiež atribúcia sociálnej moci- či druhý môže alebo nemôže udeľovať subjektu odmeny a tresty.

Každá sociálna interakcia sa odohráva v určitom kontexte, ktorý zahŕňa aktuálnu situáciu, ale aj individuálnu sociálnu skúsenosť jednotlivca. Táto je však v sociálnej realite jedinečným spôsobom štruktúrovaná a jej výsledkom sú zafixované názory, postoje, normy a roly nielen jednotlivcov, ale aj sociálnych skupín.

Vojenské prostredie vytvára svojou organizačnou štruktúrou prostredie s množstvom heterogénnych podnetov a vplyvov, práve vojenská jednotka je miestom stretnutia rôznych charakterov, národností, etník, menšín, ktoré si do vojenského prostredia prinášajú vlastné postoje, hodnoty, normy, vierovyznanie, a pod. Ani svojou signifikantnosťou a výrazným unifikáčnym pôsobením (3; s. 141), - ktoré je zhmotnené najmä do takých prvkov vojenského sociálneho prostredia ako uniforma, symboly hodností, vojenské normy, a špecifické hodnoty - nie sú schopné ozbrojené sily tieto rozdiely jednoduchým spôsobom, či už inštitucionálne alebo normatívno-právne odstrániť. Nezanedbateľný je v tejto súvislosti aj vplyv podmienok, v ktorých je vojenská profesia vykonávaná. Ide o podmienky (4; s. 73):

- ▶ *materiálno – technické*, ktoré možno charakterizovať a určovať úrovňou v konkrétnej jednotke (pracovisku) používaných prostriedkov vojenskej práce tak materiálnej ako i nemateriálnej povahy (zbraní, zbraňových systémov, techniky a technológie, know-how apod.) ako i celkovou úrovňou logistického zabezpečenia prípravy i realizácie konkrétneho výkonu profesionálneho vojaka;
- ▶ *organizačné*, ku ktorým patrí najmä miesto služobnej pozície v organizačnej štruktúre jednotky (pracoviska), právne a organizačné normy a predpisy, ktoré reglementujú činnosti a úkony, stanovujú vzájomné vzťahy, vymedzujú danú pozíciu a s ňou súvisiace roly. Zároveň vymedzujú časovú, priestorovú a materiálnu organizáciu dennej služby, výcviku, výchovy a režimu života;
- ▶ *sociálne*, medzi ktoré radíme formálne i neformálne vzťahy (z aspektu konkrétnej služobnej pozície v horizontálnom i vertikálnom smere), kultúru a úroveň sociálneho styku (vo formálnej rovine vymedzeného služobným poriadkom), spôsoby riadenia a velenia spolu so špecifickým spôsobom udržiavania vojenskej disciplíny (podložené veliteľskou a disciplinárnou právomocou, ktorá je vlastná výlučne ozbrojeným silám a rešpektuje prioritu dosahovania cieľov), osobitný systém odmeňovania a sociálneho zabezpečenia počas služby i po jej skončení;
- ▶ *zdravotno-hygienické*, ktoré sú tvorené prvkami zdravotníckeho a hygienického zabezpečenia výkonu konkrétnej pracovnej (služobnej) činnosti, ktorého úroveň priamo úmerne narastá so stupňom nebezpečenstva ohrozenia fyzického ale tiež psychického zdravia nositeľov konkrétneho pracovného (služobného) výkonu;
- ▶ *kultúrno-estetické*, zahrňujúce estetickosť materiálnych i nemateriálnych (duchovných) výtvorov daného vojenského prostredia, (prvky vecného a životného prostredia, tradície, ceremoniály), úroveň správania, stravovania, trávenia voľného času, kultúra

jazyka a všeobecná úroveň kultivovanosti nadriadených, kolegov i podriadených v službe i mimo nej.

Skupinová i individuálna spokojnosť vojenských profesionálov s pracovnými podmienkami býva obvykle spájaná nielen s pracovným výkonom, ale aj s mierou tolerancie jednotlivcov či celých sociálnych skupín.

Tolerancia, sociálna inteligencia a tzv. „čistá myseľ“ predstavujú súhrn špecifických schopností jednotlivcov vnímať, interpretovať ale aj predvídať rôzne prejavy jednotlivcov a sociálnych skupín bez schematizmu, predsudkov a nekognitívnych unáhlených súdov. K intolerantným spôsobom správania sa vedie ľudí často strach, ktorý môže mať rôzne formy a prejavy, najčastejšie však ide o :

- existenciálny strach,
- strach z neznáameho, „cudzieho“
- strach z trestu a ďalšie.

Strach vedie často ku konštrukciám neracionálnych predsudkov, autostereotypom, heterostereotypnému vnímaniu iných v bipolarite „my-oni“, k radikálnym etnocentrickým postojom (5; s. 102). Od strachu je už len krok k aktualizácii inštinktívneho správania, hostilite, agresivite, násiliu. K tolerancii je ľudí možné vychovávať; vo výchove sa používajú odmeny i tresty. Celý proces vzniku svedomia spočíva na príkazoch a zákazoch, ktorých prekročenie má vyvolať pocit viny, hanby, potrebu vyhnúť sa trestu či konfliktu. Z dejín je známe, že odlišné etnické či náboženské skupiny môžu žiť dlhé roky nekonfliktne, mierumilovne, ale nakoniec stačí zdanlivo bezvýznamný podnet, ktorý aktivizuje driemajúcu intoleranciu a s ňou spojenú agresivitu ktorá sa prejaví náhlým výbuchom násilia (6; s. 31). Ak pripustíme, že v súčasnosti je dôstojná ľudská koexistencia závislá od toho, akým spôsobom sa členovia rozličných sociálnych systémov vyrovnávajú s kultúrnou, politickou a religióznou inakosťou a diferenciaciou, nejednotnosťou a nezhodou, za určujúce je možné stanoviť hľadanie takých noriem, postupov a pravidiel, ktoré by boli akceptovateľné pre všetkých. Ide o definovanie tzv. „etického minima“ pre praktický každodenný život v pluralistickej sociálnej realite, a teda aj v špecifickom vojenskom pracovnom prostredí, ktoré nesie agresivitu a schopnosť použiť násilie v latentnej alebo reálnej podobe už vo svojich základných obsahoch. Toleranciu možno chápať ako postoj, ktorý vyjadruje akceptáciu inakosti, „cudzieho“; ako univerzálny spôsob ľudskej komunikácie zbavujúci sa v čoraz internacionalizujúcom sa prostredí radikálnych etnocentrických nálad. Spočíva na myšlienke, že všetci ľudia sú si rovní vo svojej ľudskej dôstojnosti a vo svojich právach.

Toleranciu však nemožno pokladať za vrodenu predispozíciu - je to postoj, ktorému sa treba naučiť, teda formovať ho aj pri rozvoji osobnosti vojaka, nielen ak pôsobí v misiách.

V praktickej sociálnej činnosti vojenského profesionála to znamená predovšetkým vyhýbať sa násiliu v procese každodennej interakcie a komunikácie, používať racionálnu argumentáciu a rešpektovať integritu osobnosti. Tolerancia a sociálna inteligencia znamená byť vnímavý k názorom iných, ochotný počúvať, spoliehať sa viac na presvedčanie ako na silu a moc. Byť tolerantný znamená byť schopný diskutovať bez dogmatizmu, konzervativizmu, útokom či rozhorčovania; neznamená to však ľahostajnosť k nehumánnym tradíciám a zvykom (v podmienkach ozbrojených síl najmä šikanovanie a zneužívanie sociálnych pozícií) i voči všetkému, čo nie je v súlade so základnými ľudskými hodnotami.

LITERATÚRA:

1. HAMAJ, P.: *Sociologické aspekty vojenskej práce a profesie*. Liptovský Mikuláš: AOS, 2005 ISBN 80-8040-252-3
2. KOŠTA, J.: *Sociológia*. Bratislava: Ekonóm, 1996 ISBN 80-225-0769-5
3. ERNEKER, J.: a kol. *Profesia policajta*. Bratislava: A PZ, 2000
4. POLONSKÝ, D. – HAMAJ, P.: *Úvod do sociológie práce*. Liptovský Mikuláš: LIA, 2002 ISBN 80-968746-2-4
5. JANATA, J.: *Agrese, tolerance a intolerance*. Praha: Grada Publishing. 1999 ISBN 80-7169-889-X.
6. KMOŠENA, M.: *Dav a panika*. Liptovský Mikuláš: 4D s. r. o., 2004

MIESTO ETICKEJ (MRAVNEJ) VÝCHOVY V PROCESU UTVÁRANIA VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.

Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš

Katedra humanitných a sociálnych vied

V príspevku je uskutočnená teoretická analýza procesu utvárania vojenského profesionála a vymedzené miesto etickej výchovy v oboch jej etapách. Zároveň je v ňom prezentovaný názor, že stotožňovať alebo nerozlišovať špecifika etickej (mravnej) výchovy v jednotlivých etapách utvárania vojenských profesionálov je nesprávne.

V diskusnom príspevku vychádzam z toho, že v realizovaných koncepciách profesionalizácie Ozbrojených síl Slovenskej republiky sa naďalej rieši proces profesionalizácie iba z kvantitatívnej stránky. Táto je charakterizovaná procesmi: *redislokácie, reštrukturalizácie a reorganizácie*. Hlavný dôraz sa v nich kladie iba na počty a štruktúru armády. Veľmi málo miesta sa v nich venuje profesionálnemu vojakovi, ktorý tvorí podstatu profesionálnej armády. Preto považujem za správne, že sa v súčasnosti začína omnoho väčšia pozornosť venovať činnostiam, ktoré sa podieľajú na skvalitňovaní osobnostných vlastností vojenských profesionálov – teda tiež etickej (mravnej) výchove profesionálneho vojaka.

Aby sa však mohli presnejšie stanoviť konkrétne úlohy etickej (mravnej) výchovy v procese prípravy profesionálneho vojaka, je potrebné vymedziť nielen jej miesto v tomto procese, ale tiež miesto prípravy vojenských profesionálov v celkovom procese ich utvárania. Ak by sme to neurobili, nepostrehli by sme odlišnosti v jednotlivých úlohách etickej výchovy uskutočňovanej v jednotlivých častiach procesu utvárania vojenského profesionála.

Professionalizácia jednotlivca, príslušníka profesionálnej armády – vojenského profesionála, je dlhodobý a zložitý proces jeho utvárania. Je tvorený dvomi základnými etapami: *prípravnou a realizačnou*. Zložitosť tohto procesu je v tom, že sa jeho dve základné etapy navzájom prelínajú a ďalej diferencujú do niekoľkých súbežne existujúcich častí.

Hlavný problém vidím v tom, že vo vojenskej teórii a vojenskej praxi sa jednotlivé časti a etapy tohto procesu nerozlišujú a nechápe sa ich vzájomná postupnosť, čoho

výsledkom je zlá diferencovanosť úloh pre etickú výchovu. Ak vychádzame z toho, že utváranie vojenského profesionála má dve základné etapy, potom je potrebné aj etickú výchovu diferencovať na:

- ⇒ *etickú výchovu v procese prípravy vojenského profesionála*, najmä jej hlavnej etapy - socioprofesijnú prípravu;
- ⇒ *etickú výchovu v procese zdokonaľovania vojenského profesionála*, kde sa uskutočňuje v etape dokvalifikácie a rekvalifikácie a výkonom služby ako súčasť celoživotného vzdelávania.

Odlíšenie obsahu a špecifikáciu jednotlivých úloh etickej výchovy v jednotlivých etapách procesu utvárania vojenských profesionálov možno vyjadriť aj názvom:

- Pre etapu tzv. prípravy vojenského profesionála je vhodnejšie používať skôr pojem *etická výchova*, pretože sa v nej formuje vzťah k etickému kódexu budúceho vojenského profesionála a to ešte bez praktickej identifikácie sa s vojenskou službou – vojenským povolaním.
- Pre etapu tzv. zdokonaľovania vojenského profesionála používať skôr pojem *mravná výchova*, pretože sa v nej cieľavedomo, zámerne a systematicky formujú mravné kvality vojenského profesionála – jeho presvedčenie, city a tiež vedomie. Regulujú sa v nej: vôľové konanie vojenského profesionála, ktorého základ tvorí interiorizácia a aktívne osvojenie vonkajších princípov a noriem morálky, ktoré tvoria vnútorné pohnútky motívov mravného konania a správania sa.

V ozbrojených silách Slovenskej republiky je preto potrebné používať taký pojem, ktorý by komplexnejšie vyjadroval obsah etiky a jeho prepojenosť s morálkou danej spoločnosti (sociálnej skupiny). Takýmto pojmom by mohol byť *etická a mravná výchova*.

Socioprofesijná príprava, považovaná za jadro prvej etapy - prípravy vojenského profesionála, sa v súčasnosti uskutočňuje najmä vo vojenských školách. Jej základným obsahom je príprava budúcich vojenských profesionálov. Toto jej špecifikum sa armádnym velením neberie vždy do úvahy. Preto aj pri stanovovaní úloh pre etickú výchovu je potrebné brať do úvahy, že sa pracuje zatiaľ iba s budúcim vojenským profesionálom – kadetom, t. zn. s takým príslušníkom ozbrojených síl, ktorý sa ešte s vojenským povolaním nestotožnil.

Je si potrebné uvedomiť, že sa pracuje s takým príslušníkom ozbrojených síl, ktorý môže proces socioprofesijnej prípravy kedykoľvek nielen prerušiť, ale ho aj definitívne

ukončiť a tým ukončiť v podstate svoj proces profesionalizácie (utváranie vojenského profesionála). Etická výchova by preto v tejto etape mala, okrem iného, prispievať predovšetkým k prehĺbovaniu motivácie budúcich vojenských profesionálov pre výkon náročného vojenského povolania.

Proces rekvalifikácie a dokvalifikácie ako súčasť etapy zdokonaľovania vojenských profesionálov je špecifický tým, že sa ho už zúčastňujú vojenský profesionáli. Rôznymi formami dokvalifikácie a rekvalifikácie (kariérne kurzy) riešia svoju kariéru. Aj keď sa do kvalifikácia a rekvalifikácia opäť uskutočňuje najmä vo vojenských školách (základné a odborné výcvikové školy, poddôstojnícke akadémie, Národná akadémia obrany maršala A. Hadíka a Akadémia ozbrojených síl M. R. Štefánika) je potrebné brať do úvahy fázový posun tohto typu prípravy. Preto etická (skôr mravná) výchova musí tieto špecifiká zohľadniť vo svojom obsahu a vo svojich úlohách. V tejto etape by mala byť zameraná najmä na riešenie konkrétnych situácií spojených s výkonom vojenského povolania.

Proces utvárania vojenského profesionála však nemožno stotožňovať ani s celoživotným vzdelávaním, ktoré je procesom omnoho širším. Zahrnuje nielen proces utvárania vojenského profesionála s jeho prípravnou a rozvojovou časťou, ale aj vzdelávanie pred a po nástupe na výkon vojenskej služby.

Celoživotné vzdelávanie možno najmä zo sociologického pohľadu vymedziť ako zmiešaný cyklickolineárny proces zámernej socializácie, ktorý sa začína narodením a končí smrťou každého príslušníka ľudskej spoločnosti.

Ako súčasť socializácie pozostáva z jednotlivých etáp, tvorených:

1. cyklami edukačného (pedagogického) pôsobenia spoločnosti – tzv. formatívna stránka socializácie;
2. edukačnej (pedagogickej) aktivity (pasivity) jednotlivca – tzv. aktivačná stránka socializácie.

Tento permanentný proces sa uskutočňuje v rôznych hladinách – základná, stredná a vyššia a na rôznych úrovniach vzdelávania (prípravy) – všeobecná, odborná.

Proces celoživotného vzdelávania možno vo svojej podstate vymedziť ako vzostupný, vzostupno-zostupný alebo neutrálny výchovno-vzdelávací (edukačný) proces, ktorý je popretkávaný formálnymi a neformálnymi aspektmi kvalifikácie, rekvalifikácie a dokvalifikácie.

Obsah celoživotného vzdelávania najmä v druhej etape profesionalizácie jednotlivca mimo dokvalifikácie a rekvalifikácie tvorí najmä proces sebazvedávania. Aj túto skutočnosť musíme pri stanovovaní úloh pre etickú a mravnú výchovu brať do úvahy a asi sa viac zamerať na otázky etickej sebaregulácie správania.

Záverom svojho príspevku chcem zvýrazniť, že profesionalizácia armády sa najviac dotýka jej príslušníkov. Vojenský profesionál sa utvára počas celej doby výkonu profesionálnej služby. Pri riešení úloh profesionalizácie armády je potrebné dobre premyslieť obojstrannú efektívnosť jeho pobytu v armáde. Je potrebné premyslieť efektívnosť nielen jeho prípravy ale aj zdokonaľovania pre kvalitný výkon vojenského povolania.

Tu niekde musí významnejšie miesto zohrávať etická a mravná výchova, ktorej obsahom je nielen utváranie humánnych vzťahov a postojov k iným ľuďom, k sebe samému, k prírode a spoločnosti (etická výchova), ale tiež formovanie mravného vedomia, citov a presvedčenia a rozvoj regulácie vôľového konania v duchu princípov a noriem morálky danej spoločnosti (mravná výchova).

LITERATÚRA:

1. BUZALKA, J. *Mravná výchova vojakov*. Bratislava: VVPgŠ, 1991
2. KUDLIČKA, J. – HULAN, B.: *Vybrané problémy etiky*. Liptovský Mikuláš: VA, 1998
3. POLONSKÝ, D. a kol.: *Sociologický pohľad na armádu*. Liptovský Mikuláš: VA SNP, 1994
4. POLONSKÝ, D. – MATIS, J.: *Profesionalizácia armády a príprava vojenských profesionálov*. Liptovský Mikuláš: VA SNP, 1994
5. ŠIMKO, J.: *Výchova a tradície*. In: *Sborník abstraktů a elektronických verzí příspěvků na CD-ROMu*. XXIII. mezinárodní kolokvium o řízení osvojovacího procesu. Brno: Universita obrany, 2005
6. ŠVEC, Š.: *Základné pojmy v pedagogike a andragogike*. Bratislava: IRIS, 1995
7. VYHNAL, M.: *Základy vojenského vyučovania a výcviku*. Liptovský Mikuláš: VA SNP, 1995

MANAŽÉRSKA ETIKA AKO SÚČASŤ PERSONÁLNEHO MANAŽMENTU

PhDr. Jaroslav NEKORANEC, PhD. – doc. PhDr. Mária PETRUFOVÁ, PhD.

Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika , Katedra manažmentu

Kľúčové slová

Manažérska etika, etické aspekty riadenia, morálka, manažment ľudských zdrojov, pracovné vzťahy, mobbing.

Anotácia

Neodmysliteľnou oblasťou výchovy a vzdelávania manažérov je aj problematika, ktorá sa dotýka manažérskej etiky a etiky organizácie. Významne ovplyvňuje správanie a lojalitu človeka v organizácii. Je súčasťou aj takej manažérskej disciplíny akou je personálny manažment.

Úvod

Ak sa zamyslíme nad otázkou, čo riadi ľudské správanie v tom najširšom význame, zistíme, že jedným z významných faktorov je kategória, ktorú nazývame *etika*. Skúma medziľudské vzťahy hlavne z uhla pohľadu na protiklady, akými sú dobro a zlo, spravodlivosť a nespravodlivosť, čestnosť a nečestnosť atď.

Etika býva označovaná za náuku o morálke. Morálka vyjadruje skutočnosť, ktorá „je“, teda súčasný stav, naproti tomu etika predstavuje, čo „má byť“. Diferenciácia medzi „je“ a „má byť“ je významná pre formuláciu návodu k riešeniu (3).

Z celého súhrnu definícií môžeme naznačiť vyjadrenie, ktoré považuje etiku za vednú disciplínu, ktorá sa zaoberá štúdiom *mravného* správania, ktoré v sebe zahrňuje zodpovednosť za *vlastné správanie* (voči druhým a širokému prostrediu), *oprávnenosť* a *slobodu voľby*. Zodpovednosť a oprávnenosť v jednaní by sme mohli charakterizovať ako jednanie, ktoré je riadené uvedomením si *dôsledkov*, tzn. že jedinec zvažuje skutočnosti, ktoré svojím jednaním spôsobuje, skúma, ako svojím jednaním ovplyvňuje práva druhého (druhých) a zvolí také jednanie, pre ktoré má z uvedených hľadísk najlepšie dôvody.

Otázky etiky a morálky boli a aj v súčasnosti sú fenoménom, ktorý rezonuje v *spoločenskom, ekonomickom* či *politickom* dianí a výrazným spôsobom ovplyvňuje každého

jednotlivca. Nazeranie na súčasné etické a morálne správanie je rozpracované z viacerých pohľadov napr. *filozofických, sociologických, pedagogických, právnych, teologických* a pod.

Nie menej dôležité sú aj disciplíny, ktoré sa zaoberajú *manažmentom a manažmentom ľudských zdrojov*, teda disciplíny, ktoré sú charakterizované *interpersonálnym* aspektom v *pracovnom procese*. V tomto procese sa stretávajú *manažéri* a nimi riadené či vedené skupiny a tímy. Práve oni svojim vzájomným *správaním, konaním, postojmi, normami* a pod. výrazným spôsobom vytvárajú súbor *princípov manažérskej etiky*, ktoré regulujú správanie sa organizácie a rozhodovanie manažérov. Významnú rolu tu zohrávajú *individuálne hodnotové systémy*. Pritom rozhodnutie manažérov sa dotýka prakticky všetkých, ktorí sú v určitom vzťahu k organizácii – zákazníci, akcionári, zamestnanci, dodávatelia, vládne inštitúcie, široká verejnosť, tí všetci očakávajú, že organizácia sa bude správať racionálne a eticky – teda čestne vo vnútri i navonok. V kontexte témy to platí vo všeobecnosti s prihliadnutím na špecifické úlohy aj v podmienkach OS SR. Nemožno pochybovať o tom, že je potrebné problematiku etiky a s ňou súvisiacu etiku manažéra aplikovať aj do prípravy budúcich manažérov OS SR. Manažérske vedné disciplíny túto problematiku v tej, či inej podobe obsahujú.

Keďže problematika etiky, morálky a etického správania manažéra je pomerne široká, považujeme za potrebné zamerať pozornosť na jednu z tých oblastí, ktorá je súčasťou manažmentu, ale zároveň rieši jednu špecifickú oblasť a tou je *manažment ľudských zdrojov*. Nie je potrebné zvlášť zdôrazňovať, že celý *pracovný, profesijný a profesionálny život* človeka je úzko spojený práve s procesmi, ktoré sa v rámci personálneho manažmentu realizujú. Ide napr. o také jeho funkcie ako *výber, plánovanie, hodnotenie, odmeňovanie, vzdelávanie a rozvoj, rozmiestňovanie zamestnancov* ale aj o *pracovné vzťahy a starostlivosť* o nich. Tieto funkcie sú v rámci personálneho manažmentu vykonávané ako v civilnom sektore tak i v ozbrojených zložkách. Okrem špecialistov na personálny manažment ich do praxe aplikujú práve manažéri rôznych úrovní. V podmienkach OS SR jej velitelia.

Poznatky z praxe potvrdzujú, že v oblasti manažmentu ľudských zdrojov dochádza k *neetickému správaniu* zo strany manažérov, a to od šikanovania na pracovisku cez diskrimináciu ľudí z rôznych dôvodov pri prijímaní do práce, až povedzme po spôsob rozviazania pracovného pomeru, či vzťahu k životnému prostrediu, v ktorom organizácia pôsobí. Paleta negatívnych aspektov je široká. Považujeme preto za potrebné na niektoré poukázať a zároveň naznačiť prvky možnej eliminácie.

Presadzovanie etických zásad a politika ľudských zdrojov.

Politika ľudských zdrojov (tiež personálna politika) sú stabilné pravidlá, ktoré vyjadrujú prístupy v riadení ľudí v organizáciách. Armstrong považuje politiku ľudských zdrojov za súhrn deklarácie filozofie organizácie a jej hodnôt a návod k správaniu v konkrétnych oblastiach.

Vzhľadom k špecifickým hodnotám manažmentu ľudských zdrojov možno zdôrazniť nasledovné hodnoty :

- ohľaduplnosť,
- spravodlivosť,
- zdravé, bezpečné pracovné podmienky,
- rozvoj zamestnancov a pod.

Tieto a ďalšie hodnoty sa premietajú do jednotlivých personálnych oblastí, napr. do *politiky odmeňovania, rozvoja zamestnancov, zamestnaneckých vzťahov* (1).

Z pohľadu aplikácie *etických princípov* zdôrazňujeme politiku *rovnakého zaobchádzania* so všetkými zamestnancami, ktoré sú uvedené v Zákonníku práce, prípadne tých zákonov, ktoré sa dotýkajú služby v Ozbrojených silách SR. To znamená, že nebude existovať akákoľvek diskriminácia zamestnancov, pokiaľ ide o pracovné podmienky, odmeňovanie za prácu a iné peňažné formy, o odbornú prípravu a príležitosti dosiahnuť funkčného alebo iného postupu v zamestnaní.

Súčasná realita je iná napr. platí, že ženy a muži nemajú na trhu práce rovnaké príležitosti. Mzdové ohodnotenie mužov a žien nie je rovnaké. Najvýraznejšie sa diskriminácia prejavuje vo viacerých oblastiach napr. :

- prístupe k zamestnaniu,
- odmeňovaniu a uplatňovaniu vo funkcii s rozhodovacou právomocou.

S diskrimináciou sa najčastejšie stretávame u absolventov škôl, pracovníkov starších vekových kategórií, matiek s deťmi, ako aj zdravotne postihnutých, dochádza aj k rasovej a národnostnej diskriminácii.

Neetické jednanie na pracovisku – mobbing

K dôležitým funkciám personálneho manažmentu patrí aj oblasť *pracovných vzťahov*. Za neetické a amorálne v nich možno považovať také jednanie, ktoré je v rozpore so zásadami ľudskosti, noriem a vzťahov medzi spolupracovníkmi v pracovnom procese. Jedným z takýchto prejavov neetického správania je aj mobbing na pracovisku.

Pojem *mobbing* je odvodený z anglického slova „to mob“ a znamená obťažovať, dotierať, hromadne napadnúť.

Mobbing je charakterizovaný ako „systematické intrigovanie, šikanovanie - teda psychoteror na pracovisku, ktorý je iniciovaný, riadený spolupracovníkmi, popřípade nadriadenými s cieľom niekoho poškodiť aktívnym a trvalým tlakom na dlhšiu dobu“ (2).

Za mobbing je možné považovať viaceré akcie na pracovisku, ktoré môžu takto postihnutého znevažovať, poškodiť jeho povest', znížiť jeho sebaúctu či sebavedomie, či dokonca spôsobiť škody na jeho zdraví.

Formy a postupy mobbingu možno rozdeliť do viacerých kategórií napr.:

- útoky na možnosť vyjadriť sa: človek je neustále prerušovaný, vyhráža sa mu, je mu upieraný kontakt s inými pracovníkmi.
- útoky na sociálne vzťahy (s dotyčným je zakázané hovoriť) a pod.

Najčastejšou príčinou – spúšťačom mobbingu sa považuje :

1. Nedostačujúca kvalifikácia pre vedenie ľudí – autoritatívny štýl riadenia.
2. Nízka schopnosť vysporiadať sa s konfliktom.
3. Organizačná kultúra s nízkou úrovňou etiky.
4. Strach zo straty zamestnania.
5. Nedostatky vo vnútropodnikových štruktúrach a pod.

K hore uvedeným aspektom je potrebné uviesť ešte aj tzv. *neetické jednanie zamestnancov*. Ide o správanie, ktorým zamestnanci poškodzujú svoju organizáciu tým, že na pracovisku jednajú v rozpore so *zákonom, vnútornými predpismi a dobrými mravmi*. Príčiny neetického jednania na pracovisku môžeme nájsť v dvoch oblastiach :

- v osobnosti jednotlivca,
- v podmienkach organizácie.

Nájsť východiská a riešenie uvedených problémov, z ktorých sme uviedli len malú epizódu, nie je jednoduché. Prispieva k tomu nedokonalosť procesov na trhu práce, ako aj neznalosť či nepochopenie etických princípov v organizáciách .

Manažéri ako i zamestnanci si musia uvedomiť, že akékoľvek prejavy narušovania morálky a etických zásad znižuje *výkonnosť* organizácie. Preto je namieste ak v organizácii dochádza permanentne k :

- analýze potenciálnych slabých miest organizácie,
- voľbe vhodných kontrolných mechanizmov a priebežná kontrola ich funkčnosti,
- realizuje sa pozitívna kultúra v organizácii,
- prijímajú sa špecifické opatrenia šité na podmienky konkrétnej organizácie.

Neriešenie problematiky spojenej s etikou organizácie môže viesť k odchodu viacerých, najmä kvalifikovaných zamestnancov, čo sa zväčša prejaví na prosperite a konkurencieschopnosti organizácie.

Výchova k etickému jednaniu manažérov

V súčasnej dobe sa manažérskej etike dostáva čoraz viac pozornosti. Dostáva sa do vzdelávacích programov vysokých škôl a organizácií, začína sa presadzovať pri výchove a vzdelávaní *ekonómov, personalistov, manažérov, podnikateľov, ako i pracovníkov verejnej správy a ďalších odborníkov vrátane budúcich manažérov OS SR.* Môžeme si položiť otázku aké ciele by výchova manažérskej etiky mala mať? Vychádzať možno v prvom rade z požiadaviek, ktoré sú odvodené od potrieb organizácie a účastníkov vzdelávania. Vo všeobecnosti možno naznačiť aspoň niektoré :

- stimulovať študentov k uvažovaniu o etických problémoch v manažmente,
- pomôcť im uvedomiť si význam etiky pre manažment,
- rozvíjať schopnosti študentov, identifikovať etické problémy v reálnych situáciách vnútorného organizačného a vonkajšieho prostredia a pod.

Výskumy etiky v manažmente signalizujú, že určité vedomosti a zručnosti z hľadiska štúdia manažérskej etiky je potrebné dôraznejšie rozvíjať. Ide napr. o :

- zvládanie emócií,
- sebapoznanie,
- vedenie ľudí a iné.

Rozsiahlejšou časťou študijného programu manažérskej etiky by mali tvoriť oblasti vo vzťahu k stratégii a motivácii organizácie s dosahom na jej výkon a prosperitu. K tomu sú potrebné nasledovné kroky :

- vytváranie a zmeny organizačnej kultúry s cieľom k etickému jednaniu členov organizácie (vzťah etika – organizácia),
- vytváranie etických kódexov organizácie,
- strategické plánovanie v organizácii a význam stanovenia organizačných hodnôt,
- vytváranie vzťahu jedinca k organizácii,
- poznanie inštitucionálnych bariér etického jednania,
- etika vo vzťahu k rôznym oblastiam manažmentu (napr. marketingu a pod.),
- výber manažérov s dôrazom na ich schopnosti a etické jednanie atď.

Pri realizácii uvedených krokov nie sú menej dôležité aktívne metódy výučby manažérskej etiky, napr. riadená diskusia, riešenie prípadových štúdií, moderovanie a hranie rolí, workshopy k aktuálnym témam. Pri výučbe je možné využiť skúsenosti z praxe.

Záver

Dôležitou otázkou prípravy manažérov je, ako sa stať etickým manažérom? Odpoveď vôbec nie je jednoduchá. Možno však konštatovať, že v súčasnom turbulentnom prostredí, v ktorom manažéri vykonávajú svoju činnosť by sme mali výchovu a vzdelávanie smerovať k správne správaniu sa v zamestnaní i mimo neho, poznaním základných etických pravidiel. Naučiť sa prijímať iných ľudí a ich názory, akceptovať ich a príslušne korigovať tie svoje. Potom budeme schopní vytvárať pravidlá pre seba i ostatných, poprípade ostatných riadiť či viesť.

Summery

Special part of training and education is an area which touches itself both business ethics and ethics of an organisation. The area influences meaningfully behavior and loyalty of any individual within organisation. This a part of such discipline as is human resources management.

LITERATÚRA :

1. ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Victoria Publishing, 2002. s. 272 ISBN 80-247-0469-2
2. BLÁHA, J. - DYTRT, Z.: *Manažérska etika*. Praha: Management Press, 2003. s. 124 – 128 ISBN 80-7261-084-8
3. LOHR, A. - STEINMANN, H.: *Základy podnikovej etiky*. Praha: Victoria Publishing, 1995

ETIKA A KULTÚRA V ČINNOSTI VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA

**npor. PhDr. Pavel ŇUŇUK, Štáb personálneho manažmentu Generálneho štábu
Ozbrojených síl Slovenskej republiky**

Ozbrojené sily tvoria neoddeliteľnú súčasť spoločnosti a zároveň majú v nej špecifické postavenie a charakter. Táto skutočnosť vyžaduje dodržiavanie určitých formálnych ale aj neformálnych pravidiel a noriem správania sa a konania. Snahou súčasné velenia Ozbrojených síl Slovenskej republiky je - stále vo väčšom rozsahu - požadovať od vedúcich pracovníkov sociálnu zodpovednosť s potrebnou mierou etiky a kultúrnosti v rozhodovaní, velení a riadení.

Sociálnou zodpovednosťou vojenských profesionálov sa rozumie ochota, morálna a kvalifikačná pripravenosť vedúcich pracovníkov niesť dôsledky svojho rozhodovania a konania voči vnútornému i vonkajšiemu spoločenskému prostrediu a zároveň rešpektovať potreby tohto prostredia. Ide o také správanie a konanie, ktorého atribúty nemožno vtesnať len do obvyklých, často iba rutinných činností v prospech nimi riadenej organizačnej jednotky. Vo všeobecnom riadení a vedení sa väčšinou ťažko dajú presne stanoviť hranice medzi racionalitou a sociálnou zodpovednosťou na jednej strane a etikou a kultúrou v správaní sa riadiacich pracovníkov na strane druhej.

Etické správanie sa profesionálnych vojakov predpokladá dodržiavať určité, v danom vojenskom sociálnom prostredí všeobecne uznávané normy a pravidlá. Niektoré môžu byť deklarované v písomnej forme, iné pravidlá sú nepísané. Zatiaľ čo jasne deklarované etické normy sú v riadiacej práci brané ako dané a nepripúšťajú diskusiu, jasne nedeklarované pravidlá sú často chápané indiferentne, až protirečivo. Preto sa velenie ozbrojených síl snaží pre svojich príslušníkov a pracovníkov na vedúcich pozíciách vypracovať vlastné špecifické etické pravidlá.

Etické požiadavky, kladené na profesionálnych vojakov v súčasnosti vyžadujú značnú sebadisciplínu a starostlivosť samotných vedúcich pracovníkov o morálnu bezúhonnosť svojej osoby. Ich etické či neetické konanie má silný vplyv i na to, ako ich morálny profil vidia spolupracovníci. V tomto prípade ide obvykle o osobný imidž profesionálneho vojaka, zastávajúceho vedúcu sociálnu pozíciu. Imidž tvoria charakteristické rysy jeho správania sa a konania, ale aj súhrn vzťahov k príslušníkom danej jednotky, pracoviska či k ostatným

príslušníkom ozbrojených síl. Kultúru organizácie vytvárajú ponúkané názory, uznávané pravidlá chovania a z toho vyplývajúce vzťahy v danej organizácii.

Týmto pojmom označujú niektorí autori (1 ; s. 64) vhodnosť pracovných podmienok, spôsobu práce a pracovných postupov vo vzťahu človeka k stroju, zariadeniu a pracovnému prostrediu. V širšom zmysle tento pojem niekedy rozširujú i na subjekt práce; napríklad zahrňujú doň i požiadavku všestranného rozvoja pracovníka a uspokojovania jeho potrieb. V literatúre sa možno stretnúť s vydelením dvoch prístupov ku kultúre v oblasti práce:

- c) *normatívneho* (postulatívneho), ktorý vyžaduje: vytvárať pracovníkom podmienky pre všestranný rozvoj ich osobností, zabezpečovať a udržiavať na pracovisku poriadok, starať sa na pracovisku o pohodlie pri realizácii činnosti, dbať o estetický vzťah pracoviska a pod.;
- d) *analytického*, ktorého pozornosť je zameraná na činitele kultúry práce, predovšetkým: úroveň výrobných síl, pracovné prostredie, osobnostné črty pracovníka, vzory správania sa, spoločenské a kultúrne hodnoty a podobne.

Kultúra práce je historicky podmienený súhrn hodnôt, vzorov a noriem správania sa ľudí pri práci, ako aj ich objektivizácia a materializácia v práci v širšom zmysle (2; s. 102). Etiku považujeme za inovatívnu a meniaci sa súbor noriem v danej organizácii, ktorý pozitívne ovplyvní vývoj velenia a riadenia a zvýši jeho efektívnosť. Etika velenia a riadenia sa realizuje v medziľudských vzťahoch, ktoré sú stimulom vývoja a napredovania organizácie do budúcnosti.

Tým, že etiku profesionálneho vojaka považujeme za inováciu velenia a riadenia, chápeme ju ako vývojovú zmenu metód a nástrojov velenia a riadenia v súlade s rozvojom vedy a techniky a novými potrebami rozvoja ozbrojených síl, stimul pre hľadanie nových metód a nástrojov vnútorného riadenia v konkrétnych podmienkach, motiváciu profesionálneho vojaka pre formovanie vlastnej osobnosti a východisko k uplatňovaniu systémového prístupu v rozhodovaní, ktoré tvorí základnú činnosť velenia a riadenia, požiadavku na rýchle prispôbenie vnútorných podmienok našej spoločnosti a dynamickému vývoju.

Dynamický vývoj vedy a techniky vyžaduje rýchle uplatňovanie zmien v chovaní riadených objektov aby sa hlavne predchádzalo stratám. Ak sú uplatňované zmeny chápané ako inovácia, musí vychádzať z metodických požiadaviek inovačnej teórie. Predovšetkým je potrebné zdôrazniť význam požiadaviek:

- sústavnosti,
- komplexnosti,

- dôslednosti,
- včasnosti.

Nedodržiavanie základných podmienok inovačnej teórie ovplyvňuje aj kvalitu a efektívnosť uplatňovaných zmien. V prípade nedodržiavania požiadaviek efektívnosti (3; s. 17) inovácií, nemusia uplatnené zmeny prinášať očakávaný efekt, niekedy aj stratu. Tým zároveň zaniká aj dôvod ich realizovania a spoločenský vývoj by bol bez života – statický.

Na druhej strane vieme, že vedecko-technický rozvoj sa obvykle nerealizuje ako komplex zmien, na základe plošnej úrovne poznania, ale skôr ako výstrel vo vnútri jednej oblasti. Tým pre veliteľov a náčelníkov vzniká naliehavá úloha, zabezpečiť komplexnosť rozvoja osobnosti profesionálneho vojaka komplexným prístupom k veleniu a riadeniu, ako realizácii, resp. užívaniu nových poznatkov tým, že vytvárajú žiaduce prostredie pre uplatňovanie a fungovanie vyvolaných inovácií.

Každý posun v rozvoji osobnosti profesionálneho vojaka (4; s. 16) považujeme za podnetnú inováciu, ktorá vyvoláva potrebu uplatnenia ďalších zmien (vyvolaných inováciou) v konkrétnej sústave faktorov, ktoré reprezentujú a zobrazujú oblasť a úroveň, v ktorej by nový poznatok mal byť uplatnený a efektívne pôsobiť.

Inak povedané, veliteľ by sa nemal nadchnúť pre novinku a jej realizáciu v riadenom objekte, bez toho aby skúmal jej nároky na nové vzťahy a ich súvislosti v prostredí v ktorom má pôsobiť. Mal by hľadať cesty k tomu, ako zabezpečiť jej komplexné pôsobenie vo velení a riadení vnútornej štruktúry riadeného objektu a tým zvyšovať efektívnosť jej nákupu. To je prejav etického postoja veliteľa, ktorý ovplyvňuje efektívnosť vstupov. Efektívnosť vstupov sa zvyšuje, keď ich podporíme uplatnením zmien (vyvolaných inováciou) vo vnútorných faktoroch riadeného objektu, ktorých súčasný stav by mal ovplyvniť, aby spoločne a relatívne vyrovnané pôsobili na rozvoj vnútornej štruktúry riadeného objektu.

LITERATÚRA:

1. HAMAJ, P.: *Sociológia práce*. Liptovský Mikuláš: 4D s.r.o 2005. ISBN 80-969291-2-7
2. PICHŇA, J. A.: *Sociológia práce*. Bratislava: Práca 1978.
3. KMOŠENA, M.: *Hodnotenie efektívnosti prípravy profesionálnych vojakov vo Vojenskej akadémii*. Liptovský Mikuláš: Dizertačná práca 2000.
4. MATIS, J.: *Sociologický pohľad na vojenské povolanie*. Liptovský Mikuláš: VA SNP 1995.

ETIKA A PRINCÍP SOLIDARITY V SOCIÁLNO M ZABEZPEČENÍ PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV

PhDr. Zdenka PILLÁROVÁ

Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika Liptovský Mikuláš

Katedra humanitných a sociálnych vied

Problematika sociálneho zabezpečenia variuje v sebe aj niektoré základné kategórie etiky, akými si dobro, sloboda, spravodlivosť, zásluhovosť, solidarita, dôstojnosť a ďalšie. Na sociálne zabezpečenie, vrátane sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov, sa vždy nahliadalo a nahliadať bude aj z tohto uhla pohľadu. Sociálne zabezpečenie všeobecne právnymi normami reguluje štát, ktorý určuje presne dané pravidlá, ktoré platia bez výnimky pre všetkých občanov. Tieto pravidlá sú charakteristické tým, že sú stvárnené do podoby právnych noriem s rôznou úrovňou právnej sily; všetky tieto normy vo svojom súhrne však určujú pre občanov len mantinelové možnosti pre voľbu ich slobodnú voľbu v jednotlivých druhoch sociálneho zabezpečenia.

Vo svojom príspevku sa sústredím na dôchodkové zabezpečenie, okrem iného aj toho dôvodu, že väčšina súčasných dôchodcov prežila svoj produktívny život v odlišnom spoločenskom zriadení. Jedným z rozhodujúcich atribútov tohto spoločenského poriadku bolo paternalistické určovanie presných pravidiel sociálneho zabezpečenia bez možnosti ďalšej voľby. Preto na súčasné možnosti ovplyvňovania vlastného sociálneho zabezpečenia majú občania v tejto sociálnej vekovej kategórii rôzne náhľady a tie často priamo súvisia s úrovňou ich informovanosti.

Profesionálnych vojakov (i príslušníkov iných ozbrojených zborov), vzhľadom na špecifiká predmetu i pracovnej náplne, je možné zaradiť medzi sociálne profesie, t. j. také, ktorých náplňou je zaobchádzanie s ľuďmi a pôsobenie na ľudí. Z tohoto dôvodu sú na ich nositeľov kladené omnoho náročnejšie požiadavky predovšetkým v interpersonálno-percepčnej, interakčnej a komunikačnej oblasti, než v iných profesiách. Charakteristické znaky profesijnej činnosti v ozbrojených silách tvorí (1):

- *vnútorná diferenciácia* - podľa sociálno-demografických znakov, druhu služby /vojska/, funkcie, hodnosti, vzdelania, dĺžky služby, hierarchickej pozície pracoviska, dištancie bydliska;

- *heterogénna štruktúra* - nestálosť úkonov, činností, situácií, podmienok, frekvencie, intervalov v pracovnej činnosti;
- *mocenský aspekt* - v súlade s právnymi normami právo rozhodovať, nariadovať, organizovať, kontrolovať a konať v záujme fungovania a dosahovania cieľov vojenskej organizácie;
- *signifikantnosť príslušnosti* - služobná rovnošata ako vonkajší formálny znak príslušnosti k profesii;
- *morálne rozhodovanie a profesijná morálka* - etická zásadovosť, služobná disciplína, morálne vedomie, vzťah k profesii, kolegom a podobne;
- *spoločenská a individuálna zodpovednosť* - vnútropolitická neutralita, nestrannosť, zodpovednosť za podriadených a splnenie za úloh;
- *možnosti vzniku konfliktov a ohrozenia zdravia a života.*

Profesionálna služba v Ozbrojených silách SR po prijatí záväzku pre profesionálneho vojaka znamená podriaďovať sa požiadavkám vzdelávacieho a výcvikového procesu, ktorého súčasťou je aj fyzická príprava a cieľom odborník pripravený na daný druh výkonu služby. Súčasťou tejto pripravenosti je však okrem iného vojak s výborným zdravotným stavom a fyzickou kondíciou, schopný podieľať sa na plnení úloh v čase vojny, výnimočného stavu, alebo núdzového stavu, pri ktorom sú ohrozené životy, zdravie osôb, či majetok a pri odstraňovaní jeho následkov.

Sociálna politika realizovaná v OS SR je jedným z hlavných motivačných činiteľov pri rozhodovaní sa záujemcov o profesionálnu vojenskú službu. Zameriava sa na všetky jej zložky, vrátane sociálneho zabezpečenia. Vychádzajúc z poslania OS SR sú jednotlivé typy sociálnej politiky OS SR modifikované tak, aby čo najefektívnejšie zohľadňovali záujmy a potreby štátu, poslanie OS SR a profesionálnych vojakov. Systém sociálneho zabezpečenia silových rezortov, teda aj profesionálnych vojakov, funguje vedľa systému platného pre nesilové rezorty. Majú rovnaký odvodový systém, ale nie rovnaké dávky. Sociálne zabezpečenie profesionálnych vojakov je oblasťou, ktorú oceňujú ako klad profesionálnej služby.

Súčasný systém sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov je postavený na paternalistickom zabezpečení profesionálnych vojakov zamestnávateľom (štátom), bez využívania ďalších možností, ktoré sociálne zabezpečovací systém štátu umožňuje. V takto postavenom systéme sociálneho zabezpečenia sa naplno využíva princíp solidarity, pričom princípy spravodlivosti, subsidiarity, či participácie zostávajú v úzadí. Možnosť využitia

ovplyvnenia postproduktívneho obdobia štruktúrovaním odvodov do dvoch pilierov dôchodkového systému, ako aj využitie systému doplnkového dôchodkového poistenia nemajú možnosť profesionálni vojaci využiť.

Princíp sociálnej solidarity vychádza zo vzájomnej podpory a spolupráce medzi ľuďmi. V záujme uplatňovania idey sociálnej solidarity je potrebné utváranie životných podmienok a rozdeľovanie prostriedkov. Solidarita môže vzniknúť medzi jednotlivcami, rodinami, celoštátne, medzinárodne, či medzigeneračne. Sociálna solidarita v konkrétnom štáte je realizovaná prostredníctvom jeho transferovej a redistribučnej politiky. V našej spoločnosti sa najviac využíva solidarita medzi generáciami a solidarita zdravých s chorými.

V systéme sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov sa využíva solidarita pracujúcich s nepracujúcimi, nie je využívaná základná myšlienka solidarity - od tých, čo majú dosť, k tým, čo majú málo, aby mali minimum, keďže systém výsluhových dôchodkov profesionálnych vojakov nie je systémovo radený k minimálnym hladinám svojho rozpätia.

Spoločnosť si vytvorila systém pravidiel (zákonov, vyhlášok, noriem), ktoré určujú mantinely pre všetkých jej členov. Tam by mal každý nájsť svoje pole pôsobnosti na uspokojenie svojich životných cieľov (ambícií, záujmov, postojov). Nie všetky činnosti života spoločnosti sú dostatočne zmapované, zapísané, preto sa nájdu oblasti, kde nie je nič určené a väčšina ľudí sa riadi nejakým zvykovým právom, morálkou a obyčajom. Pre niekoho to môže byť však obmedzujúce a ponižujúce. Preto sa v každej spoločnosti nájde časť občanov, ktorí prežívajú nespravodlivosť.

Nastolíť zmeny v postojoch jednotlivcov v ktorejkoľvek z oblastí sociálnej politiky, či niektorej jej jednotlivej časti vždy narazí na hodnotový systém dotyčného jednotlivca, ktorý nemusí byť v súlade s hodnotovým rebríčkom zaužívaným v spoločnosti. Nakoľko každý občan je jedinečný svojim genetickým vybavením, výchovou, ktorá na neho vplývala v rodine i v škole, a tiež svojimi skúsenosťami a vedomosťami, natoľko sú rozdielne aj postoje konkrétnych ľudí k jednotlivým životným situáciám. Navyše, každý človek chce svoj život ovplyvňovať podľa vlastných hodnôt, postojov, predstáv, ktoré sa v čase i v priestore menia.

Širšie uplatnenie ďalších princípov sociálnej politiky, nielen princípu sociálnej solidarity, je aj pre profesionálnych vojakov potrebné nielen z pohľadu morálneho, ale aj z pohľadu rovnosti príležitosti, či sebarealizácie, nakoľko profesionálna vojenská služba väčšiny profesionálnych vojakov nebude ich celoživotným povoláním, ale len zamestnaním na určitý čas. Voči ostatným občanom štátu sú v tomto smere znevýhodňovaní.

Sociálne zabezpečenie plní funkciu zabezpečenia občanov finančnými zdrojmi v postproduktívnom veku. Súčasní poberatelia výsluhového zabezpečenia OS SR zväčša boli profesionálnymi vojakmi celý svoj produktívny vek, alebo aspoň jeho väčšinu. Zreformované OS SR však s celoživotným pôsobením profesionálnych vojakov vo svojich službách kalkulujú len v minimálnych počtoch. Predpokladá sa len zazmluvnená profesionálna služba, čo do budúcnosti prinesie aj zmeny v systéme sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov. Princíp solidarity v ňom pravdepodobne bude i naďalej prioritným.

LITERATÚRA:

1. HAMAJ, P.: *Sociologické aspekty vojenskej práce a profesie*. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika 2005, ISBN 80-8040-252-3
2. PILLÁROVÁ, Z.: *Didaktický systém predmetu sociálna politika vo vojenských špecializáciách a kurzoch*. Dizertačný práca. Akadémia ozbrojených síl M.R.Štefánika Liptovský Mikuláš 2005. 167s.
3. VAJDA, J.: *Etika*. Nitra: Enigma 1995, ISBN 80-85471-23-X,
4. VAJDA, J.: *Sociálna etika*. Nitra: Filozofická fakulta UKF Nitra 2001. ISBN 80-8050-357-5,
5. Zákon č. 328/2002 Z.z. o sociálnom zabezpečení policajtov, vojakov, v znení neskorších predpisov.

e-mail: pillarova@aoslm.sk

KRÁTKY POHĽAD NA ETIKU A MORÁLKU VOJENSKÉHO PROFESIONÁLA V STREDOVEKU

Mgr. Juraj ŠIMKO, PhD.

Akadémia Ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš

Katedra humanitných a sociálnych vied

Môj príspevok slúži ako spestrenie a rozšírenie debaty o etike vojenského profesionála tým, že rozširuje tému o prehľad elementárnych etických noriem v armádach stredoveku.

Pod pojmom stredovek si ešte stále mnoho ľudí predstaví drsnú dobu bez akýchkoľvek regulátorov správania sa jednotlivcov i spoločnosti v historických dobách. V tomto príspevku však nebudem hodnotiť príčiny tohoto stavu. Zameriam sa len na osvetlenie skutočnosti, že aj v stredovekom vojenstve bolo konanie vojenských profesionálov regulované a môžeme povedať, že aj sankcionované. Z nášho pohľadu ide o niekedy ťažko pochopiteľné pochody, ale musíme si uvedomiť, že stredoveký človek mal úplne iné chápanie okolitého sveta a vzťahov než máme my. Aj z tohoto pohľadu tu dokážeme identifikovať jeden zo zdrojov nepochopenia, respektíve zlého pochopenia a hodnotenia morálky a etiky¹ v stredoveku.

Stredovek nemôžeme vnímať ako statický, nemenný fenomén. Naopak charakterizovala ho dynamičnosť vo vývoji spoločnosti, hospodárstva i vojenstva. S týmto vývojom išiel aj progres regulátorov správania a konania, vojenský stav a prostredie nevnímajúc.

Základným postulátom vývoja stredovekého vojenstva je rozdelenie na dva základné celky. V prvom od cca od 10. do začiatku 14. storočia sa postupne vyvíjala až na vrchol svojich možností ako hlavný a rozhodujúci prvok na bojovom poli ťažká rytierska jazda. Jej príslušníci boli v pravom zmysle slova profesionáli, pretože ich jediným zamestnaním bolo vykonávanie vojenského povolania. V druhom celku od začiatku 14. storočia až do novoveku stráca ťažká jazda dominantné postavenie na bojiskách a rozvíja sa pechota ako rovnocenný druh vojska, pričom sa obidva druhy na bojisku podporujú a dopĺňajú.

¹ Pojmy morálka a etika vystupovali ešte v novoveku ako synonymá. Neskôr sa ustálil rôzny obsah termínov, keď pod morálkou chápeme správanie sa ľudí a pod etikou vedu skúmajúcu morálku. Podľa Remišová, A.: Podnikateľská etika v praxi, str. 46. V príspevku teda uvedené pojmy nerozdeľujem na prax a vedu, ale vzhľadom, na to, že v stredoveku správanie sa ľudí nebolo zvlášť skúmané vedou, beriem ich tiež ako synonymá.

Z toho vyplýva, že vojenský profesionalizmus i s jeho etikou je v prvom období rozdelenia stredoveku z hľadiska vojenstva takmer výlučne spájaný s rytierskou jazdou². V druhom období sa pridáva etika ďalšieho vojenského profesionála - pešiaka.

Na charakter etiky vojenského profesionála v stredoveku mala veľký vplyv hierarchizácia spoločnosti na stavy. Existencia jednotného modelu, alebo aspoň ponímania etiky, bola z toho dôvodu nemysliteľná. Platí to pre stredovekú spoločnosť ako takú i pre vojenský stav. Tu tiež existovali rôzne dimenzie etiky. Dovoľm si ich rozdeliť na vonkajšie, vnútorné a všeobecné.

Všeobecnými rozumiem jedinú platnú podriadenosť človeka akéhokoľvek postavenia cirkevným ideálom a kresťanskému náboženstvu. Na tomto mieste by sa mohlo zdať, že predsa len existuje jednotný morálny základ pre chápanie etiky v stredoveku. Rozdelenie spoločnosti na bohatých a chudobných, na vojakov, mníchov a roľníkov, na urodzených a neurodzených však nachádzalo priestor pre odlišné chápanie povinností a pravidiel spoločenských kontaktov. Náboženstvo vo svojom spoločensky najširšom zábere predsa len určovalo základné spoločensky prijateľné vzorce správania.

Pre prípad vojny boli však tieto vzorce správania sa, v našom modernom chápaní, účelovo prispôsobované. Vo všeobecnosti vychádza kresťanské náboženstvo z pasívneho odporu voči násiliu. Pravidlo nastavenia druhého líca však v spoločnosti 11. a 12. storočia nemalo v prípade vojen svoju silu. Pri konflikte napríklad s inovercami (križiacke vojny a konflikt so svetom islamu) bol protivník nositeľom zla. Jeho usmrtenie teda nebolo chápané ako *homicidium* - usmrtenie človeka, ale *malicidium* - usmrtenie zla, zlého (1).

Pochopiteľne cirkev nebola, ani nemohla byť absolútnou autoritou. Svojvoľné násilie mocných sa preto snažila eliminovať rôznymi opatreniami, nazývanými *Pax Dei* - Mier Boží a *Treuga Dei* - Prímerie Božie. Vyhlasovala niektoré miesta - brody, svätine, špitály a pod. za miesta pod svojou ochranou a kto sa na nich dopustil násilností, bol exkomunikovaný. Toto opatrenie slúžilo nielen k ochrane majetku, ale aj osôb, ktoré pre svoju bezbranosť boli označované *paupere s-* úbohí. V neskoršom období, po vyjasnení vzťahov medzi panovníkmi a cirkvou takúto ochranu preberali aj vládcovia a tak sa etický rozmer panovníkov - bojovníkov rozšíril.

² Pojmy príslušník rytierskej ťažkej jazdy a rytier nie sú synonymá. Vo vrcholnom stredoveku boli rytiermi šľachtici z úzkeho kruhu feudálnych pánov a vstup do rytierskeho stavu bol podmienený splnením rôznych požiadaviek, ako aj absolvovaním rozličných iniciačných obradov. Šľachtic mohol teda slúžiť v rytierskom vojsku ako ťažký jazdec, ale nemusel patriť do rytierskeho stavu. Rovnako popri ňom mohol bojovať aj jeho sluha, ak na to boli prostriedky a dotýčny sluha zvládol techniku boja ťažkej jazdy, vždy ale ostával v spoločenskej hierarchii na inom stupni. Povýšenie do iného stavu bolo možné len od panovníka a viac bývalo výnimkou ako pravidlom. Rovnako rytieri do svojho stavu neprijímali hocikoho.

Cirkev sa tiež snažila obmedziť používanie „nehumánnych“ zbraní. II. lateránsky koncil (1199) zakazoval vojskám vo vojnách proti kresťanom používať kušu. V neskoršom období to boli palné zbrane. Tak či onak, kuše ani hákovnice sa z armád nepodarilo odstrániť. Zaviedli sa pojmy ako spravodlivá vojna a svätá vojna. Postavenie bojovníka - rytiera bolo rozoberané aj v traktátoch kresťanských mysliteľov. Augustín nastolil problematiku budúceho vojnového práva: rozlišovaním medzi *ius bellum* (právom na vojnu, skúmajúcom dôvody, pre ktoré človek ide do vojny) a *ius in bello* (vojnovým právom, uvažujúcim o tom ako sa chovať v priebehu konfliktu). Úvahy o tom v akom duševnom rozpolžení by sa mal kresťanský bojovník biť, či má dbať o to aby sa ho nezmocnili neresti, vášne, zaplňali podstatnú časť stredovekej literatúry a pokračovali ďalej aj v literatúre poreformačnej (2).

Istým špecifikom v oblasti vojenstva a vzťahu cirkvi ku zbraniam boli cirkevné rytierske rády - Johaniiti, Templári, Nemeckí rytieri. Boli to združenia žijúce podľa pravidiel cirkevných reholí, navyše pôsobiace ako vojenská sila. Charakterizovala ich prísna disciplína, azkéza a príkladná vnútorná organizovanosť. Aj keď vo väzbe k cirkvi mali bližšie než k vojsku, svojou vojenskou profesionalitou boli príkladom aj pre neskoršie laické rytierske rády ako i samotnú rytiersku tradíciu. Etický kódex charakterizovala skromnosť, oddanosť, bratská súdržnosť. Mali ochraňovať chudobných, slabých, vdovy a siroty a strážiť chrámy. Odmietali plienenie, drancovanie a zabíjanie (pochopiteľne mimo vojnových akcií). Svojím prístupom k životu i vojenskému povolaniu si vyslúžili úctu a niekedy aj obdiv od svojich protivníkov.

Dostali sme sa ku vnútorným dimenziám etiky vojenského profesionála, teda ku etike vo vnútri vojenského stavu. Stručne som načrtol vzťahy medzi rádoými rytiermi. Vnútorná etika laických rytierov bola spočiatku charakterizovaná odvahou, vernosťou ku priateľovi, láskou a lojalitou ku svojmu pánovi a spravodlivým delením koristi. V prípade, ak bol pán vo vazalskom vzťahu k inému suverénovi, jeho rytieri prakticky podliehali rozkazom suveréna.

V neskoršom období, keď bola upevnená moc cirkvi a feudálne štáty začali mať podobu centralizovanejších útvarov, prestali byť rytieri len skupinou bitkárov a bojovníkov, ale stali sa spoločenskou vrstvou s výsadným postavením, pretože na ich bojovej sile a profesionalite závisel osud ich pána. Do etiky týchto profesionálov vstúpili prvky spoločenskej výnimočnosti. Pod vplyvom cirkvi sa objavila etika rytierska. Bola založená na cirkevných kánoch mierových koncilov. Je založená na službe cirkvi, na ochrane slabých, dovedenej až ku sebaobetovaniu (3). Objavuje sa tzv. kódex rytierskych cností. Medzi hlavné sa počíta odvaha a múdrosť, bohobojnosť.

V rytierskej ideológii a etike sa hneď od začiatku vyprofilovali tri základné a navzájom súvisiace idey: služba pánovi, služba cirkvi a kresťanstvu, služba dáme. V oblasti vojenstva sa bezprostredne prejavovali a vplývali naň prvé dve idey, ale nepriamy vplyv mala aj tretia, pretože za rytiersku cnosť sa považovalo nielen prijímanie vznešených sľubov, ale v prípade potreby aj obetovanie sa pre milovanú ženu (4).

Tieto cnosti a príklady ich využívania sa objavujú v literatúre venovanej ideálu rytiera. Ako vzory tu vystupujú značne idealizované postavy Cida, Artuša, Rolanda a patrónmi bojovníkov a ich stavu sa stávajú kresťanskí svätci, napríklad Juraj, Michal, Demeter. S ideálom rytierstva a jeho spoločenskou výnimočnosťou sa spájajú aj rituály prijímania nových príslušníkov. Ide o pasovanie za rytiera, - súbor rôznych predpísaných obradov a rituálov, ktoré však nie sú dostupné hocikomu.

Dokonca aj na bojovom poli je náznak prejavovania stavovskej úcty k protivníkovi, ktorý tiež patrí ku rytierskemu stavu. V boji ide o jeho zneschopnenie, vyhodenie zo sedla prípadne odzbrojenie. Potom prichádza na rad zajatie, pri ktorom sa preukazuje úcta, zdvorilosť, možno sa dohodne nejaké to budúce spojenectvo, či sobáš, ale predovšetkým sa hľadá na získané výhody, ako je napríklad možnosť získať drahocennú vojenskú zbroj, či výkupné. V praxi to znamená, že za preukazovaním rytierskej zdvorilosti často krát stála chamtivosť a vydieranie, aj keď na úrovni.

Na záver stručnej charakteristiky vnútornej dimenzie rytierskej etiky ešte jednu poznámku, aby bol obraz úplný. Nie raz sa totiž na bojiskách stávalo, že rytieri, teda príslušníci výsadnej spoločenskej vrstvy odmietli poslúchať svojho veliteľa. Vo svojej rytierskej výchove a v o svojom kódexe dokázali akceptovať len myšlienku rovnosti. Podriadenie sa autorite veliteľa už odmietali a svoj vzdor voči autoritám dávali najavo až tak vehementne, že zapríčinili svojou nesúdržnosťou a ignoráciou spoločného bojového plánu porážku a neraz i svoju smrť. Príkladom je nerozvážny útok francúzskych rytierov na postavenie Angličanov v bitke pri Kresčaku - bez toho aby počkali na ostatných a utvorili tak jednotný a kompaktný celok. Dokonca svoj útok zahájili cez pozície vlastnej pechoty, ktorú doslova zadupali do zeme.

Týmto malým logickým mostom som sa dostal ku dimenzii vonkajšej etiky vojenského profesionála v stredoveku, teda ku tomu ako sa prejavovala smerom vonku

civilnému obyvateľstvu (vlastnému i protivníkovmu), alebo ku pechote vlastnej alebo protivníkovej.³

Nech zneli ideály rytierstva o ochrane slabých akokoľvek vznešene, na bojisku pechotu tvorili neurodzení roľníci, prípadne žoldnieri bez urodzeného rodokmeňa. Preto pre ťažkú rytiersku jazdu predstavovali len prekážku, ktorú bolo nutné zmiest' a odstrániť. Naplno sa pri tom prejavovala nielen úderná sila ťažkého jazdeckva, ale aj bojový zápal, mnohokrát súvisiaci s vyvolaním stavu bojového amoku u jazdca, kde všetky ideály a vznešené ciele rytierstva ustúpili obyčajnému vraždeniu (ostatne práve voči takémuto zaobchádzaniu cirkev bojovala už dávno a v príspevku som sa o tom už zmienil). Podobný osud stihol civilné obyvateľstvo protivníka pri postupe, pretože ho sprevádzalo zaberanie potravín a zásob.

Zaobchádzanie s civilným obyvateľstvom záviselo od povahy boja a vojny. Stávalo sa (v časoch krížových výprav), že civilné obyvateľstvo krajiny bolo postupujúcim vojskom stotožnené s ich panovníkom a ak k nemu prechovávali vojaci nenávisť, ventilovali ju na civilnom obyvateľstve. Inokedy, v závislosti od etickej vyspelosti veliteľov boli už pred postupom vydané nariadenia a rozkazy, zabraňujúce lúpežiam, krádežiam, ničeniu hospodárskych zariadení a pod.

Uvedený fenomén sa týkal aj situácií dobytia obliehaných miest. Niekedy za hrdinský odpor bola posádka a obyvateľstvo vyznamenané možnosťou pokojného odchodu, pričom sa víťaz uspokojil s potrestaním (popravou) niekoľkých jednotlivcov - väčšinou predstaviteľov politickej či vojenskej moci nepriateľa. V odlišných prípadoch bola vojenská posádka a aj civilné obyvateľstvo vystavené aktom pomsty za príkoria, ktoré víťazom obliehanie spôsobilo.

Práve v tomto momente začína byť hodnotenie etiky vojenského profesionála závislé od stále zväčšujúceho sa radu okolností, ktoré na etiku a morálku v komplikovaných podmienkach vojen a konfliktov vystupovali a vystupujú do popredia. Pri takomto pohľade je jasné, že etika vojenského profesionála v stredoveku i dnes je komplikovaným fenoménom závislým od podmienok výchovy, vnútorných i vonkajších vplyvov, od politickej situácie, kultúrnej vyspelosti jednotlivcov i armád, ktoré reprezentujú, a v neposlednom rade i kompatibilitosti respektíve nekompatibilitosti kultúr, či úrovne multietnického a multikulturálneho postoja veliteľov i jednotlivých príslušníkov armády.

³ Pretože stále máme na pamäti vojenského **profesionála**, musím pripomenúť, že pechota v stredoveku síce bojovala, ale nejednalo sa o profesionálnych bojovníkov. Profesionálna pechota je záležitosťou Švajčiarov a Nemcov od prelomu 14. a 15. storočia. Od konca 15. stor. už začínajú najsilnejšie štáty budovať stále armády, teda aj profesionálnu pechotu, to je však už mimo rámec témy príspevku.

LITERATÚRA:

1. CARDINI, F.: *Válečník a rytíř*. In: *Středověký člověk a jeho svět*. Praha: Vyšehrad, 1999, str. 81
2. CARDINI, F.: *Válka a křížová výprava*. In: *Encyklopedie středověku*. Praha: Vyšehrad, 1999, str. 846
3. CARDINI, F.: *Válečník a rytíř*. In: c.d. str. 71.
4. SEGEŠ, V.: *Od rytierstva po žoldnierstvo*. Bratislava: MO SR, 2004, str. 163

e-mail: khsv@aoslm.sk

ZÁVERY KONFERENCIE

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.

Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš

Vedúci katedry humanitných a sociálnych vied

Vojensko-vedecká konferencia s medzinárodnou účasťou pod názvom "Etika v príprave a činnosti vojenských profesionálov" posúdila problematiku etiky, etickej a mravnej výchovy v Ozbrojených silách Slovenskej republiky v súčasnosti. Diskusia sa nevyhla všeobecnejším pohľadom na daný problém. Účastníci diskusie sa zamerali na riešenie týchto nosných problémových okruhov:

- etika a morálka v živote vojenských profesionálov;
- etická výchova v príprave vojenského profesionála;
- profesijná etika;
- sociálno-etický rozmer pôsobenia profesionálnych ozbrojených síl v kontexte súčasnej bezpečnostnej politiky;
- etický rozmer v chápaní bezpečnosti štátu a jednotlivca;

Splnenie vytýčené hlavných cieľov vojensko-vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou možno hodnotiť pozitívne. Hlavný referát s názvom „*Miesto morálky a etiky v živote vojenského profesionála*“ a napokon aj koreferáty "*Sociálno-etické otázky pôsobenia úplne profesionalizovaných ozbrojených síl v kontexte súčasnej teórie medzinárodnej bezpečnosti*" a „*Korupcia v ozbrojených silách ako etický problém.*“ vytvorili vhodné podmienky pre rozvoj diskusie, ktorá vo svojej podstate ukázala na potrebu komplexne riešiť problémy etiky a morálky v Ozbrojených silách z dôvodu vzniku novej kategórie profesionálnych vojakov a to mužstva a poddôstojníkov; ďalej na potrebu dôsledného presadzovania etického kódexu profesionálneho vojaka v praxi a v neposlednom rade komplexného riešenia problematiky etickej výchovy vo vojenskom školstve.

V diskusii boli okrem vytýčených tematických okruhov prerokované aj problémy: prípravy budúcich vojenských profesionálov, súvisiace s etikou a morálkou a najmä otázky spojené s organizačnou kultúrou ozbrojených síl. Táto bola prerokovávaná už na seminári pod gesciou Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky 9. 9. 2005 v Bratislave.

Na záver rokovania sa programový výbor vojensko-vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou a jej účastníci zhodli, že v nasledujúcom období výstavby, fungovania a rozvoja ozbrojených síl je dôležité v súvislosti s prechodom na plnú

profesionalizáciu ozbrojených síl Slovenskej republiky pri riešení problematiky etiky všeobecne a vojenskej etiky osobitne, venovať pozornosť najmä:

- skvalitňovaniu a rozvíjaniu systému etickej výchovy, ktorý by sa stal neoddeliteľnou súčasťou vojenskej výchovy, vzdelávania a výcviku (edukácie), príprave a spracovaníu kvalitných metodík pre jej uskutočňovanie;
- presadzovaniu etického rozmeru v príprave a činnosti vojenských profesionálov najmä veliteľov;
- neustálemu oboznamovaniu sa s etickým kódexom vojenského profesionála a jeho presadzovaniu v činnosti vojenských profesionálov, osobitne však v riadiacej práci veliteľov všetkých stupňov;
- organizačnej kultúre v Ozbrojených silách Slovenskej republiky.

Skúmanie a rozpracovanie problematiky etiky v príprave a činnosti vojenských profesionálov, posúdené počas konferencie, nemožno chápať ako izolovaný fenomén. Je potrebné i v budúcnosti spájať ho predovšetkým s pripravovaným teoretickým a empirickým skúmaním otázok a parciálnych problémov organizačnej kultúry v podmienkach činnosti profesionálnych vojakov a zamestnancov v Ozbrojených silách Slovenskej republiky jednak ako sociálnej inštitúcie a zároveň ako vojenskej organizácie.

Vojensko-vedecká konferencia s medzinárodnou účasťou

Etika v príprave a činnosti vojenských profesionálov

Redakcia: Pavol HAMAJ, PhD.

Zostavil: Jarmila VENDÉGHOVÁ

Zborník neprešiel jazykovou úpravou. Za obsahovú stránku jednotlivých príspevkov zodpovedajú v plnom rozsahu autori príspevkov.

Do tlače dané: november 2005

Vytlačila:

Počet strán: 175

Náklad: 50

ISBN 80-8040-273-6