

INFLUENCE OF BATA MANAGEMENT SYSTEM FOR THE REPRODUCTION OF HUMAN CAPITAL

Marcela Galovská

Abstract

Currently, for the organization is human capital wealth. In the Bata context of welfare system for the reproduction of human capital is several: the period (the crisis); social welfare (health, accommodation); education and training (creativity); tracked manufacturing versus industry 4.0, growth in living standards of the population. Scientific aim is to highlight in terms of between education and innovation, which is characteristic of the Bata management system of the organization. Through a correlation analysis represents in terms of between the number of graduates and enterprises with innovation activity. Regression analysis draw attention to significance of the two relationships. In the first part of the article I will address the value of human capital and properties then a separation. Elements of Bata management system I will be analyzed in the second part. In the third part through a correlation and regression analysis and comparison Bata systems and human capital I'll draw conclusions, which are mainly I focus on the education and training of human capital.

Key words: human capital, training, education

JEL Code: M 12, M 50, M 54,

Úvod

V príspevku poukazujem na vplyv Baťovho systému riadenia na reprodukciu ľudského kapitálu. V prvej časti sa venujem ľudskému kapitálu, prostredníctvom druhotnej analýzy upozorňujem na vplyv vzdelávania a výchovy na reprodukciu ľudského kapitálu z pohľadu myslenia v cudzom jazyku, na základe komparácie chromatických adjektív a fráz v slovenskom a čínskom jazyku. Baťov systém riadenia rozoberám v druhej časti prostredníctvom obsahovo vzťahovej analýzy. Na základe časových radov zisťujem absolútny

prírastok Baťovej školy práce, ktoré malo rastúci charakter. Prostredníctvom korelačnej analýzy vyjadrujem závislosť medzi počtom absolventov a podnikov s inovačnou aktivitou, regresnou analýzou vyjadrujem významnosť vzťahu. V záveroch vyvodzujem na základe komparácie súvislosti Baťovho systému riadenia a reprodukcia ľudského kapitálu.

1 Ľudský kapitál

Využitie Baťovho systému riadenia v súčasnosti má viaceré súvislosti ako z externého prostredia organizácia tak aj interného prostredia. Ľudský kapitál znamená pre organizáciu bohatstvo. Teória ľudského kapitálu vzniká 90-tych rokoch minulého storočia, ktorej predchádzala znalostná spoločnosť a nová ekonomika v rámci spoločenských teórií.

V koncepciách personálneho riadenia ľudských zdrojov vzniká v 80-90-tych rokoch minulého storočia. *Podľa Maya hlavný rozdiel medzi riadeným ľudského kapitálu a riadeným ľudských zdrojov je, že v koncepcii ľudského kapitálu je poňatie človeka ako bohatstvo, aktíva ale na druhej strane koncepcie riadenia ľudských zdrojov predstavuje náklady. Kerns považoval ľudí v koncepcii ľudského kapitálu za pridanú hodnotu*¹ Americký predstaviteľia Beer a Fombrun sa nestotožňujú z myšlienkou, že ľudia v koncepcii riadenia ľudských zdrojov majú charakter nákladovej položky.

Podstata riadenia ľudského kapitálu podporuje a dopĺňa riadenie ľudských zdrojov – nenahradzuje ju upozorňuje najmä:

- riadenie prostredníctvom merania,
- ľudia predstavujú bohatstvo nie náklad,
- stratégie a procesy riadenia ľudských zdroj je vhodné založiť na vytváraní hodnoty,
- potreba strategickosti,
- predurčuje čo a ako merať,
- na dôležitosť merania upozorňuje prostredníctvom efektívneho riadenia ľudí, ktoré na druhej strane prináša výborné výsledky.

Vzdelávanie a výchova pri ľudskom kapitály je zadaná aj v jej zdrojoch v užšom pojme je zdrojom formálne vzdelávanie, v širšom ponímaní je to výchova vplyvom všetkých kultúr. Na druhej strane využitie pri ľudskom kapitály pri vzdelaní sú ekonomické príjmy, výstup pri výchove sú ekonomické, psychické, zdravotné a sociálne silné stránky. Kultúra

¹ VOJTOVIČ, S. 2011. *Koncepcie personálneho řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024739489.

vplýva na ľudský kapitál aj vo forme myslenia v cudzom jazyku, vytvára iný uhol pohľadu na efektívne riešenie problému v organizáciách.

V nasledujúcej tabuľke sú počty chromatických adjektív konkrétne vo farbách. Porovnanie pri daných farbách je rovnaká škála rozdielu.

Tab. 1: Porovnanie chromatických adjektív v Slovenskom a Čínskom jazyku

farba	biela	čierna	červená	zelená	žltá	modrá	hnedá	fialová	šedá	oranžová	celkovo
Čínsky jazyk	73	46	127	119	124	71	42	57	39	-	698
%	10,4	6,5	18,19	17	17,76	10,17	6	8,16	5,59	-	100
Slovenský jazyk	41	29	74	69	71	68	75	28	44	15	514
%	7,9	5,6	14,39	13,42	13,81	13,22	14,59	5,45	8,56	2,92	100

Zdroj: Chen Liang, Porovnanie chromatických adjektív v Slovenskom a Čínskom jazyku

V nasledujúcej tabuľke sú porovnané idómy a frázy v daných jazykoch.

Tab. 2: Frazémy a slovné spojenia tykajúce sa chromatických adjektív z čínštiny, ktoré nemajú ekvivalentný preklad do slovenčiny

Slovenský jazyk	Čínsky jazyk
<i>Je čierny ako kominár.</i> (Povolanie kominár v Číne nie je)	背黑锅 . nosiť čierny wok – nevinný človek, ktorému sa krivdí.
<i>Je červený ako cvikla.</i> (Cvikla nie je v Číne bežná zelenina)	老黄牛 . starý žltý býk – skromný a usilovný človek
<i>Má ruky ako rak červené.</i> (V čínštine: má ruky ako mrkva červené – od mrazu)	绿帽子 . zelená čiapka – podobne ako v slovenčine „nasadiť manželovi parohy”

Zdroj: vlastné spracovanie na základe Chen Liang (2013)

Na hodnotu ľudského kapitálu vplýva vek a podmienky života. Zvýšenie hodnoty ľudského kapitálu podporuje tvorba nových poznatkov, vzdelanie a rozvoj tvorivosti.

Ľudský kapitál poznáme:

- intelektuálny: tvoria ho zásoby a toky informácii v rámci organizácie,
- spoločenský: vytvára sa znalosťami na ktoré vplývajú vzťahy, normy, záväzky a je zložkou intelektuálne kapitálu,

- organizačný (štruktúrálly): tvoria ho znalosti, ktoré vlastní organizácie vo forme dát, manuálov.

V rámci rozvoja a reprodukcie ľudského kapitálu vplýva vzdelanie a výchova. Ľudský kapitál je nutné zo strany zamestnanca analyzovať, vyhodnocovať pracovné činnosti, hodnotenie zamestnanca (vyhľadávanie šikovných zamestnancov), investovanie do ľudského kapitálu. Na strane zamestnanca ide o sebarozvoj, konkrétne sebaakceptovanie, sebauplatňovanie.

Ľudský kapitál je:

- nie je prenositeľný,
- je ťažko skladovateľný,
- nie je univerzálne zameniteľný,
- je dlhodobá návratnosť investícií do ľudského kapitálu.

V zmysle Vojtoviča² vytvárať ľudský kapitál znamená pracovať s každým človekom, vychovávať ho a vzdelávať.

Kato³ na základe analýzy zistil, že špecifický ľudský kapitál pre inovácie (predchádzajúce skúsenosti) je priamo spojení s inovačnými výsledkami zatiaľ čo druhový ľudský kapitál, (vzdelanie, inovácie) nepriamo ovplyvňuje výsledky prostredníctvom investícií do výskumu a vývoja.

2 Baťov systém riadenia

„Moje dielo nemôže zaniknúť a nezanikne. Tieto budovy – možno budovy, komíny, stroje – to sú iba hromady tehál a starého železa. Ale môj systém zostane k užitoční všetkým, ktorý prídu po nás“ (Baťa T.) Výrok Baťu poukazuje, že dôležitosť považoval ľudské myslenie, na ktoré vplýval výchovou a vzdelaním.

Medzi základnú Baťovu sústavu riadenia patrí: samospráva dielní, účasť zamestnancov na zisku, financovanie rozvoja koncernu, firemná banka, zamestnanci, mzdy, firemné plánovanie, tvorba kolekcie, modelárska dielňa, kalkulácia, organizácia výroby,

² VOJTOVIČ, S. 2011. *Koncepcie personálního řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024739489.

³ KATO, M. 2015. *Does founders' human capital matter for inovaton? Evidence from Japanese start-ups*. Journal of small business management. roč.53. str. 114-128. ISSN 0047-2778.

nákup surovín, výroba, kontrola kvality, predaj, expedícia tovaru a zásobovanie, cena výrobkov, podpora predaja, export výrobkov do zahraničia, riadenie, sociálna oblasť, ubytovanie, pracovné podmienky, výživa, zdravie, voľný čas, vzdelávanie.

Baťa upozorňoval na chýbajúci systém školstva v tej dobe mal systém školstva relatívne dobrú úroveň v zmysle Kudzbel ⁴:

- *výchova priemyselných robotníkov,*
- *výchova vedúcich pracovníkov pre stredný a vrcholový manažment,*
- *celoživotné vzdelávanie,*
- *prepojenie pracovnej a výchovno-vzdelávacej činnosti.*

V nasledujúcej stati sa budem prioritne zaoberať a upozorňovať na výchovno-vzdelávaciu činnosť. Na systém upozorňujem z dôvodu, ktorý má dlhú históriu a má viaceré paralely dnešnej doby:

- kríza – veľká hospodárska kríza verzus globálna hospodárska kríza,
- sociálny systém – vyváženosť osobného a pracovného života,
- heslo Baťa „ľuďom myslenie strojom prácu“ – kreatívne myslenie.

Graf 1.: Absolútny prírastok počtu absolventov Baťovej školy práce



Zdroj: vlastné spracovanie na základe Kudzbel (2001)

⁴ KUDZBEL, M. 2001. *Baťa – hospodársky zázrak*. Bratislava: Marada. ISBN 80-968458-1-0.

Graf zobrazuje absolútny prírastok počtu absolventov Baťovej školy práce. Dĺžka časového radu za príslušné sledované obdobie je $n=13$. Priemerný absolútny prírastok predstavuje hodnotu 143,5. Obdobie je v čase pred, počas a po veľkej hospodárskej kríze.

3 Závery

V súčasnosti organizácie nemajú vlastné vzdelávacie a výchovné inštitúcie, využívajú outsourcing. V čase krízy organizácie nepreferujú poskytovanie benefitu vo forme vzdelávania. Podľa Vincúrovej a Kosiciarovej⁵, *„Prostredníctvom finančnej analýzy sa môžu ľahko zistiť potrebné ekonomické hodnoty vo vývoji účtovnej jednotky. Tieto údaje slúžia na lepšie rozhodovanie aj pri zabezpečovaní vzdelávania v rámci podniku.“*

V krízovom období je aktuálna otázka odlivu mozgov, konkrétne ľudského kapitálu, v zmysle Artuc⁶ *ak ekonomický rozvoj je dôsledkom, ktorý vyvoláva ľudský blahobyť, potom migrácie ľudí nie je alternatívou k hospodárskemu rozvoju, ale forma ekonomického vývoja.* Aj v čase Baťovho systému riadenia vo veľkej miere bola otázka odlivu mozgov do zahraničia.

Podľa Gambardella⁷ *motivovať ľudský kapitál v činnostiach, ktoré sú náročné na vedomosti je veľká manažérska výzva, je ťažké spojiť odmeny činností alebo výkonu, preto navrhuje ako riešenie udeliť väčšiu autonómiu pri projektovom riadení.* Baťov systém riadenia bol prepracovaný na motivovanie v charaktere dielní (v súčasnosti projektové riadenie) pracovníci príslušných dielní mali za úlohu predať čo najkvalitnejšie čiastkové produkty obuvi nasledujúcej dielni. Z daného kapitálu si zabezpečovali nákupom ďalší materiál.

Teória ľudského kapitálu je definovaná, že jednotlivé zručnosti, predstavujú významný zdroj ekonomickej výkonnosti. Dané zručnosti môžu byť zvyšované vzdelávaním a výchovou,

⁵ VINCÚROVÁ, Z., KOSICIAROVA, S. 2015 *Register of financial statements as instrument of transparency in financial administration.* Ekonomičny časopys-XXI = Economicannals-XXI. 1728-6239 (online). - No. 155 (11-12), p. 117-120. ISSN 1728-6220

⁶ ARTUC, E. 2015. *A global assessment of human capital mobility: The role of non-OECD destinations.* World development, roč.65, London, str.6-26. ISSN 0305-750X.

⁷ GAMBARDELLA, A. 2015. *Strategic incentives to human capital.* Strategic management journal, roč.36, str. 37-52. ISSN 0143-2095.

podľa Millera⁸. Vzdelanie a výchova spája reprodukciu ľudského kapitálu s Baťovým systémom riadenia, ktorého bolo veľkou prioritou ovplyvniť myslenie ľudí.

Na základe Massinghama⁹ pri ľudskom kapitále dosiahnuteľnosť a spokojnosť zamestnanca má priamy pozitívny vzťah k pracovnej činnosti. Následne dosiahnuteľnosť má súvislosť s platom. Na druhej strane záväznosť zamestnanca má negatívny vzťah k dôležitosti pracovnej činnosti, ale spokojnosť a záväznosť nemá žiaden vzťah k platom. Baťov systém riadenia ovplyvňovala ľudí vo forme úspor, podielov na zisku, sociálnej oblasti, životnom štýle ľudí.

Jednou z Baťových praktík v zmysle Majtána M.¹⁰ je „proces nepretržitých inovácií a zdokonaľovaní; úplný systém preventívnej údržby; dielňa ako „hodinový stroj““. V nasledujúcom grafe je zobrazená závislosť medzi počtom absolventov a podnikov s inovačnou aktivitou v sledovanom období od roku 2008 do roku 2014.

Graf 2.: Korelačná analýza – počet absolventov a podnikov s inovačnou aktivitou



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z MŠVV a Š SR a ŠÚ SR

Závislosť medzi počtom absolventov (zahŕňa všetky stupne a dennú formu vysokoškolského vzdelania) a počtom podnikov s inovačnou aktivitou (všetky podniky

⁸ MILLER, D. 2015. *When is human capital a valuable resource? The performance effects of Ivy league selection among celebrated CEOs.* Strategic management journal, roč. 36, str. 930-944. ISSN 0143-2095.

⁹ MASSINGHAM, P. 2015. *The relationship between human capital, valuecreation and employee reward.* Journal of intellectual capital.roč.16, str.390-418. ISSN 1469-1930.

¹⁰ MAJTÁN, M., BLŠTÁKOVÁ, J., JANKELOVÁ, N. et al. 2015. *Manažment: prípadové štúdie.* 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM. ISBN 9788022541039.

z hľadiska veľkosti a druhu). Na základe polohy priamky je vyjadrená úplná závislosť medzi počtom absolventov a podnikov s inovačnou aktivitou. Hodnota korelačného koeficientu má rastúci charakter.

Významnosť vzťahu medzi počtom absolventov a inováciou podniku vyjadrujem na základe regresie.

Tab. 3: Regresná analýza počtu absolventov a podnikov s inovačnou aktivitou

VÝSLEDOK								
Regresná štatistika								
Násobné R	0,785696							
Hodnota spoľahlivosti R	0,617319							
Nastavená hodnota spoľahlivosti R	0,540783							
Chyba str. hodnoty	3957,085							
Pozorovanie	7							
ANOVA								
	<i>Rozdiel</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Významnosť F</i>			
Regresia	1	1,26E+08	1,26E+08	8,065707	0,036246			
Rezidua	5	78292598	15658520					
Celkom	6	2,05E+08						
	<i>Koeficienty</i>	<i>Chyba str. hodnoty</i>	<i>t Stat</i>	<i>Hodnota P</i>	<i>Dolná 95%</i>	<i>Horná 95%</i>	<i>Dolná 95,0%</i>	<i>Horná 95,0%</i>
Hranice	64300,86	8253,891	7,79037	0,000558	43083,56	85518,16	43083,56	85518,16
Súbor X 1	-8,90034	3,133901	-2,84002	0,036246	-16,9563	-0,84439	-16,9563	-0,84439

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z MŠVV a Š SR a ŠÚ SR

Na základe hodnota významnosti F 0,036246 model je štatisticky vhodný. Závislosť medzi počtom absolventov dennej formy vysokoškolského štúdia a podnikov s inovačnou aktivitou je významovo vhodný a má úplnú závislosť.

Súvislosti a paralely riadenia ľudského kapitálu s Baťovým systémom riadenia:

- obdobie: kríza, odliv mozgov,
- dynamické, projektové riadenie a správa dielní,
- výchova a vzdelanie najväčšia priorita.

Aj keď Baťov systém riadenia budem skoro sto rokov, niektoré jeho myšlienky a názory sú efektívne aj dnes, najmä ak chceme reprodukovať ľudský kapitál musíme vytvárať efektívne podmienky na pracovisku ale aj vplývať na osobný život človeka. Baťa nepracoval

s pojmom ľudský kapitál ale vytváral ho na ľudom, ktorí pracovali fyzicky. Jeho hlavnou myšlienkou bolo aby spoločnosť rástla, cieľom bolo aby sa pracovníci cítili, že môžu byť aj oni vlastníkami (podiel na zisku) a na druhej strane poskytoval na danú dobu prepracovaní sociálny systém.

Použitá literatúra

- ARCANJO, F.M. 2004. *Svět porozumí*. Ústí nad Labem:Garti. ISBN 80-903360-1-9.
- ARMSTRONG, M. 2007. *Řízení lidských zdrojů.Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1407-3.
- ERDÉLY, E. 1990. *Baťa, švec, který dobyl svět*. Nitra: Nitrianské tlačiarne, ISBN 80-85199-01-7.
- KUDZBEL, M. 2001. *Baťa – hospodársky zázrak*. Bratislava: Marada. ISBN 80-968458-1-0.
- MAJTÁN, M. ,BLŠTÁKOVÁ, J.,JANKELOVÁ, N. et al. 2015. *Manažment: prípadové štúdie*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM. ISBN 9788022541039.
- VOJTOVIČ, S. 2011.*Koncepcie personálneho řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024739489.
- ARTUC, E. 2015. *A global assessment of human capital mobility: The role of non-OECD destinations*. World development, roč.65,London, str.6-26. ISSN 0305-750X.
- CHEN, L. 2013. Porovnanie chromatických adjektív v slovenčine a čínštine In: Rara Avis 10 - Trnava : UCM, - s. 104-119 ISBN 978-80-8105-528-7.
- GAMBARDELLA, A. 2015. *Strategic incentives to human capital*. Strategic management journal, roč.36, str. 37-52. ISSN 0143-2095.
- MILLER, D. 2015. *When is human capital a valuable ressource? The performance effects of Ivy league selection among celebrated CEOs*. Strategic management journal, roč. 36, str. 930-944. ISSN 0143-2095.
- KATO, M. 2015.*Does founders' human capital matter for inovaton? Evidence from Japanese start-ups*. Journal of small business management. roč.53. str. 114-128. ISSN 0047-2778.
- MASSINGHAM, P. 2015. *The relationship between human capital, valuecreation and employee reward*. Journal of intellectual capital.roč.16, str.390-418. ISSN 1469-1930.
- VINCÚROVÁ, Z., KOSICIAROVA,S. 2015 *Register of financial statements as instrument of transparency in financial administration*. Ekonomičnyj časopys-XXI = Economicannals-XXI. 1728-6239 (online). - No. 155 (11-12), p. 117-120. ISSN 1728-6220

Kontakt

Marcela Galovská

Ekonomická univerzita v Bratislave

Dolnozemska cesta 1

852 35 Bratislava

galovska.m@azet.sk