

LIDSKÝ POTENCIÁL - ROZHODUJÍCÍ ČINITEĽ

Žijeme ve světě a v době, kdy se nebývale zvyšuje vzájemná závislost jevů různých řádů a kdy naše dnešní činy mohou změnit osudy mnoha generací našich potomků. Přitom málokdy víme, někdy jen tušíme a většinou ani nemáme zdání, jaké jsou to závislosti a jaké budou tyto změny.

Přesto se při zkoumání společenského reprodukčního procesu pozornost dosud omezovala převážně na analýzu povahy, podmínek reprodukce a rozvoje materiální výroby. Člověk byl analyzován jen jako pracovní síla, jako jeden ze stupňů ovlivňujících materiální produkci. Podobný přístup byl patrný i v takových represivních složkách, jako je armáda. O to naléhavějším úkolem současnosti je prohloubit teoretickou reflexi i empirické poznatky o úloze člověka a lidské populace ve společenském reprodukčním procesu.

Co je možné rozumět pod pojmem lidský potenciál?

Lidský potenciál je soustavou dispozic člověka k činnostem, které rozvíjejí jak bytostné lidské síly, tak zároveň společnost. Je tedy předpokladem životních činností lidí, jimiž se jako jednotlivci i sociální skupiny uplatňují ve společnosti a mění ji. Rozvoj lidského potenciálu a možnosti jeho uplatnění jsou závislé na stupni rozvoje společnosti. Lidský potenciál je však zároveň výsledkem životních činností lidí, protože teprve a pouze v aktivní činnosti se mohou tyto dispozice vyvíjet.

Kdo je odpovědný za rozvoj, kultivaci lidského potenciálu? Společnosti i každý jednatel. Všechny soudobé společnosti si však pro rozvoj lidského potenciálu vytvářejí příslušné instituce. V našich podmínkách jsou odvětvími rozvoje člověka především školství, zdravotnictví, kultura, tělesná výchova a sociální péče. Působí však prakticky celý společenský reprodukční proces.

Nejednoduché je členění lidského potenciálu. Pro praktické potřeby společenské a ekonomické činnosti je možno jej členit na tyto složky:

1. **Potenciál zdraví** - fyzická, psychická a sociálně podmíněná zdatnost a odolnost člověka vyrovnávat se s nepříznivými vnějšími vlivy, překonávat náročné životní situace a uplatňovat se při výkonu pracovních profesních rolí.

2. **Poznatkový a dovednostní kvalifikační potenciál** - soubor dispozic člověka, potřebných pro realizaci diferencovaných lidských činností, jimiž se člověk zároveň uplatňuje v životě, práci a ve společnosti.

3. **Hodnotově orientační potenciál** - soustava životních ideových, politických, pracovníků, vědeckých, kulturních, mravních aj. hodnot člověka, které mu umožňují, jak se orientovat ve světě a ve společenských vztazích, tak zároveň regulují zaměření a intenzitu jeho činností, zájmů a uspokojování potřeb.

4. **Sociálně participační potenciál** - dispozice člověka vstupovat do širších sociálních vazeb, uplatňovat se v nich a zároveň respektovat nároky, vyplývající z účasti na fungování sociálních útvarů, které tyto vazby zprostředkovávají.

5. **Individuálně integrativní a regulační potenciál** - schopnost člověka ovlivňovat běh vlastního života, aby dokázal jak uplatnit, tak efektivně a vyváženě využívat i kultivovat svůj potenciál, rozvíjet svou osobnost.

6. **Tvořivý potenciál** - dispozice člověka k autonomní tvorbě nových jevů a skutečností včetně schopnosti jej uplatnit.

I když uvedené členění lidského potenciálu se soustřeďuje na analýzu dispozic jednotlivců, umožňuje i úvahy o podobě lidského potenciálu diferencovaných populací, např. sociálních skupin apod.

O zdraví bez iluzí

Zdraví spolu s mírovým životem a rodinou patří mezi hodnotové dominanty naší populace. Statistické údaje i empirické výzkumy však varovně ukazují, že zdraví, tělesná zdatnost a odolnost našeho obyvatelstva není na dobré úrovni. Přispívá k tomu řada faktorů: stav životního prostředí, styl života, sociální prostředí i samotná úroveň zdravotní péče, kterou jsme až příliš dlouho nekriticky nadhodnocovali. Samozřejmě, že to nemůže mít příliš pozitivní vliv na výkon pracovních profesních rolí, fyzickou zdatnost, psychickou pohodu i celkovou kvalitu života.

Během posledních dvaceti let jsme se v mnoha zdravotních charakteristikách ocitli na nejspodnější části žebříčku evropských zemí. Např. ze srovnání střední délky života obyvatel ve 28 evropských zemích v letech 1960 a 1980 můžeme zjistit, že v populaci ČSFR se absolutní hodnoty tohoto ukazatele u mužů ve všech věkových kategoriích snížily ze 67,6 roku na 66,8 roku, i když u obyvatel všech ostatních sledovaných zemí došlo k prodloužení

střední délky života mužů, někde dokonce velmi výraznému (Island, Řecko, Švédsko atd.). Československo tak měřeno tímto ukazatelem pokleslo z 11. na 25. místo; u žen pak při absolutním zvýšení ze 73,1 na 74,0 let pokleslo z 10. na 23. místo (např. na Islandě je střední délka života žen 80,5 roku, v Nizozemí 79,5, v Norsku 79,4). Podobné varovné údaje bychom mohli uvést i pokud jde o úmrtnost mužů v jednotlivých věkových skupinách (růst úmrtnosti je třetí nejvyšší v Evropě po Maďarsku a Polsku), růst úmrtnosti mužů i žen na kardio-vaskulární onemocnění, nádorová onemocnění, celkovou nemocnost obyvatel apod.

I když tradičně užívané charakteristiky zdravotního stavu obyvatelstva, jako je střední délka života a ukazatele úmrtnosti, nemocnost, úrazovosti a invalidizace sice nemohou přímo vypovídat o aktivním, pozitivním zdraví jakožto dynamickém stavu plné tělesné, duševní a sociální pohody, tedy o kvalitě zdraví, přece jen však umožňují - zvláště při srovnání změn těchto charakteristik v čase a analýze rozdílů mezi populacemi různých zemí - učinit si určitější představu o potenciálu zdraví. A ten, jak je patrné, zvláště u české populace není dobrý. V dosavadním vývoji těchto charakteristik zdravotního stavu po roce 1945 můžeme odlišit dvě kvalitativně různé etapy.

První etapu, zhruba do začátku 60. let, charakterizují výrazné, převážně pozitivní změny, k nimž došlo v relativně velmi krátkém období. Zlepšil se zdravotní stav dětské populace, snížila kojenecká a dětská úmrtnost. Také u osob produktivního věku se plynule a poměrně rychle snižovala úmrtnost, mj. díky úspěchům v boji s infekčními chorobami. Příznivé změny nastaly rovněž u zdravotního stavu populace poproduktivního věku. Tak se československá populace svým zdravotním stavem zařadila na jedno z předních míst na světě.

Ve druhé etapě, od poloviny šedesátých let až do současnosti, je však vývoj poznamenán řadou rozporů. Dochází k postupnému a stále výraznějšímu zaostávání zdravotního stavu naší populace za vývojem ve vyspělých zemích světa. Všechny výše uvedené trendy, charakterizující nejen relativně, ale dokonce i absolutně zhoršování zdravotního stavu, jsou přitom podstatně výraznější u české populace než u slovenské. Problémy jsou hlavně ve velkoměstech. Např. podle zveřejněných materiálů se v Praze od r. 1970 nemocnost zdvojnásobila.

Máme na víc, než dokazujeme?

Vývoj poznatkové a dovednostní složky lidského potenciálu je závislý na jedné straně na rozvoji centrální nervové soustavy, inteligence, soustavy psychomotorické regulace činností atd., na druhé straně pak na akumulaci životních zkušeností jako převážně funkci věku.

Traduje se, že patříme k národům s vysokou vzdělaností, řemeslnou dovedností, improvizacími schopnostmi atd., stejně tak jako jsme hudebním národem apod., což nezapomínáme zdůrazňovat, kdykoli se nám něco povede.

Jaká je však skutečnost?

Prosazuje se vědomí, že jsou-li dosažený národní důchod a společenský produkt ekonomicky ukazateli společenského rozvoje, pak hlavním lidským ukazatelem rozvojových tendencí společnosti a jejího perspektivního místa ve světě je struktura dosaženého vzdělání jako určující faktor intenzivního rozvoje.

Z tohoto důvodu stojí za úvahu, zda podíl vysokoškolsky studující mládeže odpovídá perspektivním potřebám naší společnosti. Přitom zájem je daleko vyšší, než možnosti jeho uspokojení. Zvláště je třeba se pozastavit u toho, jak nedostatečně jsou využity možnosti dálkového, večerního aj. typu vzdělání, i když je relativně méně nákladné.

Hodnotový svět lidí

Každý člověk přikládá všemu, s čím se v životě setká, diferencovaný význam. Tak se postupně vytváří jeho hodnotová orientace, která ovlivňuje jeho chování, činnost, postoje k druhým lidem i ke společnosti. Soustava hodnot se u lidí vytváří a mění celý život. U někte-

rych hledajících lidí velmi intenzivně. U jiných se v období rané dospělosti hodnotová orientace mimořádně stabilizuje a má tendenci v základních rysech přetrvávat po celý život, brání se silnými psychickými obrannými mechanismy před změnou. Přesto se i u nich hodnotově orientační potenciál mění i v dospělosti, kdy kromě vlivu změn vnějšího prostředí hrají významnou úlohu i změny ve struktuře potřeb, vázané mimo jiné i na jednotlivé fáze životního cyklu.

Z vnějších vlivů na restrukturalizaci hodnotových orientací nejvýrazněji působí rozhodující společenské změny, např. revoluce, obrodná hnutí apod. Podstatnější změny hodnotových orientací lidí na jedné straně předpokládají změnu společenských podmínek, na druhé straně další podobné změny vyvolávají a motivují.

Jaká je však z hlediska našich aktuálních cílů hodnotová orientace současné populace?

Dominují u ní hodnoty, které jsou nejspíš podstatné pro většinu evropských a světových populací: zdraví, život v míru a ve spořádané rodině. Vezmeme-li však v úvahu skupiny hodnot, nutí nás to ke kritičtějšímu zamyšlení - výrazně totiž dominují hodnoty orientované jednostranně na jednotlivce před hodnotami pracovními a společenskými (a dále před hodnotami volného času a materiálními). Rok od roku je také patrnější privatizace našeho života, orientace na rodinu, přátele, maximálně na členy primárních pracovních kolektivů. To zároveň posiluje prvky soběstačnosti, prohlubování systému vzájemné úsluhy a solidarity průměrného pracovního výkonu na úkor vytváření předpokladů pro budování výkonové společnosti. Mnoho to nezměnila ani situace po 17. listopadu 1989.

Při těchto tendencích jsou zároveň patrné výrazné rozdíly mezi hodnotovými orientacemi lidí. Typologické analýzy umožňují rozlišit výraznější orientaci na rodinu, u jiných na volný čas, dále mravní principy, výkon či hedonistické prožívání života. Zatím se zdá, že zásadové výkonové orientace ve společnosti převládají nad konzumentskými, což vytváří vhodný hodnotově orientační základ jak pro změny v ekonomickém mechanismu, v přechodu k tržní ekonomice, tak pro celkovou přestavbu společnosti. Zároveň si je však třeba uvědomit, že se projevují vážnější diskrpance mezi hodnotovými důrazy ve vědomí a v reálné činnosti, než by to mělo být obvyklé.

Nejzřetelněji je to patrné právě u reálné preference materiálních potřeb, která je silnější, než jak se jeví v žebříčcích prováděných hodnotových orientací lidí (lidé při výzkumu uvádějí altruistické a společensky přijatelnější hodnoty než hodnoty zatracované). Reálná orientace na materiální potřeby je tak mnohdy vědomě a spíše nevědomě motivována nemožností saturace hodnot a potřeb i celkové seberealizace v jiných oblastech.

Z tohoto důvodu stojí zvláště za povšimnutí zcela marginální zastoupení participace veřejných činností, postojů k technice a inovacím vůbec v celkovém hodnotovém světě naší současné populace. Přitom v praxi pracovních vztahů má přesto většina ekonomicky činných osob zájem o práci s novou technikou, je ochotna přecházet na nová, modernizovaná a rekonstruovaná pracoviště, projevuje v tom, či jiném stupni zájem o účast na řízení a rozhodování, přeje si ji zvýšit, klade důraz na prosazení svých připomínek apod. Vzhledem k nedostatečným hodnotovým základům nemá však tento zájem náležitý důraz.

Všechna tato a další výzkumná zjištění potvrzují, že úsilí o transformaci, demokratizaci života a tržní ekonomiku přichází v kritickém momentu, kdy stav hodnotově orientačního potenciálu lidí je ovlivněn dlouhodobou společenskou stagnací, v mnoha rozhodujících ohledech podléhá apatii a rezignaci. Její překonání není myslitelné bez zásadního obratu ve všech společenských sférách.

Nežijeme na pustém ostrově

Vývoj a uplatnění sociálně participačního potenciálu je třeba sledovat minimálně ve dvou rovinách - v rovině primárních skupin a v rovině vztahu jednotlivců či skupin k formalizovanějším, tj. vyšším sociálním institucím.

Sociálně kooperační potenciál v organizacích jako určitá objektivace soužití pracovníků se projevuje jako komplexní a dynamický systém vztahů, podmíněný zapojováním jednotlivých pracovníků do pracovních skupin a integrací těchto skupin do sociálního systému organizace.

Váha ekonomického rozvoje se přesouvá na pracovní kolektivy a stále více záleží na tom, jaké vztahy se utvářejí mezi malými skupinami bezprostředních spolupracovníků i celým pracovním kolektivem a institucí.

Dosavadní sociologické výzkumy zatím umožňují zobecnit, že mezi skupinovými vztahy a poměrem k vykonávané práci a k organizaci jsou zjišťovány většinou jen relativně slabší kladné přímé souvislosti nebo dokonce jen tendence k nim, v menšině případů i tendence negativní. Působení skupinových mezilidských vztahů na poměr k organizaci lze proto charakterizovat spíše jako určitou iradiaci, jejímž prostřednictvím je pouze velmi slabě ovlivňován komplex postojů lidí k práci. Teprve přes ně je ve velmi modifikované podobě ovlivněn i poměr k organizaci.

Stejně tedy jako ve společenských vztazích je nutno demokratizaci vytvořit výraznější most mezi rodinou a přátelskými skupinami na jedné straně a společenskými institucemi i společností vůbec; na straně druhé i v zaměstnaneckých vztazích je aktuální potřebou podpory zásad tržního mechanismu vytvořit tento most mezi jednotlivými pracovníky a poměrně soudržnými pracovními kolektivy, a organizací ekonomického podnikání. Je to možné jen solidním rozpracováním a realizací participační zaměstnanecké politiky.

Z tohoto důvodu je nutné si i blíže všimnout vedení organizací. Vyšší řídící pracovníci vidí důležitost kontaktu s řadovými pracovníky a jejich kolektivy zásadně jasněji než řadoví pracovníci. Jsou také s úrovní svého styku s podřízenými spokojenější než řadoví pracovníci samotní. V postojích těchto řídících pracovníků se tak projevují momenty nekritického sebeuspokojení, kontrastující s opačnými postoji značné části podřízených, kteří jsou nejkritičtější právě vůči těmto vyšším vedoucím.

Pro řídícího pracovníka je vždy důležité, jaké zaujme postavení mezi řízenou skupinou a vyšším vedením. Za optimální se považuje, doveče-li zaujmout postavení uprostřed. Nikoli kompromisticky, ale průběžným věcným řešením problémů a konfliktů. Takové postavení je typické pro dvě třetiny řídících pracovníků. Čím vyšší postavení v hierarchii řízení však řídící pracovníci zaujímají, tím výrazněji se identifikují spíše s vyšším stupněm řízení.

Zavádění a fungování tržního mechanismu bude vyžadovat vysokou míru participace na řízení a rozhodování. Participace jako aktivní účast lidí, sociálních skupin a sdružení na životě organizace by však neměla být jen protiváhou, ale integrálním doplňkem profesionalizace rozhodovacích postupů. Pro takový charakter participace je připravena v organizacích jen pětina dělnických kolektivů, z mužských pak třetina. Pro značnou část pracovních skupin (zejména vyučených dělníků) je příznačný kriticko-konfliktní vztah k podniku, který není vyvážen s vědomím sounáležitosti s podnikem.

Být alespoň tak trochu sobě páнем

Vrátíme-li se jen letmo ke konfrontaci hodnotové orientačního potenciálu a v životě skutečně realizovaných činností, nemůžeme si nevšimnout, jaký význam lidé přisuzují např. zdravé a tělesnému pohybu; a přitom, jak málo se v životní praxi těmito hodnotami řídí. Byla by to dlouhá řada hříchů: alkoholismus, tabakismus a jiné toxikomanie, rozvodovství, neurozy, sebevražednost, ale i absence na předepsaných zdravotních kontrolách apod. Hladiny těchto ukazatelů nejsou, jak známo, pro nás příliš povzbudivé.

Tak se dostáváme k individuálně integrativnímu a regulačnímu potenciálu. A zároveň k otázce, jaké jsou na jedné straně objektivní společenské podmínky pro uplatnění a rozvoj této složky lidského potenciálu, a jak samotní lidé mají schopnost ovlivňovat běh vlastního života tak, aby se efektivně a vyváženě kultivoval a uplatňoval lidský potenciál jako celek. Tato druhá, subjektivní stránka uplatnění individuálně integrativního a regulačního potenciálu

je totiž do značné míry závislá jednak na stupni rozvoje ostatních složek lidského potenciálu, jednak na kvalitě životních zkušeností.

Bohužel však musíme konstatovat, že tato problematika je částečně rozpracována pouze teoreticky, empirické údaje téměř chybějí. Je známo, že schopnost určitého sebeřízení se utváří zejména v druhém deceniu lidského života, zvláště v období kolem puberty, a je v podstatě formována celý život. S postupným slábnutím potenciálu zdraví zejména v pokročilém věku však individuálně integrativní a regulační potenciál slábne. Je také zřejmé, že tato složka potenciálu souvisí s volními a citovými stránkami člověka, se schopnostmi sebeuvědomění a sebereflexe, autoregulace a možná i estetickým prožíváním. Na tom záleží možnost takové situace, kdy celkový přístup k lidskému potenciálu nebude možný v manipulačním smyslu, ale pouze s respektováním potřeb rozvoje osobnosti. V tomto smyslu představuje daný potenciál nejen integraci lidské osobnosti, ale i integrativní položku celého potenciálového systému, jež zde rozebíráme.

Tím spíše musíme litovat absence konkrétních empirických údajů. Protože potom jen zůstávají otázky: Jak se formuje osobnost muže, je-li v rozhodujících obdobích života převážně obklopen ženami? Jak se formují tvořivé a inovační adaptační schopnosti lidí? Jak může v našich podmínkách vzniknout osobnost? Třeba řídit? A přejdeme-li v uvedeném smyslu od jednotlivce ke skupině: Jaké se vytvářejí podmínky a jak se rozvíjí sebeřízení pracovních kolektivů? Vždyť na tom je vlastně založen nový ekonomický mechanismus, naše budoucnost. A co o tom víme?

Nejde jen o tvořivost, ale hlavně o podmínky

Všeobecně se traduje, že naše populace je vybavena tvořivým potenciálem tradičně nadprůměrně. Nechceme to označit jako iluzi. Stále se podle různých ukazatelů vynálezecké, zlepšovateľské aj. činnosti objevujeme na předních místech třeba ročenek OSN. Co nám však rozhodně chybí, a výzkumy i praxe to potvrzují, jsou podmínky pro tvořivou činnost a efektivní realizace výrobků, vynálezů, zlepšovacích návrhů a námětů. A tak se kreativita přelévá do aktivit volného času a lze předpokládat, že nebude-li dále adekvátně využívána, bude se objektivně ztrácet. Kreativita je vždy totiž nějak spjata s konkrétní věcnou problematikou, čímž se zároveň zvyšují i odborné znalosti. Její rozvoj je také spjat se školní přípravou. A tady se určitě, zvláště z hlediska technické kreativity, negativně podepisuje feminizace našeho školství i třeba vedení dětských organizací převážně dívkami. Nemluvě již o neadekvátním rozvoji vědeckovýzkumné činnosti - ve srovnání s vyspělými zeměmi - na středních, a zejména pak na vysokých školách. Nedojde-li k základnímu rozvoji talentů na výběrových školách, těžko už k nim kdy dojde později. Zlom může přijít pouze s privatizací ekonomiky.

Pokud jde o podnikovou sféru, i zde v oblasti tvořivé práce a inovačního rozvoje převládají nepříznivé podmínky. Technickohospodářští pracovníci a kvalifikovaní dělníci sice mají příznivější podmínky než ostatní kategorie pracovníků, ale i u nich je patrný neúnosně vysoký podíl pracovníků s nedostatečnými podmínkami pro tvořivou práci.

Zcela zásadní význam pro tvořivou práci má vykonávání takové práce, která odpovídá kvalifikaci pracovníka. Tady hraje negativní roli již zmíněné nevyužívání kvalifikace lidí při jejich zařazování, či naopak výběr takových, kteří kvalifikačně neodpovídají dané funkci. K tomu přistupuje i fakt, že třetina mužů a polovina žen pracuje mimo svůj obor. Práce v blízkém oboru sice dokonce zvyšuje inovační aktivitu, ve vzdáleném se však v podstatě vytrácí.

Podmínky tvořivé práce a inovačního rozvoje také podstatně zvyšuje participativní přístup nadřízeného a participativní klima v pracovní organizaci vůbec. Platí to i pro fungování nového ekonomického mechanismu. Nelze přitom spoléhat, že se tyto podmínky po zavedení nového ekonomického řízení vytvoří automaticky. Bude tu daleko více záležet na přímém řízení, vedení a výchově lidí, jejich motivaci.

Přitom je třeba mít na mysli, že pracovníci s vyššími tvořivými předpoklady představují v sociálním systému podniku specifickou skupinu. Především jsou kritičtější, méně spokojeni s možnostmi účasti na řízení a rozhodování i s informovaností o dění na pracovišti a v organizaci.

Rozvoj a uplatnění lidského potenciálu

Rozvoj člověka probíhá v podmínkách neustálých změn jak vnitřního prostředí, tak vnějšího. Zhruba má dvě fáze: v období dětství a dospívání si člověk osvojuje určitou část kultury společnosti, stává se z objektu subjektem, aby v dospělosti dále kultivoval a zároveň především uplatňoval svůj potenciál. Rozvoj, kultivace lidského potenciálu má formu učení a získávání životních zkušeností.

V procesech rozvoje lidského potenciálu jednotlivců i celých populací má mimořádný význam výběr jedinců pro rozvíjení těch či oněch jejich vloh. I když existuje řada institucí pro potřebu optimálního výběru, např. psychologicko-pedagogické poradenství, předmanželské a manželské poradny, výběr na školy a specializované výchovné instituce, hledání talentovaných dětí pro vrcholový sport apod., existuje mnoho rezerv a slabých míst. Distribujeme skutečně optimálně potenciál populace do výběrových škol, pracovních míst, řídicích funkcí? Máme pro to vytvořena výběrová kritéria adekvátní našim aktuálním a hlavně perspektivním cílům? V odpovědi se nejspíš nebudeme příliš jisti. Uvědomujeme si třeba, když vybíráme adepta pro vrcholový sport, že má ještě větší talent na matematiku nebo vedení lidí? Nebo když prosazujeme netalentovaného studenta na medicínu, že nás jednou bude léčit?

Uplatnění lidského potenciálu je typická úloha interface: Na jedné straně máme člověka s jeho dispozicemi, na druhé určitý funkční nárok společnosti, instituce, jednotlivce i sebe sama. Metodou míry uplatnění lidského potenciálu je funkční přístup. Jinak se asi konkrétně historicky ani tato poznávací i praktická úloha řešit nedá. Prioritní přitom vždy bude hledisko společenského reprodukčního procesu. Ale i ten je nutno řídit z hlediska lidského potenciálu lidí, který je k dispozici. Konkrétní člověk se svými dispozicemi se nesmí ztratit. Jinak utrpí vždy celá společnost.

Modelově si totiž lze představit tři situace:

- lidský potenciál se při uspokojování daného funkčního nároku uplatňuje přiměřeně,
- lidský potenciál se nemá možnost uplatnit, neexistuje společenská, skupinová či individuální objednávka,
- daný funkční nárok není uspokojován, protože není k dispozici přiměřený lidský potenciál.

Poznatky desítek sekundárních analýz ze stovek našich sociálních výzkumů nám umožňují seriózně konstatovat, že máme ještě dost daleko k přiměřenému uplatňování lidského potenciálu při uspokojování funkčních společenských nároků, tj. k realizaci cílů. Přitom existuje výrazná rezerva neuplatněného lidského potenciálu, všech jeho složek. Zároveň je přitom třeba přiznat, že mnoho funkčních nároků, vyplývajících z potřeb vědeckotechnického rozvoje, není v současném potenciálu populace pokryto. Je to zároveň výzva všem decizním orgánům.

V analýzách bude proto nutné rozebírat konkrétněji naši situaci a zpětně posoudit efektivnost procesů kultivace lidského potenciálu.

Specifikem nastávajících etap sociálního a ekonomického rozvoje naší společnosti zřejmě bude, že se budou stírat vyhraněné rozdíly mezi jednotlivým i funkčními určeními (pro práci, rodinu, veřejnou činnost, seberozvoj) a bude posilována všeobecná příprava člověka pro život, pro vytvoření dispozic k samostatnému a relativně autonomnímu zvládnutí rychle se měnících úloh, před které bude v práci i v životě postaven.