

ZÁKLADY PSYCHOLOGIE A SOCIOLOGIE

Mgr. Ing. Bc. Kamila Svobodová

Téma 2: Sociologie řízení

Cíl: Seznámení se základy sociologie řízení a pojmem práce z pohledu sociologie.

Obsah:

- 1) Sociologie řízení
- 2) Práce
- 3) Člověk a práce
- 4) Dělbba práce



Proč se ekonomové nebo manažeři zabývají sociologií?

① Start presenting to display the poll results on this slide.

Sociologie řízení

- Opakování:
 - Sociologie práce vychází ze sociologie – zabývá se společností a postavením člověka v ní. (Šafránková , 2019, s.13)
 - Sociální život, skupiny, společnost.
 - Věda o jevech, vztazích a procesech.
- *Sociologie řízení se zabývá řešením problému, jak účinně využívat lidi při organizování jejich práce v rámci výroby zboží a při zajišťování služeb.*
(Bedrnová, Nový & Jarošová, 2012, s. 13).
- Zkoumání vztahu mezi pracovníky a útvary.
- Pracovníci vytváří skupiny, kolektivy, útvary -> definují jevy, které mají vliv na chování a jednání jedince.

- Předmět sociologie řízení – **procesy v organizaci, které můžeme interpretovat z pohledu interakce lidí** – všichni lidé se účastní různých skupin (spolupráce, konkurence, rivalita, atd)
- *Sociologie řízení zkoumá sociální strukturu a sociální procesy organizace.*
(Boháček, 2020, s. 70)
- Statika – struktura vztahů, dynamika – procesy mezi jednotlivými skupinami. *
- **Vnější prostředí:**
 - Vztahy k jiným subjektům – konkurence, partnerství, atd.
 - Vztahy ke státu a jeho institucím – stát vytváří pravidla
 - Vztahy k veřejnosti – stakeholdeři.
- *Vzájemný vztah pracovníka a organizace, podniku znamená, že jednání pracovníka je vždy vázáno na sociální strukturu organizace, v níž působí. Naopak sociální struktura organizace a její dynamika je nemyslitelná bez účasti jednajících osob.* (Bedrnová, Nový & Jarošová, 2012, s. 16)

Problematika sociologie řízení

- Organizace práce a její přidělování zaměstnancům,
- Získávání, adaptace, vedení zaměstnanců,
- Vytváření pracovních podmínek, odměny, sankce -> zajištění produktivity a morálky,
- Příprava zaměstnanců na přicházející změny na trhu práce a ve světě,
- Vyrovnání se s konkurencí a jinými hospodářskými subjekty, včetně legislativních opatření.

Sociologie řízení se zabývá:

- Komunikační problémy – interakce s veřejností;
- Otázky identity – vnímání organizace;
- Otázky hodnot – hodnoty a požadavky stakeholderů;
- Otázky image a reputace – faktory ovlivňující obraz organizace;
- Otázky podnikové kultury – orientace organizace;
- Otázky etiky a morálky – upřímný a čestný dialog;
- Otázky vedení a rozhodování – styl vedení
- Otázky spojené s původem, sebe pochopením, hodnotami

• (Boháček, 2020, s. 71)

Funkce sociologie řízení

- **Informování** – studium vlastností managementu.
- **Odhadování** – soulad mezi řízením a vedením a tendencemi společnosti. Efektivita jednotlivých systémů vedení, etičnost, naplněnost očekávání.
- **Prognózování** – důsledky administrativních činností – teorie byrokracie (Max Weber).
- **Vzdělávání** – šíření znalostí o primárních cílech, mechanismech řízení správních systémů.

Práce

- Uvědomělá, cílevědomá činnost,
- Dochází k přetváření přírody pro potřeby lidských potřeb,
- Využitím a ovládnutím přírodních sil se člověk vyčlenil z „živočišné říše“,
- Člověk rozvíjí své fyzické a duševní schopnosti právě přes přetváření přírody,
 - **Sociální aspekty a souvislosti práce:**
 - Práce probíhá v určitém společenském prostředí;
 - Formování postavení lidí ve společnosti;
 - Uspokojování základních potřeb;
 - Míra uspokojení se promítá do pracovní činnosti i do výsledků;
 - Materiální prostředky jsou výsledkem pracovní činnosti lidí -> spojení generací;
 - Práce není izolovaná, doplňuje se a váže spolupráci;
 - Významná společenská hodnota, ovlivňuje postoje a chování svých členů -> vzájemné oceňování a hodnocení.

(Šafránková, 2019, s. 16)

Práce a člověk

- Většinu života člověk tráví v organizaci při nějaké pracovní činnosti.
- Formování člověka v rámci působení společnosti:
 - Vstup do vztahů s druhými lidmi prostřednictvím práce,
 - Používání prostředků, které jsou výsledkem pracovní činnosti druhých lidí;
 - Uspokojuje řadu sociálních potřeb;
 - Místo v systému společenských hodnot;
 - Skupinový charakter.

Společenská dělba práce

- Dochází k rozdělování a osamostatňování různých druhů a částí pracovní činnosti -> vykonávání pracovníky nebo pracovními skupinami.
- Ovlivnění rozvojem technologie a techniky a sociálních vztahů.
- Vliv má sociálně ekonomický vývoj společnosti.
- **Organizace** – organizovaná seskupení lidí, skupiny s „právně“ zakotvenými pravidly. Jedinec jimi prochází celý život (rodina, škola, kroužky, atd.),
- **Výrobní podnik** – organizace zaměřená na výrobu,
- **Firma** – oblast legislativy pro různé typy podniků a organizací (ekvivalent pro podnik)

Člověk v podniku

- Organizace má, stejně jako společnost, strukturu, pravidla, kulturu -> v rámci pracovní činnosti – kontakty, vztahy mezi členy při kolektivní činnosti.
- V organizaci musí být řízení, vedení, motivování i kontrola -> manažeři.
- Důležitá je **komunikace**.
- Velmi důležité jsou manažerské soft skills.
- Velký důraz na adaptaci člověka i na měnící se podmínky.
- Hledání forem organizace práce, způsobů motivování, podpora aktivity, prevence konfliktů, harmonizace organizačního klimatu -> míra spokojenosti pracovníků = produktivita!! *
- Chování org. vychází z vnějších vlivů a vnitřních možností.

Charakteristika každá organizace

- **Vize a mise** – jaká je vize a mise, poslání, představa o práci, řízení, místo na trhu.
- **Strategie** – jak dosáhnout cíle, strategie.
- **Cíle** – výsledky pracovních činnostech, cíl by měl být SMART.
- **Plánování** – kroky k dosažení stanoveného cíle.
- **Lidské zdroje** – kolik je potřeba pracovníků, jaké schopnosti, kompetence, vzdělání
- **Řízení** - výběr spolupracovníků, vedení, motivování, hodnocení.