

ZÁKLADY PSYCHOLOGIE A SOCIOLOGIE

Mgr Ing Kamila Svobodová

Téma 5: Sociologie podniku a lidský kapitál

Cíl: Seznámení se základy sociologie podniku a pojmem lidský kapitál z pohledu sociologie.

Obsah:

- 1) Organizace
- 2) Lidský kapitál

Trosečníci

- Rozdělení do skupin.
- Představte si, že jste přežili ztroskotání lodi. Musíte se shodnout na 5 věcech, které si vezmete z vraku, abyste přežili na opuštěném ostrově.
- Jak byste se cítili, kdyby skupina musela rozhodovat o zásadní změně bez možnosti Vašeho vyjádření?

Organizace

- Sociální instituce, jasně ohraničená od okolí, realizuje vlastní činnost a sleduje kolektivní cíle.
- Je charakteristická sociální strukturou, která vyjadřuje sociální dynamiku systému.
- Nejsou pouze technicko-výrobní nebo technicko-administrativní jednotkou. Představují souhrn lidí s rolemi, pravidly a cílem.
- Lidé v organizaci vytváří sociální systém.
- Je to základní složka moderní společnosti – bez této instituce si nelze představit dnešní život (koordinace lidské činnosti ve všech sférách).
- Typy organizací – korporátních, komerčních, vládních, nevládních, mezinárodních, charitativních, neziskových, ozbrojené síly, univerzity.

Vnitřní struktura organizace

- Formální X neformální stránka
 - **Formální** vzniká na základě oficiálních, formálních pevných vztahů, které zajišťují plnění sociálních funkcí podniku.
 - **Neformální** struktura reprezentuje neformální skupiny, osobní spontánní vztahy, vliv společných zájmů, sympatií. Je obtížné do ní proniknout.
- **Lidský kapitál** – souhrn lidí s určitou strukturou, rolemi, pravidly a cílem.
- **Instituce** – udržování společného, sdíleného sociálního světa.
- Důležité jsou procesy, požadavky, plnění úkolu.

Lidský kapitál

- Analýza rolí, pozic, chování, jednání z pohledu sociologie práce,
- Zásoba znalostí a dovedností ztělesněných v lidech určitého státu, žijících na určitém území a je výsledkem tradice, vzdělání a poznatků získaných praxí.
- Širší pojetí – kulturní kapitál – forma získaných předpokladů k dosažení určitého sociálního statusu.
- Jedním ze základních faktorů úspěšnosti organizace je **schopnost rozvíjet lidský kapitál, formovat ho a využívat k plnění cílů organizace**. Snaha efektivně a účinně využívat pracovní úsilí.
- Návratnost investic do lidského kapitálu – zlepšení výkonu, produktivity, inovace.
- Klíčové faktory – dovednosti, znalosti, schopnosti.
- Navazuje na pojetí ekonomického chápání – vzdělání investice do pracovní síly (rozvoj). Pozice, které vyžadují vyšší vzdělání, musí být i více placené (protáhnuté většího množství pracovníků).

- **Kulturní kapitál** – souvisí se vzdělávacím systémem.
- Předávání symbolického kapitálu společnosti – znalosti, formální oprávnění k profesní kvalifikaci, správnost postupu.
- Postup umožňuje vstup do určitých vrstev sociálních skupin.
- Dosažené vzdělání závisí na tom, jak jedinec asimiluje dominantní kulturu -> souvisí se sociálním statusem, privilegií, sociální mobilitu, kariérou, atd.
- Teorie lidského kapitálu:
 - Přidání hodnota, kterou mohou lidé organizaci přispět,
 - Lidé jako jmění – investice do lidí přinesou užitky,
 - Akceptovat, že zaměstnanci mají svobodnou vůli a mohou si zvolit, jak budou investovat svůj talent, čas a energii.
 - Investice do vzdělání a rozvoje jsou nástroj pro získání stabilizovaného lidského kapitálu a dosahování návratnosti investice.

Vlivy na chování lidí

- **Vnější vlivy** – kultura, sociální struktura společnosti, trh práce.
 - Marketingové strategie, zisk organizace, vliv umístění, technologie, kvalifikaci zaměstnanců, postoje veřejnosti, zákony, vliv politiky
- **Vnitřní vlivy** – filozofie organizace,
 - Technologie
 - Pracovní a hmotné bohatství
 - Rozhodující procesy v organizaci
 - Formální požadavky organizace
 - Sociální systém
 - Nejvlivnější, rozhodující seskupení

Subsystémy organizace

- **Technický a technologický systém** – technické prostředky k dosahování cílů organizace. Určuje strukturu a obsah pracovních míst. (výrobní stroje, vzdělávací systém u VŠ).
- **Ekonomický systém** – ekonomické procesy a vztahy uvnitř i vně, postavení na trhu, prosperita, racionální využití provozního kapitálu
- **Sociální systém** – pracovníci, pracovní skupiny a vztahy mezi nimi. Cílem je zajistit realizaci společných cílů.
 - Je to složitý, relativně uzavřený systém, dynamický ve své podstatě.

Sociální subsystémy

- Relativně uzavřený a dynamický systém. 2 typy vazeb:
 - Koordinace
 - Hierarchie moci
- 4. základní funkce sociálního systému:
 - **Adaptace** – změny
 - **Dosahování cílů** – cíle jednotlivců se transformují do cílů organizace. Vztahy mohou být harmonické – diskrepanční – neutrální.
 - **Integrace** – propojování činností systémů (zaměstnanci – vztahy mezi nimi – součinnost – citové vazby)
 - **Udržování vzorů** – odpovídající chování. Které je určeno sociálními normami, zvyky, právními normami a hodnotami.

Sociální vztahy

- Jsou uvědomělé, koordinované na základě zkušenosti nebo teoretického poznávání -> učení se, napodobování *
 - Mezilidské vztahy zapojují jedince do různých vztahů;
 - Jedinec jedná v důsledku záměrného poznání a zhodnocení situace,
 - Jedinec reaguje na myšlenkový svět, jak se mu jeví, ne na jeho skutečnou podobu;
- 4 úrovně sociálních institucí, dle vlivu:
 - Obvyklé, vhodné chování – opakující aktivity, respektující jedince a podle nich se chová (obyčeje, zvyky, tradice);
 - Požadované chování – hodnoty a normy určující požadované chování (cíle, směry, pravidla);
 - Řízené chování – i trh určuje chování, které je založeno na úspěchu či neúspěchu (politické strany);
 - Nástroje donucení – bezprostřední vymáhání požadovaného chování (armáda)

Formální struktura organizace

- Oficiální vztahy určené právními předpisy:
 - **Funkční struktura**, struktura pracovních míst založená na dělbě práce v organizaci – navazující činnosti, charakter pracovního místa, kooperace, pozice, role. Důležité pro činnost a cíle organizace.
 - **Hierarchická struktura**, mocenské vztahy – vztahy podřízenosti a nadřízenosti, koordinace činností, pravomoci...
 - **Komunikační struktura** – oficiální přenos informací, rychlost, adresnost, přesnost, zpětná vazba.
 - **Systém kontroly** – hodnocení, odměňování, postihy
- Na organizaci působí demografický vývoj, rozdíly mezi pracovníky (vlastnosti, hodnotové preference, potřeby, zájmy atd.)

Neformální struktura organizace

- Neformální skupiny, které vznikají spontánně (vzájemné sympatie). Chování je založena na racionálních základech i iracionálních pohnutkách.
- Posilují se společnými nebo podobnými hodnotami, potřebami, sdíleným prostorem nebo i antipatiemi.
- **Neformální struktury usnadňují sociální komunikaci**, silně ovlivňují formování postojů, sociální kontrola, vliv na normy a hodnoty organizace (kultura).
 - Kladné působení – přátelské skupiny, podpora činností, klid.
 - Působení rozporu – získání výhody na úkory jiných, porušování norem (morální důsledky NEBO porušení právních předpisů, rozkrádání a vydírání).

Kultura organizace

- Každá organizace má svou kulturu – image, základní normy a principy, chování, etika.
- Na kulturu působí různé vlivy:
 - Vnější vlivy – konkurence, geografie, ekonomický a sociální systém, politická situace, věda, výzkum, ekologie, postoj zákazníků.
 - Vnitřní vlivy – historie organizace, velikost a majetek, předmět podnikání, zaměstnanci, technologie, právní forma, styly řízení.
- **Je obtížnější plánovat etiku a kulturu organizace než finanční cíle.**
- Kultura je soubor hodnot, norem, vzorů jednání v celku, který určuje způsob a podoby chování členů, vztahy uvnitř (sociální systém) a vztahy navenek -> každé společenství rozvíjí vlastní svoji kulturu.

- **Projevy organizační kultury:**
 - Navenek – image, prezentace filozofie organizace, produkty.
 - Dovnitř – vlastní interpretace postavení organizace na trhu, styl řízení, pracovní podmínky, akce, komunikace
 - Vazba a souvislost s personálními a sociálními procesy
- **Filosofie organizace:**
 - Vize – kam chce organizace dojít
 - Mise – poslání, co chce vytvářet (bezpečnost)
 - Nejčastěji se objevují – zaměřenost na zákazníka, zaměstnance, kvalita, zlepšování se atd. Bezpečnost, profesionalita, komunikace, důvěryhodnost, zdokonalování se.
- **Symboly:**
 - Verbální – specifické vyjadřování, historky, metafory.
 - Symbolické jednání – rituál (je pevně dán, ale jeho původ není znám).
 - Materiální symbolické artefakty – logo, název, barvy vybavení.

Jedinec v pracovní skupině

- Všem sociálním vztahům se musíme učit a učení probíhá celý život. Toto učení je i základem pro utváření osobnosti.
- **Sociální hodnoty:**
 - Materiální hodnoty – spotřebovávají se – primární X sekundární
 - Duchovní hodnoty – uspokojují potřeby a zájmy lidí, spojené s kulturou, vědou;
 - Politické hodnoty – vztahy mezi vrstvami společnosti, skupinami, národy;
 - Morální hodnoty – zvyky, normy chování
 - Estetické hodnoty – krása objektů;
 - Sociální hodnoty – životní hodnoty, jistoty, důchod, mateřská.
- Člověk i skupina má hodnotový systém (hodnoty), uloženy a je hierarchický.

- **Sociální normy** – nepsaná, neformálně přijatá pravidla chování,
- Způsob chování, který je žádoucí k dosahování cílů nejen dané skupiny, ale i organizace.
- Jasně vymezení co se **smí** X co se **nesmí**
- Základní rys kultury organizace.
- Upravují:
 - Vzájemné vazby členů skupiny – oslovování, zdravení.
 - Pracovní výkon skupiny – přizpůsobení výkonu jednotlivce skupině.*
 - Určitá míra respektování X nerespektování formálních předpisů – pracovní doba, BOZP.
 - Vztahy členů skupiny navenek – spolupráce, podpora, konkurence, soupeření.
- Při osvojení norem je důležité:
 - Znalost norem
 - Jejich hodnocení – nutné normy znát,
 - Druh hodnocení – přijetí X nepřijetí