

CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNÍHO SYSTÉMU PODNIKU

The background is a solid blue gradient. On the right side, there are several white, parallel, diagonal lines that sweep upwards from the bottom right towards the top right, creating a sense of motion and modernity.

PODNIK JAKO SOCIÁLNÍ SYSTÉM

- ▶ Podnik chápeme jako organizovaný objekt (ale současně též subjekt), složený z lidí a věcí, jejichž cílem je plnění celé řady specifických činností, a to nejen výrobních a pracovních.
- ▶ Podnik má přispívat k rozvoji společnosti i jejich jednotlivých členů, uspokojovat jejich potřeby a zájmy.

- ▶ Sociologie se zabývá podnikem jako institucí, v níž se nejen něco vyrábí, ale v níž se tato výroba realizuje prostřednictvím lidí, pracovníků, kteří mají určité vztahy nejen k technické či organizační specifice podniku, ale i mezi sebou navzájem (spolupracovníci, nadřízení, podřízení, přátelé, atd.)

- ▶ Sociologický přístup ke zkoumání podniku lépe pochopíme, uvědomíme-li si, jakou má podnik **strukturu** - ta zahrnuje především dva základní prvky, a to **člověka** (zaměstnanci) a **hmotné prostředí** (technické podmínky a fyzické prostředí).
- ▶ Podnik se dále skládá ze **systemů**, např. polský sociolog A.Matejko uvádí:
 - ◆ technický a technologický systém
 - ◆ ekonomický systém
 - ◆ správně administrativní systém
 - ◆ sociální systém

SOCIÁLNÍ SYSTÉM PODNIKU

- ▶ Funguje podle zásady maximum soudržnosti při minimu stagnace
- ▶ zkoumáme-li podnik jako sociální systém, vidíme v něm autonomní soustavu jedinců a skupin, realizujících na základě této soustavy výrobní cíle, služby, které mají podstatný význam pro sociální systémy vyššího řádu (stát, společnost,...)

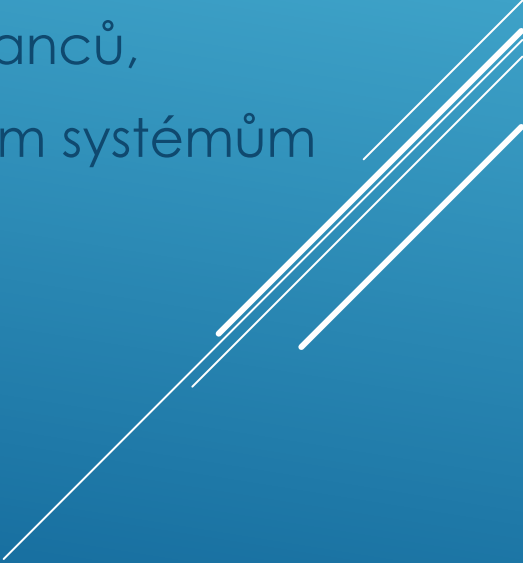
- ▶ Podnik tvoří lidé, stýkající se „tváří v tvář“ v pracovních tj. primárních skupinách, stejně tak jako lidé stejného povolání, tedy členové sekundárních skupin

VYMEZENÍ SOCIÁLNÍHO

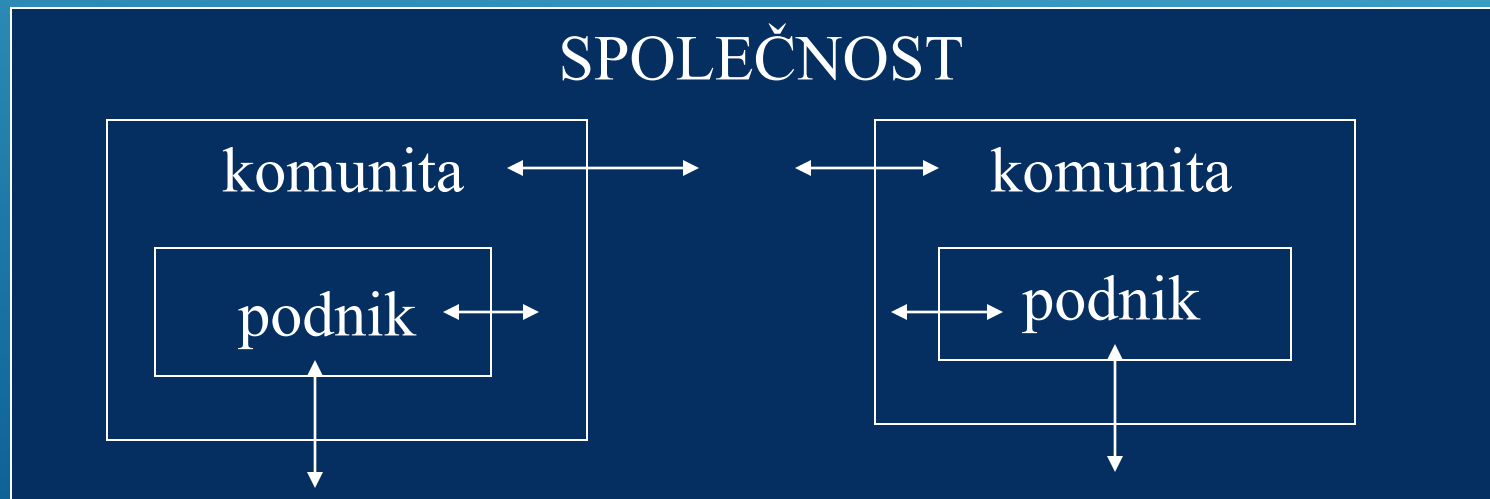
▶ podnik je proto soustavou skupin

SYSTÉMU PODNIKU

Při chápání podniku jako sociálního systému musíme brát v úvahu jeho sociální funkce:

- ▶ jak z hlediska v něm realizovaných činností jako sociálních činností,
 - ▶ z hlediska existence jeho sociální struktury a sociálních vztahů mezi prvky této struktury,
 - ▶ či z hlediska sociálního chování jeho zaměstnanců,
 - ▶ tak z hlediska jeho vztahů k širším společenským systémům
- 


- ▶ Protože je podnik v každém případě součástí širší společnosti, je i jeho vnitřní život především odrazem života této společnosti.
- ▶ Stejně tak je i sociální struktura odrazem a součástí sociální struktury společnosti.
- ▶ Rovněž komunita svým životem a sociálním složením vykonává vliv na sociální systém podniku.




SOCIÁLNÍ STRUKTURA PODNIKU

- ▶ Podnik není jako sociální systém nějakým homogenním celkem, ale naopak poměrně velmi **složitě strukturovaným systémem**.
- ▶ Posuzujeme-li podnik jako sociální systém, pak za základní můžeme považovat 2 struktury:
 - ◆ **formální strukturu (institucionální)**
 - ◆ **neformální strukturu (pospolitostní)**
- ▶ Tyto 2 struktury jsou považovány za **dominantní** v celém sociálním systému.


FORMÁLNÍ STRUKTURA PODNIKU

- ▶ Formální strukturu (organizaci) můžeme charakterizovat jako jednu ze základních sociálních struktur, jakožto systém oficiálních (formálních) vztahů, které jsou určeny, stanoveny různými předpisy, zákony, nařízeními a statuty.
 - ▶ Je to vlastně vědomé, plánovité a racionální uspořádání vztahů v podniku - mezi různými skupinami pracovníků.
- 


FORMÁLNÍ STRUKTURA JE V URČITÉM SMYSLU IDEÁLNÍ MODEL, KTERÝ MJ. OBSAHUJE:

- ▶ základní úkoly a cíle podniku
 - ▶ vnitřní strukturu, která má napomáhat realizaci výrobních a jiných úkolů,
 - ▶ postavení, pozice jednotlivých lidí i skupin,
 - ▶ pravidla spolupráce,
 - ▶ zásady odměňování pracovníku, sankce
 - ▶ soustavu komunikačních cest, atd.
- 


FORMÁLNÍ STRUKTURA SE VYZNAČUJE NĚKOLIKA **DŮLEŽITÝMI ZNAKY** :

- ▶ je to struktura neosobní, založená na neosobních pojítcích a vztazích,
 - ▶ opírá se o očekávané vztahy,
 - ▶ má depersonalizovaný (odosobněný) charakter,
 - ▶ v podniku ji utváří formální skupiny, které jsou přesně stanoveny a určeny,
- 


ZÁKLADNÍ PRVKY FORMÁLNÍ STRUKTURY:


- ▶ dělba práce
 - ▶ hierarchie moci
 - ▶ soustava komunikací (také kanály komunikací)
 - ▶ systém odměňování
- 

NEFORMÁLNÍ STRUKTURA PODNIKU


- ▶ Není založena na oficiálních, ale na osobních vztazích, které nejsou vymezeny ani předepsány
 - ▶ vznikají zcela spontánně v důsledku spolupráce lidí, společných hodnot, zájmů a potřeb
 - ▶ patří k ní **vůdce** - člověk, jehož autorita je založena na jeho schopnostech a vlastnostech, a kterého členové skupiny respektují a uznávají
- 

TYPY NEFORMÁLNÍCH SKUPIN V PODNIKU

- ▶ **parta** - její členové jsou spojení přátelstvím a společnými zájmy, jejich vztah k práci je dobrý a jejich cíle nejsou v rozporu s cíli podniku a společnosti jako celku
 - ▶ **klika** - má odlišné cíle než organizace, v níž působí; dochází tedy k pevnému semknutí členů; většinou neporušuje hrubým způsobem porušuje předpisy ustanovení organizace, spíše využívá jejich nedostatků
- 

- ▶ **gang** - na rozdíl od kliky používá drsnějších metod ke své činnosti a často hrubým způsobem porušuje předpisy i zákonná ustanovení formální organizace
 - ▶ neformální skupiny doplňují síť vztahů vytvořených formální organizací podniku
 - ▶ mezi těmito strukturami existuje vzájemné
- 

OVlivňOVANÍ I PŘECHOD (NAPŘ. VEDOUCÍ PARTY SE MŮŽE STÁT VEDOUCÍM FORMÁLNÍ ORGANIZACE)


- ▶ kladným přínosem pro podnik je soulad mezi formální a neformální strukturou a jestliže vedoucí pracovník formální organizace má rovněž neformální autoritu
 - ▶ pro nového pracovníka v podniku mohou nastat 3 situace, ve kterých se může ocitnout:
- 

1. **Asimilace** - splynutí s pracovní skupinou, člověk není považován jako někdo cizí
2. **Akomodace** - pomalé přizpůsobení ve skupině, pracovník zůstává ve skupině, ale je dlouho považován jako cizí element
3. **Konfliktní situace** - nový pracovník se vhodně neadaptuje z důvodu nesplněných ambicí nebo kvůli nevyhovujícím vztahům ve skupině

PODNIKOVÉ KLIMA


- ▶ **Sociální klima** - chápeme jako souhrn objektivních a subjektivních faktorů v určitém prostředí, působících na psychiku člověka nebo skupiny lidí a usměrňujících tak jejich chování a jednání


FAKTORY URČUJÍCÍ PODNIKOVÉ KLIMA

- ▶ **Mimopodnikové** - společensko-ekonomický systém dané společnosti; druh sociální prestiže, kterou práce ve společnosti požívá; umístění podniku a dopravní podmínky; rodina a přátelské vztahy mimo podnik
- 

- ▶ **Vnitropodnikové** - stupeň kvalifikace pracovních sil, technické vybavení podniku; pracovní podmínky; pracovní prostředí; organizace výroby v podniku; uspořádání mzdového systému; kvalita sociálních opatření v podniku; možnost pracujících účastnit se na řízení podniku; osobnost nadřízených kolegů

VÝSLEDEK PŮSOBENÍ FAKTORŮ PODNIKOVÉHO KLIMATU NA PRACOVNÍKY:

- ▶ **Hodnoty** - ty předměty, které jednotlivci zajišťují vnitřní rovnováhu; úsilí k jejich získání dává pocit dobře splněného závazku; každá sociální skupina si vytváří vlastní hierarchii hodnot
- 

- ▶ **Sociální normy** - vzájemné vztahy mezi lidmi v podniku nejsou regulovány pouze předpisy, pravidly a statuty, ale současně na tyto vztahy působí i vzájemné sympatie a antipatie lidí
 - ▶ tak vzniká v podniku sociální klima, jehož součástí jsou respektována pravidla chování
 - ▶ sociální normy se liší od předpisů tím, že jsou skutečné, reálně fungující, kdežto předpisy se vždy plně nerealizují
- 

- ▶ **Styl řízení** - chápeme jako ucelenou sestavu metod, postupů a nástrojů řízení, která vtiskuje chování řídicího pracovníka charakteristický ráz a specifickým způsobem ovlivňuje chování podřízené skupiny
- ▶ může jít o tyto styly řízení:




- ▶ **1. Autokratický styl** - vedoucí nedeleguje pravomoc, sám o všem rozhoduje, iniciativa podřízených je nežádoucí
- ▶
- ▶ **2. Nezasahující styl** - pravomoc se deleguje spontánně, usměrňování skupiny vedoucím má výjimečný ráz, takže skupina se řídí převážně sama

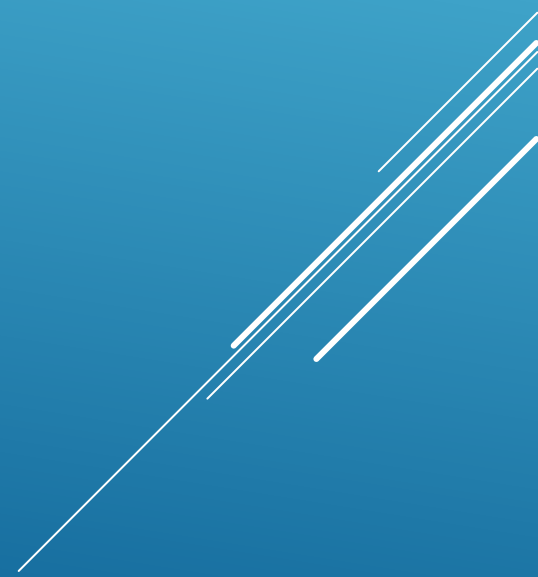
- ▶ **3. Demokratický styl** - zde se deleguje pravomoc nejen k výkonu, ale i k rozhodování a kooperativnímu řízení, dozor nad činností podřízených je volnějši a týká se spíše jejího výsledku než průběhu



SOCIÁLNÍ MOBILITA V PODNIKU

- ▶ **1. Horizontální mobilita:**
 - ▶ **a) mezi podnikem a společností** - doplňování stavů pracovníků, jejich odchod do jiných podniků nebo do důchodu
 - ▶ **b) uvnitř podniku** - pohyb z jednoho pracovního místa na jiné v podniku
- 


- ▶ **2. Vertikální mobilita** - každý sociální systém má určitý rozsah sociální hierarchie, každý z nich má obvykle pracovníky s nejnižším statutem (uklízečky, vrátné) i nejvyšším statutem
- ▶ **je závislá na technologické struktuře podniku** (složitý výrobní podnik má větší počet míst mistrů než jednoduchý podnik)



- ▶ **je také závislá i na skladbě povolání**, např. obecně mají větší možnosti vertikální mobility technickohospodářští pracovníci (mohou přejít na vyšší funkce), než dělničtí pracovníci



PODNIK JAKO SOUČÁST SPOLEČENSTVÍ (KOMUNITY)

- ▶ Každý podnik je součástí širší společenské ekonomiky
 - ▶ existuje v něm nejen oblast mikrovztahů (např. formování pracovních skupin, vytváření funkčních vztahů mezi nadřízenými a podřízenými), ale i oblast makrovztahů, tj. vztahů k městu nebo celé oblasti, v níž je umístěn
- 

- ▶ Vzájemná závislost mezi podnikem a komunitou může dosahovat různých stupňů
- ▶ **velký podnik ve velké komunitě** - může určovat životní rytmus, vynucuje si podřízení dopravy, váže na sebe řadu služeb, přesto nezaujímá dominující postavení, komunita je příliš velká, než by ji mohl plně ovládnout



- ▶ **velký podnik ve střední komunitě** - ovládá komunitu takřka úplně a veškerý život města je poznamenán jeho mocným vlivem, může to dojít tak daleko, že podnik komunitu prakticky ignoruje; dominující podnik není odkázán jen na pracovní sílu města, ale přitahuje i pracovníky z přilehlých oblastí



- ▶ **Malý-střední podnik ve velké komunitě -**
takováto situace naopak dává možnost podnik
prostě přehlížet; podnik se buď podřídí životnímu
rytmu komunity, nebo pak trpí v důsledku toho,
že se přizpůsobit nemůže



- ▶ **Malý-střední podnik v malé komunitě** - tady je vzájemná závislost bezprostřední a nutí jednu i druhou stranu k úzké spolupráci, ke vzájemnému respektování

