

Téma 4: PODNIK JAKO SPOLEČENSTVÍ

ZDROJE PODNIKU

```
graph TD; A[ZDROJE PODNIKU] --> B[PRÁCE ZVĚCNĚLÁ]; A --> C[PRÁCE ŽIVÁ];
```

PRÁCE ZVĚCNĚLÁ

- hmotný kapitál
- nehmotný kapitál
 - patenty, vynálezy, know how
 - značka
- finanční kapitál

PRÁCE ŽIVÁ

- lidský kapitál
- vztahový kapitál

Podnik jako

- soubor hmotných a nehmotných aktiv

práce zvěcnělá



- společenství lidí

práce živá



Smysl a zaměření soudobého managementu

Dva základní předpoklady

1) Každý člověk na základě svých potřeb a svých zájmů koná

- ve svůj vlastní prospěch - *egoismus*
- ve prospěch jiných lidí - *altruismus*

2) V každém společenství působí vztahy založené na

- autoritě - *poslušnost*
- konkurenci - *soutěž, konflikt*
- kooperaci - *sounáležitost, láska*

Tři základní modely

Model 1

Tradiční, tvrdě hierarchický model

Dominance principu authority

Model 2

Liberální model, využívající tržní vztahy

Dominance principu konkurence

Model 3

Humanistický model, určený pro vysoce tvůrčí práci

Dominance principu kooperace

Model 1 (*princip authority*)

- činnost pracovníka je plně determinovaná
- iniciativa se neočekává
- pracovník koná pouze ve svůj prospěch
- ve vztazích dominuje autorita

Model 2 *(princip konkurence)*

- činnost pracovníka není plně determinovaná**
- je vytvořen prostor pro iniciativu**
- pracovník koná pouze ve svůj prospěch**
- funguje mechanismus hmotné zainteresovanosti**
- ve vztazích dominuje konkurence**

Model 3 (*princip kooperace*)

- činnost pracovníka je vymezena pouze rámcově
- očekává se iniciativa a intelektuální přínos
- pracovník koná ve svůj prospěch i ve prospěch podniku
- ve vztazích dominuje kooperace

Model 1



Model 3

Mechanickou „kontrolu těl“ nahrazuje jemná a komunikativní, participativní a symbolická „kontrola duší“, jejímž smyslem je shromáždit veškerou energii do služeb jediné komunity.

Lipovetsky

Jak docílit, aby člověk měl zájem konat ve prospěch komunity?

Jak docílit, aby zaměstnanec měl zájem konat ve prospěch podniku?

Těžiště složitého přediva vztahů v lidských společenstvích podniků se začíná přesouvat od individualismu a konkurence k vnímání jedince jako člena kolektivu a ke vztahům spolupráce.

Teorie i praxe řízení v nejvyspělejších zemích světa si tyto trendy již jasně uvědomuje a hledá nástroje pro jejich další rozšiřování.

Nesporný humánní a etický efekt je doprovázen efektem ekonomickým.

Literatura

LIPOVETSKY, G. *Soumrak povinnosti*. Praha: Prostor, 1999.