

---

# Sociologie pro ekonomy (BPV\_SOPE)

---

**23.4. 2014**

---

# Struktura přednášky

Historické proměny průmyslové společnosti a její současné rozpory

- Nejnovější vývojové trendy hospodářsky rozvinutých společností
  - Zdroje nestability a napětí v současných západních společnostech
  - Myšlenka provázanosti versus rozštěpenosti ekonomických, sociálních a politických institucí v současných západních společnostech
  - Sociologické aspekty tržních vztahů
-

---

# Společnosti (ne-)strukturované a (ne-)stratifikované

- Lovci a sběrači (malé komunity, malá nerovnost, málo majetku a hmotných statků, strukturace hlavně podle věku pohlaví)
  - Pastevci a zemědělci (rozsáhlejší komunity, větší majetková mocenská nerovnost)
  - Tradiční (neprůmyslové) státy (komplikovanější systém dělby práce, základní dvě třídy – vládnoucí elita a ostatní)
-

---

# Moderní společnosti

- Vs. společnosti lovců a sběračů, zemědělců a pastevců
  - Proces industrializace – strojní výroba (Anglie 18. století)
  - Většina obyvatel už nepracuje v zemědělství ale v továrnách a úřadech, rychlé tempo inovací
  - Vyšší úroveň urbanizace, komplexní politické systémy, národní státy
  - První, Druhý a Třetí svět
  - Aktuální sociální změna - globalizace
-

---

# Masová společnost

- **Moderní společnost s masovou kulturou a neosobními sociálními institucemi**
  - **Oslabení tradičních vazeb byrokracií, ústup tradičních, aristokratických hodnot**
  - Alexis de Tocqueville – tyranie většiny
  - Émile Durkheim masa atomizovaných individuí
  - Frankfurtská škola – odcizený individua a kulturní průmysl
  - José Ortega y Gasset – úpadek vysoké kultury
-

# Práce a ekonomický život

- Práce = vykovávání úkolů vyžadující úsilí s cílem výroby zboží nebo služeb k uspokojení lidských potřeb
- Moderní společnost – průmyslová výroba
- Formální vs. neformální ekonomika (finanční transakce bez dohledu státu, DIY, dobrovolnictví)
- Dělbá práce – specializace jednotlivých pracovních činností – růst vzájemné ekonomické závislosti

---

# (Ne-)zaměstnanost

- Proměna struktury zaměstnanosti od počátku 20. století (dominance manuální práce – zvyšující se důležitost nemanuální práce)
  - příčiny – mechanizace + přesun manuálních činností do jiných zemí
  - Sociální a politické aspekty nezaměstnanosti
  - Příčiny růstu nezaměstnanosti: mezinárodní konkurence, krize a recese, nové technologie, větší počet práceschopného obyvatelstva
-

---

# Odbory a socio-ekonomický konflikt

- Před-moderní formy vzdoru
  - 18. století – postupný vzestup dělnického hnutí
  - Represivní opatření vs. normalizace odborové činnosti – všeobecný nárůst odborového členství
  - Nejasná souvislost mezi odbory a stávkami před první světovou válkou (USA, VB)
  - Právo na stávku – obhajoba ekonomických zájmů dělníků
  - Pokles odborové organizovanosti (nezaměstnanost, flexibilní výroba, neoliberální doktrína)
-



---

# Práce a nerovnost

- Ženy v pracovním procesu – stereotypy
  - Klesající prestiž povolání – zvyšuje se zastoupení žen v něm
  - Rovnost příležitostí? – stejná mzda za stejnou práci
  - Práce v domácnosti - % -% bohatství v průmyslových zemích
-

---

# Politická moc a ekonomie

- Politická ekonomie: snahy analyzovat a pochopit sociální, politické a ekonomické jevy a jejich vzájemné vztahy metodami různých společenských věd
  - Vznik v morální filosofii
  - Exkurz: Washingtonský konsensus (Williamson 1989)
    - Fiskální disciplína bez velkých fiskálních deficitů k HDP.
    - Přesměrování veřejných výdajů od těch diskriminujících a růst potlačujících k oblastem, jako je vzdělání, zdravotnictví a infrastruktura.
    - Daňová reforma – rozšíření daňového základu a snížení mezních daňových sazeb.
    - Finanční liberalizace – tržně určované úrokové sazby.
    - Konkurenceschopný měnový kurz, který přinese rychlý růst netradičního exportu.
    - Liberalizace obchodu s důrazem na nahrazení dovozních kvót za cla, která mají být postupně snižována.
    - Zrušení bariér pro vstup zahraničních přímých investic.
    - Privatizace státních podniků.
    - Zrušení regulací, které brání vstupu nových firem nebo omezují konkurenci s výjimkou regulací v oblasti bezpečnosti, životního prostředí, ochrany spotřebitele a dohledu nad finančními institucemi.
    - Ochrana vlastnických práv.
  - Robert Reich: Mýtus o svobodném trhu (<http://robertreich.org/post/61406074983>)
-

# Moderní průmyslová ekonomika

- Vysoká (komplexní) dělba práce (specializace, růst vzájemné ekonomické závislosti napříč prostorem i časem)
- A. Smith – dělba práce zvyšuje produktivitu
- F.W. Taylor – vědecké řízení podniku a organizace výroby, rozložení produkce na jednotlivé části, jejich seřazení a načasování za účelem zvýšení efektivity – „taylorismus“
- Fordismus – zdokonalení principů taylorismu, systém hromadné výroby spojený s rozvojem trhů na hromadnou spotřebu (jeden typ výrobku > možnost specializace a zvyšování přesnosti a jednoduchosti výkonů) + zavedení pásové výroby

# Typy výroby

- Využití taylorismu a fordismu pouze v odvětvích se standardizovanými produkty a postupy výroby + rigidnost již ustavených procesů a postupů
- Systémy nízké důvěry (vedení více hierarchické, důraz na technické vybavení podniku) vs. systémy vysoké důvěry (vyšší autonomie zaměstnanců, rozhodujícím faktorem jsou lidé)
- Další formy výroby (různá kritéria): automatizovaná, skupinová (zapojení dělníků), flexibilní (individualizované požadavky i v hromadné výrobě)

# Moderní organizace

- Moderní organizace – velké seskupení lidí, které je neosobního charakteru a které vzniká s konkrétním záměrem
- Základní atributy moderní organizace: cíl, struktura (dělba moci), a úroveň její formalizace, univerzalizace a efektivity
- Původ už tradičních společnostech
- Klíčová instituce moderní neosobní, diferencované a specializované společnosti

# Klasické teorie organizace I.

M. Weber, R. Michels, F.W. Taylor, H. Fayol

## Společné rysy

- Sledování problému za jakých podmínek je dosaženo nejúčinnějšího fungování organizací > pokud se lidský faktor promění v automatizovaný nástroj plnící pokyny vedení > dehumanizující

## M. Weber

- Všechny rozsáhlé moderní organizace mají byrokratickou povahu (byrokracie – vláda úředníků) která má nad ostatními formami organizace technickou převahu
- Základní rysy byrokratické organizace:
  1. hierarchie pravomocí
  2. jednání členů se řídí psanými pravidly
  3. úředníci dostávají plat
  4. úkoly v organizaci odděleny od soukromého života
  5. členové nevlastní hmotné prostředky se kterými pracují
- Důraz na analýzu formálních vztahů

---

# Klasické teorie organizace II.

## R. Michels

- Železný zákon oligarchie (politických) organizací – nezadržitelné směřování ke koncentraci moci na nejvyšších úrovních velkých organizací (např. politických stran)

## F.W. Taylor

- Orientace spíše na nižší úrovně řízení a na konkrétní průběh pracovního procesu
- Snaha o vypracování prostředků pro realizaci vytčených cílů pomocí časových a pohybových studií

## H. Fayol

- Snaha o stanovení univerzálně platných principů řízení, jejichž dodržování by maximalizovalo účinnost chodu organizace
  - Dělbba práce, autorita, disciplína, jednota instrukcí, jednota vedení, podřízení zájmům celku, odměňování, centralizace, řetězec vztahů, řád a pořádek, korektnost, stabilita zaměstnanců, iniciativnost, duch kolegiality
-

---

# Kritické reakce na klasické období I.

- Od 30. let 20. století > postupné zpochybňování klasických vizí
  - Aplikace výzkumu mezilidských vztahů (zpochybnění klasického ekonomického pojetí společnosti, důraz na sociální rozměr řízení a neformální vztahy na pracovišti)
  - Aplikace teorie lidské motivace (důraz na komplexní povahu lidského jednání, vedení musí být vnímavé k různým okolnostem a motivům lidí, které řídí) – inspirováno mj. A. Maslowem a jeho teorií hierarchie lidských potřeb:
-



# Exkurz: A. Maslow, hierarchie lidských potřeb

- 1) fyziologické potřeby (potřeba potravy, tepla, vyměšování)
- 2) potřeba bezpečí, jistoty (projevuje se především vyhýbáním se všemu neznámému, neobvyklému či hrozivému)
- 3) potřeba lásky, sounáležitosti (vedou k touze někam a k někomu patřit, být přijímán a milován)
- 4) potřeba uznání, úcty (být vážený, mít úspěch v očích jiných lidí a na tomto základě být sám sebou kladně hodnocen)
- 5) potřeba seberealizace (naplnit své možnosti růstu a rozvoje)
- 6) potřeby estetické (potřeba vytvořit harmonii, řád a krásu)



# Kritické reakce na klasické období II.

## Analýza dysfunkcí byrokratických organizací

- Ritualismus byrokracie (R.K. Merton): vlastnosti byrokracie brzdí její činnost, některé vlastnosti jsou nefunkční (podporuje rituální chování i v měnících se podmínkách – „trénovaná neschopnost“, přemísťuje cíle, monopolizuje moc členů na úkor klientů) > nezamýšlené důsledky (účelově racionálního) jednání
- Osamostatnění organizace (P. Selznick) – rozvíjení neformálních struktur a komunikačních linií v organizaci, postupný přesun pozornosti k vnitřním problémům organizace a opouštění původních hlavních cílů

# Novější pohledy na organizované chování

## **P. Blau**

- Analýza neformálních vztahů v organizacích: existence neformálních skupin a sítí napříč formálními vztahy, které napomáhají chodu organizace

## **H.A. Simon**

- Teorie omezené racionality (lidé nemohou znát všechny důsledky svého jednání, mají omezenou představivost o vývoji svých hodnot, nepředstaví si všechny možné alternativy svého jednání)
- Kritika některých klasických pouček (kontraproduktivnost nadměrné specializace, neslučitelnost různých principů řízení, problém rozsahu kontroly atd.)

## **M. Olson**

- Logika kolektivního jednání se liší od logiky jednání individuálního (problém sledování kolektivního zájmu (zejména ve větších sociálních skupinách) – fenomén „černého pasažéra“)

---

# Současné modely řízení organizací

- Byrokracie se neprosadila jako jediný model
  - Japonský model řízení (korporací): rozhodování zdola nahoru, menší specializace, jistota zaměstnání, důraz na výkon skupiny, prolínání práce a soukromého života
  - Současné trendy: decentralizace a redukce globálních korporací, organizace jako síť, (de-)lokalizace
-