

Sociologie

Teorie byrokracie a fungování moderních organizací

Přednáška + seminář

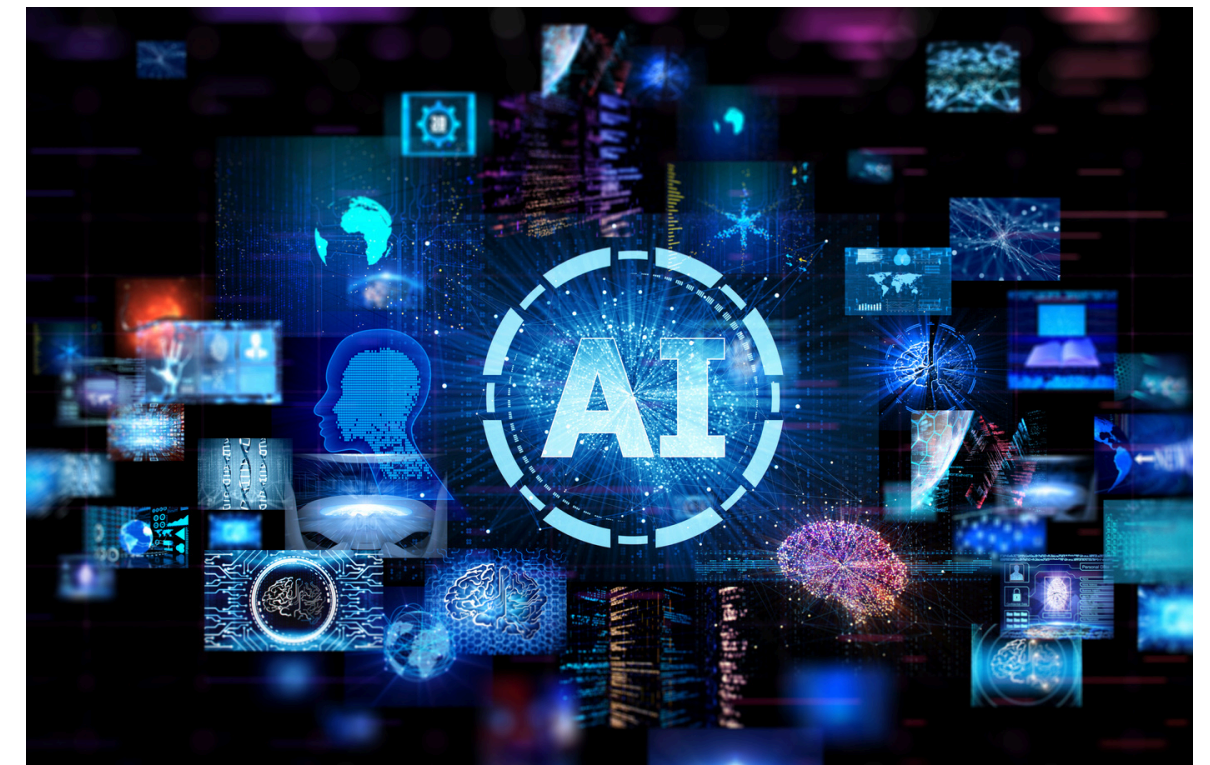
Mgr. Barbora Procházková
Barbora.prochazkova@cevro.cz

Sociální změna

- Proměna struktury, institucí, vztahů, hodnot nebo kulturních vzorců ve společnosti v čase.
- Každá významná a trvalejší transformace společenských struktur a kulturních vzorců.



- **Industrializace (19. století) – přechod od zemědělské k průmyslové společnosti → vznik dělnické třídy, urbanizace.**
- **Emancipace žen – změna genderových rolí, vstup žen na pracovní trh, boj za rovnost práv.**
- **Digitalizace a rozvoj sociálních sítí – proměna komunikace, práce i identity.**



Sociální kontrola

- Označuje soubor mechanismů, procesů a institucí, jejichž prostřednictvím společnost zajišťuje, aby se jednotlivci chovali v souladu se společensky uznávanými normami a hodnotami.
- „Udržuje pořádek“ a předchází deviantnímu (nežádoucím) chování.

- Policie pokutuje řidiče za překročení rychlosti.
- Škola udělí studentovi napomenutí za opisování.
- Zaměstnavatel propustí pracovníka za porušení pracovních pravidel.



Když slyšíte slovo byrokracie, co se vám vybaví jako první?

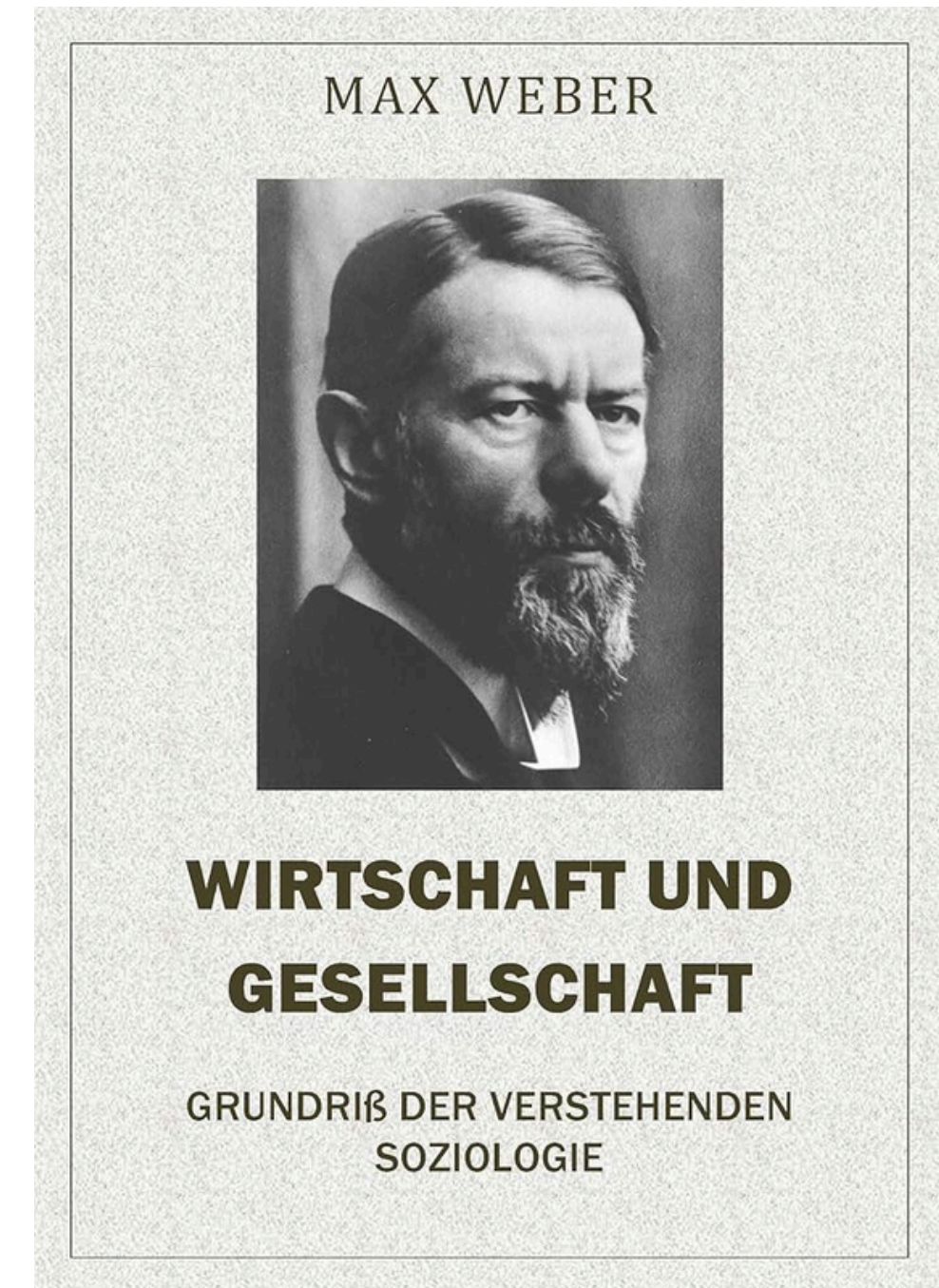
Vznik byrokracie: Potřeba moderního státu

- S nástupem průmyslové éry přestávaly tradiční, osobní formy vlády dostačovat.
- Moderní stát a velké podniky potřebovaly předvídatelné, efektivní a bezosobní systémy správy.
- Moderní stát, firmy, školy nebo armáda potřebují předvídatelný a systematický způsob fungování.
- Byrokracie umožňuje stabilitu, kontrolu a efektivní správu ve velkých organizacích.

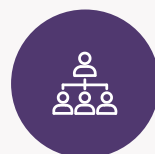


Max Weber

- Weber analyzuje byrokracii jako ideální typ moderní organizace.
- Pojímá ji hodnotově neutrálně jako nezbytnou součást moderní společnosti.
- Byrokracie je podle něj technicky nejefektivnější a formálně nejrationálnější způsob výkonu moci.
- Zároveň tvoří jeden z klíčových předpokladů moderního státu a racionálního kapitalistického podnikání.



Ideální typ byrokracie: Šest pilířů



Hierarchie

Jasně definovaná struktura nadřízenosti a podřízenosti.



Dělbba práce

Specializace úkolů pro maximální efektivitu.



Písenná pravidla

Kodifikované předpisy řídící veškerá jednání.



Bezosobnost

Objektivní rozhodování bez emocí a osobních vazeb.



Profesionalita

Výběr úředníků dle kvalifikace a kompetencí.



Oddělení sfér

Úředník není vlastníkem prostředků správy.

Kde ve svém každodenním životě zažíváte byrokracií?

Proč je byrokracie „ideální“?

- Weber nepsal o byrokracii jako o dokonalém systému, ale jako o **technicky nejefektivnější formě správy**, jaká kdy existovala.
- V porovnání s chaotickými osobními systémy nabízí byrokracie strukturu, která funguje bez ohledu na konkrétní osoby.



Přesnost a jednoznačnost

Rozhodnutí jsou předvídatelná a konzistentní.

Kontinuita

System funguje nezávisle na konkrétních lidech.

Minimalizace nákladů

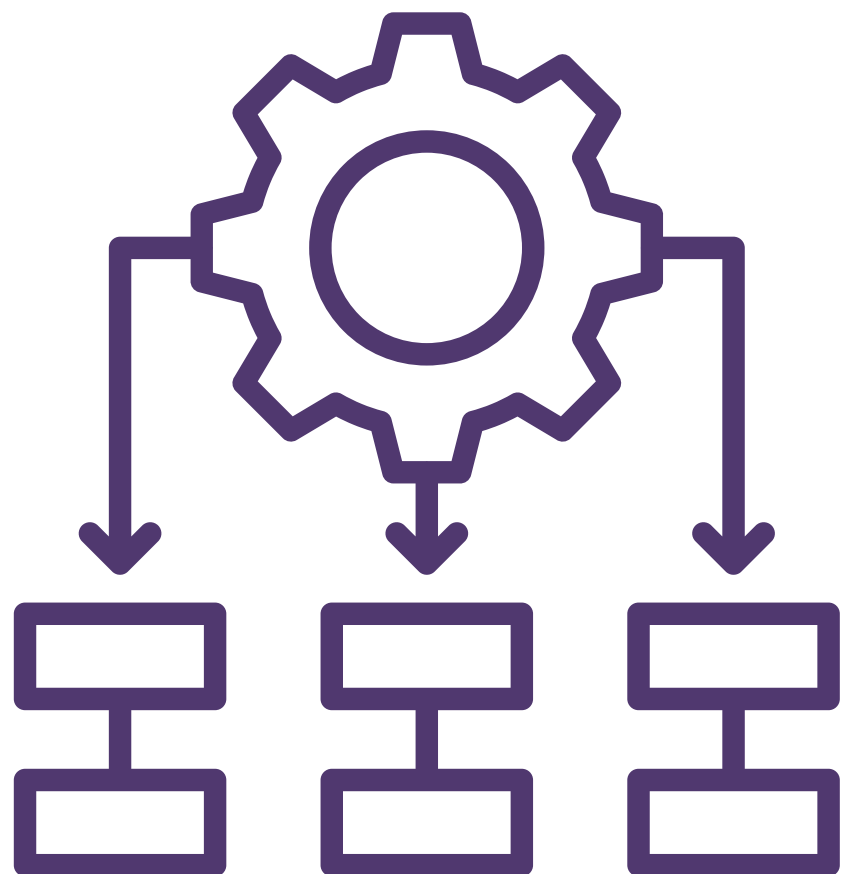
Snižuje tření, duplicity a zbytečné výdaje.

Diskrétnost

Chrání citlivé informace systematicky.

Organizace

Organizace je **stabilní sociální systém**, ve kterém lidé společně a koordinovaně pracují podle určitých pravidel s cílem dosáhnout vytyčených výsledků. Jde o jakýkoli strukturovaný a trvale udržovaný způsob kolektivní činnosti.



Instituce

Vysoké školy, nemocnice, soudy

Firmy

Korporace, startupy, živnosti

Neziskové organizace

Nadace, spolky, charity

Komunity

Sousedské iniciativy, studentské spolky

Klíčové rysy organizací v sociologii

Sociologie identifikuje šest základních charakteristik, které odlišují organizaci od nahodilé skupiny lidí.



Cíle

Organizace vznikají za účelem dosahování konkrétních cílů – ekonomických, politických, kulturních nebo vzdělávacích.



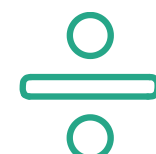
Struktura

Stabilní a hierarchicky nebo jinak uspořádaná vnitřní struktura: role, pozice, pravidla.



Formální pravidla

Fungování řídí normy, procedury a politiky a i neformální zvyklosti hrají roli.



Dělbba práce

Je jasně určeno, kdo co dělá, kdo rozhoduje a kdo nese odpovědnost.



Trvalost

Organizace přetrvávají v čase a nejsou pouhou nahodilou skupinou lidí.



Interakce s prostředím

Reagují na právní, ekonomické a kulturní podmínky a zároveň je samy ovlivňují.

Vnější prostředí organizace

Každá organizace existuje v dynamickém prostředí, které na ni působí silami zvenčí. Tyto faktory nelze přímo řídit, ale je nutné je sledovat a přizpůsobovat se jim. Ignorování vnějšího prostředí může vést k zásadním strategickým chybám.

Ekonomické

Inflace, vývoj pracovního trhu, hospodářský cyklus a dostupnost kapitálu ovlivňují náklady i poptávku.

Právní

Legislativa upravující pracovní podmínky, ochranu spotřebitele či hospodářskou soutěž stanovuje mantinely podnikání.

Technologické

Digitalizace, automatizace a inovace mění způsoby práce, komunikace i produkce.

Kulturní

Hodnoty, normy a postoje společnosti ovlivňují chování zákazníků i zaměstnanců.

Vnitřní prostředí organizace

Organizační kultura

Soubor sdílených hodnot, norem, významů a nepsaných pravidel, které ovlivňují, jak lidé v organizaci jednají, komunikují a interpretují situace.

Co organizační kultura zahrnuje

- sdílené hodnoty a přesvědčení
- normy chování
- neformální pravidla
- rituály a zvyklosti
- způsoby komunikace
- představy o tom, „co je tady normální“

Proč je důležitá

- ovlivňuje každodenní fungování organizace
- formuje vztahy moci a autority
- určuje, co je považováno za legitimní jednání
- může podporovat spolupráci, ale i kontrolu a vylučování

Jaká nepsaná pravidla fungují na univerzitě, i když nejsou nikde oficiálně napsaná?

Moc (v organizaci)

- Moc = Schopnost ovlivňovat chování, rozhodování a jednání ostatních lidí, často prostřednictvím kontroly nad zdroji nebo informacemi.



Formální moc

Vyplývá z pozice v hierarchii. *Příklad: Ředitel rozhoduje o strategii.*



Odměňující moc

Schopnost poskytovat odměny, povýšení či uznání. *Příklad: Bonus za splnění cílů.*



Donucovací moc

Schopnost trestat či vytvářet negativní důsledky. *Příklad: Hrozba snížení platu.*



Expertní moc

Vyplývá z odborných znalostí a zkušeností. *Příklad: IT specialista s hlubokými technickými znalostmi.*



Referenční moc

Založena na respektu a obdivu. *Příklad: Charismatický lídr inspirující ostatní.*

Když se řekne autorita, co si pod tím představíte a jak byste ji
vlastními slovy popsali?

Autorita

- Forma moci, která je vnímána jako oprávněná a legitimní.
- Moc je schopnost prosadit svou vůli i proti odporu druhých, zatímco autorita je taková forma moci, která je druhými uznávána.



Aktivita

- Dvojice
- Vybavte si situaci ze školy, práce nebo jiné instituce, kdy jste se setkali s nějakou autoritou.

Zkuste si ve dvojici říct:

- O jakou situaci šlo?
- Vnímali jste tuto autoritu jako oprávněnou? Proč ano, nebo proč ne?
- Co tuto autoritu utvářelo: osoba, funkce, pravidlo, instituce, odbornost, nebo možnost sankce?

Typy autority dle Maxe Webra

Max Weber definoval **tři ideální typy legitimní autority**, které vysvětlují, proč lidé dobrovolně přijímají vedení a podřizují se autoritě. Tyto typy jsou dodnes základem analýzy organizací.



Tradiční autorita

Legitimita vychází ze **zvyků, tradic a kulturních hodnot**. Typická pro rodinné podniky nebo monarchistické systémy, kde moc přechází na základě dědictví a dlouholeté praxe.



Charismatická autorita

Legitimita pramení z **osobních vlastností a vize** lídra. Příkladem je zakladatel startupu, který inspiruje tým svou energií a přesvědčením o smyslu projektu.



Racionálně-legální autorita

Legitimita je odvozena od **formálních pravidel, zákonů a hierarchické struktury**. Typická pro moderní korporace – manažer řídí podle firemních procesů a směrnic.

Aktivita: Organizace mezi pravidly a praxí

- Vyberte si jednu organizaci, kterou dobře znáte.
- Může jít například o univerzitu, úřad, firmu, neziskovou organizaci, nemocnici nebo jinou instituci, se kterou máte osobní zkušenost.
- Promyslete a poznamenejte, jak tato organizace funguje, společně připravte sociologickou analýzu této organizace.

Zaměřte se na tyto otázky:

- Jaká pravidla nebo postupy v této organizaci pomáhají jejímu fungování.
- V čem pravidla přinášejí přehlednost, stabilitu nebo spravedlnost.
- Kde se naopak ukazuje, že přílišná formalizace organizaci zpomaluje, komplikuje nebo omezuje.
- Jakou roli v jejím fungování hrají neformální vztahy, osobní domluvy, zkušenost nebo improvizace.
- Co by se v organizaci pravděpodobně rozpadlo, kdyby fungovala jen podle formálních pravidel.
- A naopak, co by se stalo, kdyby pravidla byla příliš volná nebo nejasná.

Na závěr zkuste společně formulovat jednu krátkou tezi: Zda ve vámi zvoleném případě převažuje význam formálních pravidel, nebo neformální praxe. A co to vypovídá o tom, jak v této organizaci funguje moc a autorita.

Děkuji za pozornost.