***SUVÁKOVÁ Nikola M11bBOŠ***

***Zadanie – Téma 6***

***1. Aký je rozdiel medzi laickým a sociologickým chápaním pojmu byrokracia?***

BYROKRACIA

– všetky organizácie sú byrokraticky usporiadané laické chápanie:

byrokracia má hanlivý význam-nepružné vybavovanie (úradné praktiky), prílišné papierovanie sociologické hľadisko:

byrokracia je taká štruktúra org., kt. charakterizuje špecializácia a deľba práce, hierarchické usporiadanie rolí, presné pravidlá, predpisy, neosobnosť rozhodovaní a vykonávania činností, kariéra, princíp kompetentonosti a formalizovaná komunikácia neodstatky byrokracie:

1. nadbytočnosť(nadbytočné prijímanie pracovníkov bez efektívnosti práce)

2. situalizmus(samoúčelné dodržiavanie pravidiel, vydávanie príkazov)

3. nekompetentnosť(organizácie nie sú schopné zabezpečiť výber osôb do pozícií na základe ich schopn.)

4. interakcia(tendencia organizácie ostať v nezmenenej podobe)

-nedostatky byrokracie spôsobujú dehumanizáciu(odľučťovanie) organizácie

-odľučťuje sa cieľom, kt. by mala mať SOC. NEROVNOSTI – sú jedným z najznámejších soc. javov predovšetkým súvisia s majetkom, mocou a prestížou - stav kde členovia spoločnosti nemajú rovnaký prístup k soc. zdrojom,

- usporiadanie v spol. má vždy hierarchickú podobu - rozdelenie spol. na soc. vrstvy zložené z jednotlivcov a soc. skupín s nerovnakým podielom na soc. Zdroje

**Sociologický prístup**

Byrokracia predstavuje snahu o racionalizáciu kolektívnych aktivít spočívajúcich vo veľkých organizáciách a právnych systémoch, ktoré sú riadené pomocou neosobných pravidiel.

**Bežné ponímanie**

Byrokracia predstavuje nezrozumiteľný spôsob vybavovania pomerne jednoduchých záležitostí, ktorými komplikuje a znepríjemňuje život občanov (dlhé vybavovanie záležitostí, komplikovanosť procedúr, papierovačky, ...)

***2. Uveďte príklady sociálnych organizácií dobrovoľných, donucovacích, utilitárnych.***

### 1. Dobrovoľné organizácie:

Členstvo – dobrovoľné na základe slobodného rozhodnutia

Vstup na základe uspokojenia vlastných potrieb

Z členstva nevyplývajú žiadne materiálne či finančné odmeny

Kontrola – sebakontrola členov

Príklad : cirkví, mládežnícke organizácie, ženské a záujmové organizácie

### 2 . Donucovacie organizácie:

Členstvo – ľudia sa stávajú ich členmi proti svojej vôli, najčastejšie buď z nevyhnutnosti, alebo na základe prinútenia

Kontrola – formálna kontrola opierajúca sa o sankcie – odmeny a tresty

Príklad: väznice, ústavy pre duševne chorých, armáda

### 3. Utilitárne ( prospešné, užitočné ) organizácie:

Tvoria medzistupeň medzi dobrovoľnými a donucovacími organizáciami

Členstvo - nie je ani úplne dobrovoľné, ani úplne vynútené či povinné

K členstvu ich nikto nenúti, ale vo svojom vlastnom záujme sa stávajú členmi, pretože je to podstatné pre ich život – materiálny úžitok, plat, odmena, možnosť podnikať...

Kontrola - využívanie formálnej aj neformálnej kontroly

Príklad : zamestnanec podniku, študent univerzity, člen obchodnej či priemyselnej komory ...

***3. Vysvetlite pojem totálna byrokratická organizácia (Goffman), a nedostatky byrokracie (umŕtvovanie, dehumanizácia, ritualizmus, trénovaná neschopnosť)***

**I. Goffman: totálne inštitúcie – podstata, typológia, charakteristické prvky**

***Totálne inštitúcie***

-zvláštny typ organizácií pre kt je charakteristické že ovplyvňujú prakticky všetok život istej časti občanov

        (napr. kasárne, liečebne pre mentálne postihnutých)

-klasickou prácou v tejto oblasti je Clemmerova analýza väzenskej komunity

-autor identifikuje 3 statusové skupiny kt vytvárajú sociálnu stratifikáciu väzenského prostredia

        A, väzenská elita

        B, masa bežných väzňov

        C, opovrhovaní outsideri

-popisuje normatívne kódy kt určujú chovanie týchto vrstiev a kanály mobility medzi nimi

-skúma tiež neformálnych vodcov kt ovplyvňujú názory a chovanie ostatných spoluväzňov

-rozoberá tiež aspekty väzenskej disciplíny a spôsoby adaptácie

***Erving Goffman***

-jeho línia skúmania tematizuje problematiku života v uzavretých ústavoch všeobecne, sleduje psychické a osobnostné dopady tohto spoločensky neprirodzeného prostredia na chovancov aj na personál, skúma mechanizmy dozoru a disciplinácie aj obranné reakcie chovancov voči nim

-jeho línia v rámci vojenských inštitúcií čerpá zo zdroju kt hovorí o vývoji zásad manažérskeho myslenia kt sa odrazil dôrazom na potrebu rozvinutia nových štýlov vedenia kt by znižovali napätie a zvyšovali mieru identifikácie podriadených s úlohami

-zvláštnosti života v kasárňach vykazujú spoločné črty s režimom väzníc a liečební mentálne postihnutých

-Goffman označuje termínom „totálne inštitúcie“ tie organizácie kt vytvárajú pre svojich členov prostredie kt sa v zásadnom ohľade líši od životného sveta tak ako je známy bežným občanom modernej spoločnosti

-definuje ich ako miesto kt slúži súčasne ako bydlisko a pracovisko a v kt väčší počet podobne situovaných jedincov odrezaných na dlhšiu dobu od vonkajšieho sveta vedie spoločne navonok uzavretý a formálne spravovaný spôsob života

-ak si každá organizácia nárokuje pre seba určitú časť kapacít a času svojich členov, totálne inštitúcie sa vyznačujú tým že ich nároky sú v tomto ohľade maximálne

-Goffmana pritom hlavne zaujíma formovanie štruktúry osobnosti v týchto extrémnych org. podmienkach

-Goffman rozlišuje ***5 skupín totálnych inštitúcií***

        1, **Inštitúcie vytvorené za účelom starostlivosti o tých o kt sa súdi že sa nevedia o seba postarať**

                (prestarnutí ľudia, siroty, osoby silne telesne alb mentálne postihnuté)

2, **Zariadenia pre osoby kt sa o seba nedokážu postarať a naviac môžu byť nebezpečné pre spoločnosť**

                (ľudia s nákazlivými chorobami, nebezpeční šialenci)

3, **Inštitúcie zriadené kvôli ochrane spoločnosti pred nebezpečnými osobami**

                (väzenie, ústavy pre prevýchovu mladistvých)

4, **Zariadenia pre realizáciu určitých technických záležitostí súvisiacich s prevádzkou spoločnosti**

                (kasárne, námorné lode, internátne školy)

5, **Zariadenia kt majú umožniť svojim obyvateľom stiahnuť sa zo sveta**

                (kláštory a azyly najrôznejších druhov)

**Nedostatky byrokracie:**  
**1. dehumanizácia**  
- členovia organizácie sa odcudzujú cieľom a poslaniu, pre ktoré vznikla  
- hrozí jej, že bude samoúčelnou, hrozí zákon oligarchie (vláda jednej skupiny ľudí)  
- niekedy si táto skupina vytvára vlastné neformálne pravidlá, ktoré môžu mať negatívny charakter (korupcia, úplatkárstvo...)  
  
**2. nadbytočnosť – plytvanie**  
- sformuloval Parkinson - počet úradníkov a množstvo práce navzájom vôbec nesúvisí, poukazuje na rast podriadených organizácii  
- Parkinsonov zákon znie, že práca sa rozrastá do takej miery, aby vyplnila čas, ktorý je k dispozícii na jej plnenie  
- v konečnom dôsledku organizácia dospeje do štádia, kedy nie je schopná plniť ciele, pre ktoré vznikla  
  
**3. trénovaná neschopnosť**  
- poukázal na ňu Merton – ciele organizácie sa nedosahujú, existujú pravidlá a predpisy, ktoré treba bezmyšlienkovite dodržiavať a ak chýba predpis, treba nekonať  
- pravidlá ako prostriedok na plnenie cieľov sa menia na cieľ samotný  
- takáto zmena činnosti na samoúčelný rituál (obrad), ktorý stratil svoj pôvodný zmysel, sa nazýva byrokratický ritualizmus

**4. nekompetentnosť**  
- Lawrence J. Peter – organizácie nie sú schopné zabezpečiť výber osôb do jednotlivých pozícii na základe ich schopností  
- Peterov princíp – zbyrokratizovanú organizáciu povyšuje svojich členov na základe ich výkonu v nižších pozíciách  
  
**5. inercia byrokracie (nemennosť)**  
- tendencia pretrvávať v nezmenenej podobe aj po zmenách príslušného sociálneho prostredia

***4. Vysvetlite podstatu teórií organizačného správania:***

Organizačné správanie (angl. Organizational Behavior) je interdisciplinárna aplikovaná vedná disciplína, ktorá sa zaoberá štúdiom správania a interakcií jednotlivcov a pracovných skupín a ich manažmentom v organizáciách a v pracovnom procese.

***Klasické- F.W. Taylor, E. Mayo, Max Weber***

***Taylor, Weber -*** chcú stanoviť, za akých podmienok je dosiahnuté najúčinnejšie fungovanie organizácie. Na túto otázku odpovedajú podobne : organizácie fungujú najúčinnejšie vtedy, ak sa podarí premeniť ľudský faktor v celkom zautomatizovaný nástroj plniaci príkazy prichádzajúce z riadiaceho centra. Zároveň predpokladajú, že pomocou vedy možno vypracovať optimálne programy pre chod organizácií a tým poskytnúť riadiacemu centru objektívne najkvalifikovanejšie podklady pre rozhodovanie.

***Mayo -*** predstavy o človeku ako o racionálno-ekonomickej bytosti motivovanej len ekonomickými potrebami korigoval do podoby požiadaviek, ktoré opisujú človeka ako sociálnu bytosť, motivovanú spoločenskými potrebami, získavajúcu identitu na základe vzťahov k druhým ľuďom a s výraznou potrebou sebaaktualizácie.

***Moderné – Douglas Mc Gregor (teória X a Y), Ludwig von Bertalanfy – teória organizácie ako systému***

***Douglas Mc Gregor (teória X a Y) -* Teória X a teória Y**, ktorú sformuloval [Douglas McGregor](https://sk.wikipedia.org/w/index.php?title=Douglas_McGregor&action=edit&redlink=1" \o "Douglas McGregor (stránka neexistuje)), zdôrazňuje vnímanie ľudskej povahy. Podľa Mc Gregora je spôsob, akým [manažér](https://sk.wikipedia.org/wiki/Mana%C5%BEment_(%C4%8Dinnos%C5%A5)) pristupuje k svojim podriadeným a aké pracovné podmienky vytvára, založený na presvedčení manažéra o spôsobe správania sa jeho podriadených.

Názov teórie vyplýva zo snahy nehodnotiť skúmané protikladné typy správania sa, či povahy, preto bolo zvolené neutrálne pomenovanie typu správania sa "X" a "Y".

Teória X je [autoritatívna](https://sk.wikipedia.org/wiki/Autorita_(sociol%C3%B3gia)), [pesimistická](https://sk.wikipedia.org/wiki/Pesimizmus), statická a strnulá, predpokladá vonkajšiu kontrolu pracovníkov. Teória Y je naopak dynamická, [optimistická](https://sk.wikipedia.org/wiki/Optimizmus) a pružná, počíta s účasťou a so sebakontrolou pracovníkov. Kladie dôraz na zohľadňovanie individuálnych i podnikových potrieb.

Odporúča sa nepoužívať výlučne štýl X. Tieto teórie sú len predpoklady. Dobrí manažéri vychádzajú z predpokladu teórie Y, že ostatní chcú odviesť dobrú prácu, uznávajú dôstojnosť a schopnosti človeka, no prihliadajú aj na nedostatky v chovaní ľudí a korigujú svoje chovanie podľa situácie.

***Ludwig von Bertalanfy – teória organizácie ako systému-*** eória systémov sa zameriava v prvom rade na štúdium všeobecných abstraktných systémov. Okrem toho zahŕňa špecializované teórie zaoberajúce sa konkrétnymi triedami [modelov](https://sk.wikipedia.org/wiki/Model), napr. teória lineárnych systémov, teória markovovských systémov a pod.

Teória systémov spája teórie zaoberajúce sa rôznymi aspektami správania sa systému, napr. teóriu riadenia, teóriu adaptácie a pod.

Teória systémov sa vo svojom súhrne zameriava na:

1. Vytvorenie všeobecnej systémovej terminológie.
2. Nájdenie metajazykov pre opis pojmov a vzťahov medzi nimi.
3. Nájdenie formálne analogických zákonov platných vo viacerých odboroch.
4. Štúdium matematického izomorfizmu medzi systémami.
5. Formalizáciu prístupu k definovaniu systému na objektoch a k definovaniu podsystémov v systémoch.
6. Štúdium podmienok existencie systémov.
7. Štúdium možných správaní sa systémov a podmienok ovládateľnosti tohto správania.
8. Štúdium cieľov systému a metód testovania systémov z hľadiska týchto cieľov.

***Postmoderné – teória chaosu, William Ouchi – teória Z***

***Teória chaosu -*** je časť [matematiky](https://sk.wikipedia.org/wiki/Matematika) a [fyziky](https://sk.wikipedia.org/wiki/Fyzika), ktorá sa zaoberá systémami, ktorých dynamika za určitých podmienok citlivo závisí od začiatočných podmienok, takže ich správanie nie je dlhodobo predpovedateľné.

Teória chaosu sa zaoberá chovaním istých nelineárnych dynamických systémov, ktoré za istých podmienok vykazujú jav známy ako chaos, najvýznamnejšie charakterizovaný citlivosťou počiatočných podmienok ([motýlí efekt](https://sk.wikipedia.org/wiki/Mot%C3%BDl%C3%AD_efekt)). V dôsledku tejto citlivosti sa chovanie týchto fyzikálnych systémov javí ako náhodné, aj keď model systému je [deterministický](https://sk.wikipedia.org/wiki/Determinizmus) v tom zmysle, že je dobre definovaný a neobsahuje žiadne náhodné parametre. Príklady takýchto systémov zahŕňaujú [atmosféru](https://sk.wikipedia.org/wiki/Atmosf%C3%A9ra), [solárny systém](https://sk.wikipedia.org/wiki/Slne%C4%8Dn%C3%A1_s%C3%BAstava), tektoniku zemských dosiek, turbulenciu tekutín, atď.

Systémy, ktoré vykazujú matematický chaos, sú v istom zmysle zložito usporiadané. Tým je význam slova v matematike a fyzike v istom nesúlade s obvyklým chápaním slova chaos ako totálneho neporiadku.

***William Ouchi – teória Z -*** porovnával odlišnú kultúru amerických a japonských organizácií. Rozdelil ich na dve filozofie, „teória A“ a „teória J“. V oboch prístupoch sa odrážali kultúrne rozdiely, ale napriek tomu sa snažil spojiť výhody americkej organizačnej kultúry (individuálna zodpovednosť) a japonskej (kolektívneho rozhodovania) a vytvoril nový prístup – „teóriu Z“ Postupom času sa japonské prvky adaptovali na západné podmienky a uplatnili a uplatňujú sa v pozmenenej forme v mnohých európskych a amerických firmách

Teória Z reaguje na silný vzostup Japonska vo výrobe a obchode. Záujem o japonský prístup k riadeniu a vedeniu ho viedol k analýze a porovnaniu s americkým prístupom. japonský prístup nazval Ouchi teória J, americký teória A. Spojením hlavných výhod oboch vytvoril nový prístup, teóriu Z.