

1. Historický exkurz do teorie managementu a její odraz ve školském managementu

Marcela Janíková

Prezentace vznikla v rámci projektu Zkvalitnění a Inovace Přípravy budoucích učitelů na MUNI (ZIP MUNI), reg. č. p.: CZ.02.3.68/0.0/0.0/19_068/0016170.



Proč vlastně management?

- **Management** – z latiny „manus“ (ruka) a „agere“ (činit, dělat).
- Management = ucelený soubor ověřených přístupů, názorů, zkušeností, návodů a metod, který vedoucí pracovníci užívají ke zvládnutí specifických činností (manažerských funkcí), jež jsou nezbytné pro dosažení soustavy podnikatelských cílů dané organizace.
- **Management** = proces, který je nasměrován k naplnění předem stanoveného **cíle** dané organizace.



Proč vlastně management?

- **Škola života** je skvělá, ale drahá bez teorie. Podobně je to s managementem (řízením) – *dobrá teorie je dobrá pro praxi* nebo také *nejlepší pro praxi je dobrá teorie*.



Odkdy je management managementem?

- Od doby stavění pyramid? Řízení vojsk? Od průmyslové revoluce, která využila poznatky z řízení vojsk při řízení továren?
- Počátky lze hledat jistě již v primitivní společnosti (nadřazení, podřazení). Znatelné jsou i ve starověku (třídní hierarchie, byrokratický aparát, stavitelství, vojska, ...).
- Od konce 19. století mluvíme o **managementu**, vyvíjí se pojmoslovný aparát, teorie (ostatně i další vědní disciplíny, např. pedagogika se ustanovuje právě v 19. století).



Historický exkurz

– 1. období: přelom a začátek 20. století

a) Klasický management

- VĚDECKÉ ŘÍZENÍ (Frederick Taylor) – hmotná stránka podniku
 - Hmotná stimulace pracovníků – zavedl úkolovou mzdu.
 - Vytváří výkonové normy – kontrola výkonů. Vědecký přístup při sledování pracovníku a zefektivňování jejich práce – nárůst produktivity.
 - Školení pracovníků.
 - Odpovědnost za výkony v rukou manažerů.
- BYROKRATICKÉ ŘÍZENÍ (Max Weber, „otec“ sociologie) – principy byrokratické organizace
- Striktní dodržování pravidel
 - Dělbba práce je základ, jasný vztah mezi nadřízeným a podřízeným.
 - Přesné vymezení práv a povinností pracovníků.
 - Soubor pravidel (směrnice, normy) a jejich striktní dodržování.
 - Manažer řídí neosobně a spravedlivě – podmínka pořádku a stability.
 - Potlačuje individualitu a tvořivost.

Obr. 1: F. W. Taylor



Obr. 2: M. Weber

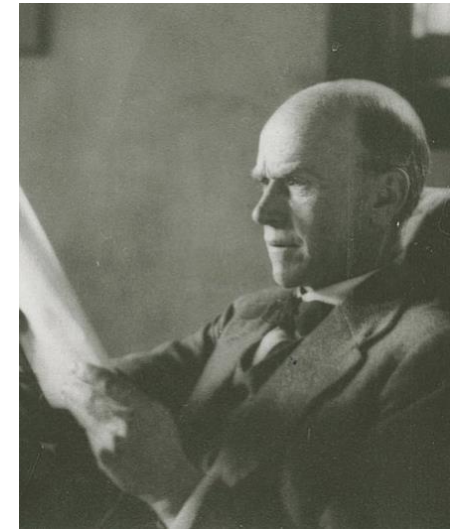


Historický exkurz

b) Psychologicko-sociální škola (Elton Mayo)

- 20. léta 20. století, tzv. škola lidských vztahů.
- Reakce na „tvrdé“ řízení a na to, že je opomíjen lidský faktor.
- Důraz na měkké faktory – nehmotná motivace – předpoklad, že velký vliv na výkon mají psychologicko-sociální faktory, jako je uznání, pochvala, vztahy na pracovišti.
- Hawthornské studie – zkoumání vlivu nehmotných stimulů na výkon pracovníků: „Co ovlivňuje produktivitu práce?“
- Experiment (světlo, hluk, ...) – výsledek: nehmotné stimuly mají větší vliv na výkon (hrdost na pracovní skupinu atd.).

Obr. 3: E. Mayo



Obr. 4: Hawthornský efekt



Historický exkurz

- 2. období: 2. světová válka až 70. léta 20. století
 - 2. světová válka: plánování v makro i mikro měřítku, spoluúčast zaměstnanců na řízení.
 - 40./50. léta: opět opomíjen lidský faktor, rozpracování manažerských funkcí a jejich odlišení od ostatních odborných činností.
 - 50./60. léta: podnik jako ucelený systém – vnitřní vazby i vnější vazby podniku s okolím, hmotná i nehmotná stimulace.
 - 60./70. léta: důraz kladen na exaktnost, management je logický proces, který lze vyjádřit matematicky.
 - Humanistický přístup (Douglas McGregor, 40./50. léta) – teorie X a Y.



Obr. 5: D. McGregor



Historický exkurz

- 3. období: konec 70. let až 90. léta 20. století
 - Zvyšování kvalifikace zaměstnanců.
 - Snaha o širokou účast zaměstnanců na řízení – partnerské vztahy v podnicích.
 - Zvyšuje se konkurenční boj.



Historický exkurz

- 4. období: od 90. let 20. století po současnost
 - Zapojování výpočetní techniky.
 - Samosprávné firmy.
 - Předávání informací mezi podniky.
 - Kvalifikovaní pracovníci – více rozhodovacích pravomocí a zodpovědnosti.
 - Masová výroba ustupuje ve prospěch produkce pro konkrétní zákazníky.
 - Rozvíjení tvořivosti a týmové práce – inovace, vynalézavost jako výhoda oproti konkurenci.



Zdroje obrázků

Obr. 1: F. W. Taylor. [Cit. 7.12.2023]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Frederick_Winslow_Taylor

Obr. 2: M. Weber. [Cit. 7.12.2023]. Dostupné z: <https://www.cbdb.cz/autor-14575-max-weber>

Obr. 3: E. Mayo. [Cit. 7.12.2023]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Elton_Mayo

Obr. 4: Hawthornský efekt. [Cit. 7.12.2023]. Dostupné z: <https://g.cz/galerie/hawthornsky-efekt-ze-100-let-stareho-experimentu-vychazi-slavna-planickova-metoda-galerie/>

Obr. 5: D. McGregor. [Cit. 7.12.2023]. Dostupné z: <https://psychologywitharjun.substack.com/p/maslow-pyramid-truth>





- Tato prezentace k předmětu **Školní management a poradenství**, jejíž autorem je **doc. PhDr. Mgr. Marcela Janíková, Ph.D.**, a která je dostupná z: **Databáze výstupů projektů OP VVV**, (<https://databaze.opvvv.msmt.cz>), lze užít v souladu s licenčními podmínkami **Creative Commons BY-SA 4.0 International** (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>)

