

4.3.4. Spoločnosť organizácií. Koncept občianskeho podniku

„Organizácie sú účelovo špecializované inštitúcie. Sú efektívne vždy preto, lebo sa sústreďujú na dosiahnutie svojho hlavného cieľa, je to ich základná úloha. Organizácia je zároveň skupina ľudí, zložená zo špecialistov na zásade del'by práce, ktorí pracujú nad spoločnou úlohou. Na rozdiel od inštitúcií ako rodina, spoločnosť, spoločenstvo, teda tradičných sociálnych celkov, organizácia je tvorená účelovo a nie je založená na psychologickéj prirodzenosti človeka, ani na jeho biologických potrebách. A aj keď ide o výtvor ľudský, predpokladá sa, že bude trvať len určitý čas – nebude večná, ale určite bude existovať dostatočne dlhý čas.“

P.F.Drucker v Postkapitalistickej spoločnosti venuje spoločnosti organizácií celú kapitolu 2 /str.49/

„Spoločnosť vo všetkých rozvinutých krajinách sa stala **spoločnosťou organizácií**, v ktorej je väčšina sociálnych úloh uskutočňovaná v organizáciách a prostredníctvom organizácií - či už podnikov, v nich existujúcich odborov, či ozbrojených síl, nemocníc, škôl a univerzít, veľkého množstva organizácií verejných služieb, pričom niektoré z nich sú štátnymi inštitúciami a mnohé z nich sú neziskové inštitúcie sociálneho sektoru. Spoločnosť, rodina, spoločenstvo, musia riešiť všetky problémy, ktoré sa vyskytnú. Ak by tak mali robiť organizácie, trieštili by svoje sily. Znižovali by svoju kapacitu. A tak organizácia je viac *nástrojom*, ako spoločenstvom. Bez jasného, cieleného poslania by organizácia čoskoro stratila svoju výkonnosť, svoju dôveryhodnosť. Výsledky organizácie vždy smerujú von, organizácie produkujú výsledky, ktoré sú definované jasne a nedvojznačne“/str.53 -55/

Organizácie sú vždy riadené, musia byť autonómne –všetko sú to znaky nového sociálneho fenoménu, ktorý sa objavuje v ekonómii až v 60.rokoch 20.storočia a v 21.storočí nadobúdajú masový a dominantný charakter **pracovnej inštitúcie**. Na základe celého výsledku Druckerových analýz (nielen v jednom jeho diele) môžem konštatovať, že klasická inštitúcia *podnik* ako ekonomický inštitút pre tvorbu hospodárskeho rastu a v kapitalizme ako inštitút *firma* pre tvorbu zisku je už teraz prekonávaná dominanciou inštitútu *organizácia*, ktorý bude najmasovejším pracoviskom budúcnosti. P.Drucker spojil analýzu s novým ekonomickým zdrojom, vedomosťami, pričom skonštatoval, že **práve sociálny pracovný inštitút organizácie, ktorý dokáže jediný úplne prežiť decentralizáciu pracovných činností a ich špecializáciu, bude tvoriť ekonomický základ budúcnosti**. Túto časť spojenia spoločnosti organizácií s ekonomickým zdrojom vedomosti by som však už nechal pre osobitné naštudovanie tak ako je to rozpísané v diele *Vedomostná ekonomika ako súčasť rodiacej sa postkapitslistickej spoločnosti, som autorom tejto stati*⁽⁸⁶⁾, prameň str.8 - 1.4.Kategória nákladov a zisku, na konci s teóriami.

Drucker teda definuje, že vedúcimi sociálnymi skupinami spoločnosti organizácií, ktoré budú rozvíjať aj ekonomiku vedomostí, budú kvalifikovaní špecialisti, manažéri vedomostí, ktorí vedia, ako alokovať poznatky a vedomosti, aby bolo dosiahnuté ich produktívne využitie – rovnako ako keď kapitalisti vedeli ako produktívne využiť kapitál. Ale prakticky všetci títo ľudia budú zamestnaní v organizáciách. Na rozdiel od zamestnancov v kapitalizme však títo zamestnanci vlastnia ako „výrobné prostriedky“, tak aj „výrobné nástroje“ – to preto, lebo vzdelaní pracovníci vlastnia svoje vedomosti a môžu si ich kamkoľvek brať so sebou.

Nový cieľ organizácie

Ústredným motívom už teda nebude tvorba zisku pre organizácie „za každú cenu, aj za cenu devastovania organizačného okolia a vonkajšieho prostredia organizácie“, ale sociálna zodpovednosť organizácie.

V diele Ekonomika vedomostí je popísaných aj **päť princípov tvorby vedomostí**, ktoré sú založené na základe ľudskej prirodzenosti a nie technickými normami, či ekonomickými zákonmi. Takisto treba prevziať z diela Petra M. Senge „Piata disciplína manažmentu“⁽⁸⁷⁾ tých päť „technológií“ pre budovanie učiacej sa organizácie, akými sú disciplíny pod názvom

Systémové myslenie,

Osobné majstrovstvo,

Myšlienkové schémy,

Spoločná vízia,

Tímová práca a učenie sa.

Ako píše P.Senge, „dnes dochádza ku konvergencii tých piatich komponentných technológií, ktoré majú učiace sa organizácie posúvať, inovovať vpred“. A to sú všetko „technológie“ ľudskej spolupráce, žiadne technické a automatizované strojové systémy IT.

Bez ich použitia sa človek môže stať v budúcnosti v globálnej ekonomike iba mechanickou alebo kybernetickou jednotkou, individuálne, sieťovo či sériovo zapájanou do produkčného procesu. Človek dnes už nie je „homo economicus“ podľa klasickej ekonomie, kalkulujúci v živote podľa ekonomickej racionality. Tu zrazu „pracujú“ aj emócie a vzťahy medzi ľuďmi, jednotlivcom a skupinou, skupinou a skupinou, kde je potrebná motivácia a zapojenie sa. Ako tvrdí P.F.Drucker, „***tu ide o oveľa viac ako len o spoločenskú zmenu. Je to zmena podmienok ľudského života. Čo táto zmena znamená – aké sú hodnoty spoločnosti vedomostí, pre čo sa angažuje a aké budú jej problémy- to doposiaľ nevieme***“.

odkazy

Postkapitalistická spoločnosť -P.F.Drucker kapitola 2 /str.49/

(86) Zajac-Vanka,Peter:Vedomostná ekonomika, 1.4. Kategória nákladov a zisku, na konci s teóriami, str.8,

(87)P.M.Senge: 5 disciplína manažmentu, str.13-21,Disciplíny učiacej sa organizácie