

Sociolog jako „rádce manažera“

MGR. DANA MUDD, PHD

FFUK V PRAZE

KATEDRA SOCIOLOGIE



Nad čím se zamyslíme...


Role sociologa v organizaci

Hlavní cíle projektů

Výstupy realizovaných projektů, přínosy pro organizaci

Úskalí spolupráce

Diskuse: kam a jak dál...




Sociolog v organizaci

Manažer se sociologickým vzděláním (nejčastěji na pozici HR, marketing)

Sociolog jako externí poradce


- Přímá spolupráce
- Součást týmu poradců

Metody

- Dotazníkové šetření
 - Kvalitativní metody – interview, pozorování, sociometrie
 - Kombinace technik
- 

Zkušenosti z praxe: hlavní cíle realizovaných projektů

Dotazníková šetření

- Spokojenost zaměstnanců, sociální klima
 - Zmapování situace, odhalení možných problémových míst, opakované měření-sledování trendů,
 - Připravenost organizace na změny
 - Zhodnocení situace v organizaci a stanovení potenciálu pro plánovanou změnu
 - Firemní kultura
 - Definice/redefinice hodnot organizace
 - „Audit“ komunikačních toků, personálních procesů
 - Zhodnocení efektivity komunikačních toků
 - Zhodnocení efektivity činnosti oddělení firmy (např. HR), zmapování očekávání od tohoto oddělení
- 

Zkušenosti z praxe: hlavní cíle realizovaných projektů

Sociometrie

- Zmapování struktury top-manažerských skupin před organizační změnou
- Zmapování struktury problematických skupin ve firmě, odhalení potenciálu leadera

Interviews jako podpora výše uvedených kvantitativních postupů

Facilitace focus-groups, konfrontačních meetingů

Přínosy pro organizaci /výstupy projektů/

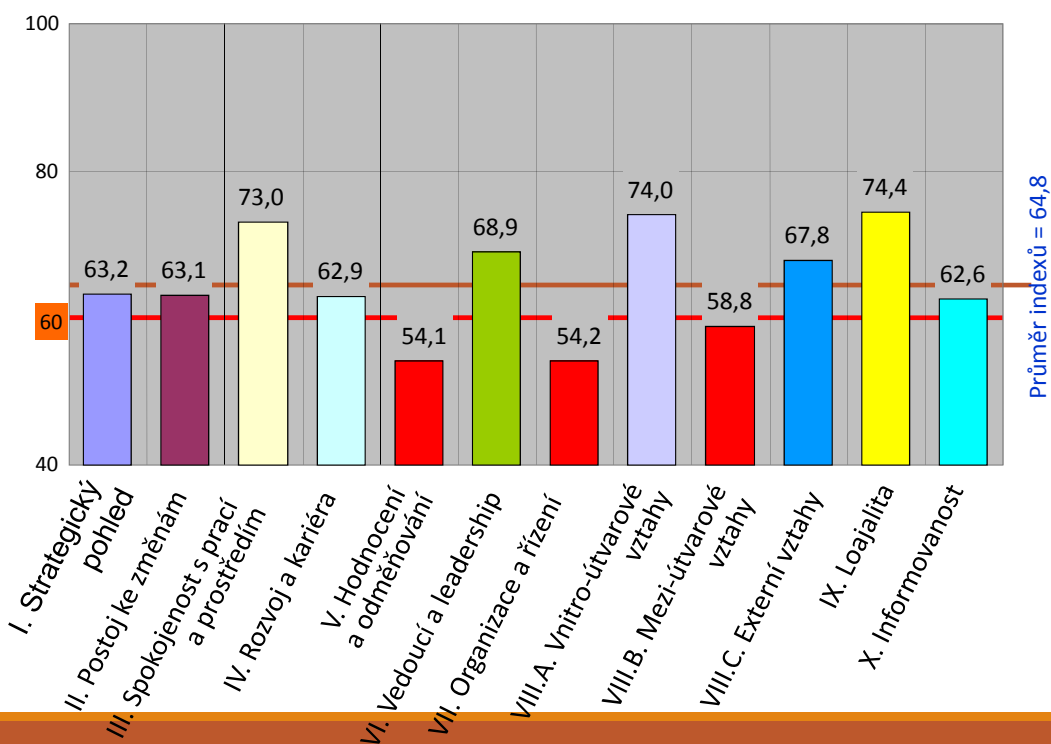
Definice/redefinice strategie řízení lidských zdrojů

- Odhalení problémových oblastí, potvrzení domnělých problémů
- Inicializace manažerské/celoorganizační „diskuse“ nad naměřenými výsledky s cílem hledat řešení
- Participativní řešení problémů, zlepšení organizační kultury
- Pomoc při predikci možné fluktuace
- Mnohdy jediný způsob poskytnutí zpětné vazby od zaměstnanců nahoru

Zavádění/implementace (plánovaných) organizačních změn

- Odhad rozložení postojů/chování vůči navrhovaným změnám

Příklad výstupů: sociální klima/personální strategie



7

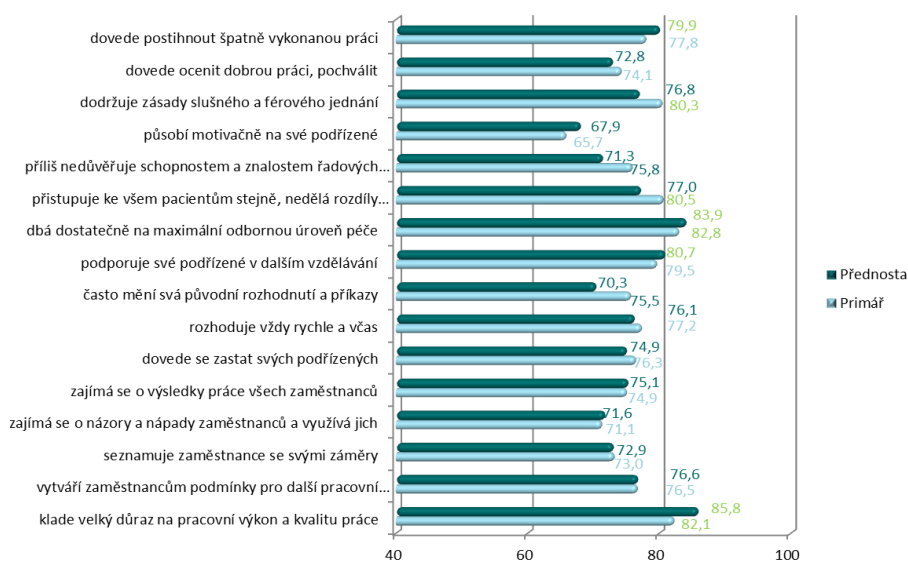
Příklad z predikace chování při organizační změně: podpora kontra loajalita

	Loajalita menší	Loajalita větší
Podpora malá	7% (49)	46% (341)
Podpora velká	5% (37)	43% (318)

Přínosy pro organizaci (pokr.)

- Hodnocení zaměstnanců
 - Hodnocení přímého nadřízeného po stránce „měkkých kritérií“ nad rámec standardního systému hodnocení– např. leadership, profesní chování
- Analýza skupin
 - Pochopení vztahů ve skupině, možnost aktivního ovlivnění fungování
 - Rozšíření sebepoznání členů skupiny a návazně zlepšení interakcí
 - Predikce „chování“ a efektivity fungování před organizační změnou
 - Odhalení možných „patologií“ z hlediska členů skupiny

Příklad: hodnocení nadřízeného ve srovnání přednosta, primář



Úskalí spolupráce

Omezené možnosti zpracování dat a následné interpretace

Obtížné „hledání společného jazyka“ mezi výzkumníkem a manažerem

Finanční limity provedení projektu a následných analýz

Tendence managementu filtrovat informace, podcenit detail

Možná neochota reagovat na zjištěné problémy

Problémy nastavení vztahu sociolog – HR manažer

Závěrem...

Ano, sociolog může být významným pomocníkem manažerské práce, ale...