CURS ACADÈMIC: 2004 – 2005
ENSENYAMENT: CIÈNCIES EMPRESARIALS

ASSIGNATURA: SOCIOLOGIA DE L'EMPRESA

PROFESSOR/A: ANTONI MORELL BLANCH

CURS: SEGON

CRÈDITS: 6

TIPUS: OBLIGATÒRIA

1. OBJECTIUS

Donat que l'assignatura està orientada a estudiants de Ciències Empresarials, el plantejament didàctic es basarà en un diàleg entre les categories analítiques pròpies de la sociologia i aquelles que són pròpies de l'economia, per tal de fer possible el coneixement de paradigmes alternatius al de l'economia convencional. Es tracta, per tant, d'endinsar-se en l'ús de nous marcs conceptuals que possibilitin la comprensió de la realitat empresarial des d'òptiques diferents a les que proporciona l'economia neoclàssica.

2. CONTINGUTS

En el transcurs de les diferents sessions i activitats que es duran a terme en el marc de l'assignatura Sociologia de l'empresa, plantejarem com els canvis econòmics, tècnics i organitzatius que han tingut lloc durant les últimes dècades impliquen radicals transformacions en les noves estratègies empresarials, orientades a resituar l'empresa en un entorn molt més competitiu, i com aquesta tendència queda reflectida en les recents aportacions de la teoria sociològica, i més concretament, d'aquella que afecta l'àmbit d'estudi propi i característic de la Sociologia de l'empresa.

Per una banda, l'empresa adopta una organització flexible, de base no necessàriament unisectorial ni uniterritorial. D'altra banda canvien les funcions, les responsabilitats i la forma d'actuar de la direcció i el personal. Així doncs, l'empresa reorienta la seva activitat al voltant d'un nou significat de la paraula qualitat, que afecta al producte, al servei, al preu, a la gestió... Aquest enfocament global de la qualitat s'articula al voltant de dos nous valors: la satisfacció del client i la participació del personal en la gestió de l'empresa.

Aquesta nova òptica, en la que el client s'ha convertit en l'única guia d'actuació empresarial, requereix modificacions en les tècniques de gestió, és a dir, canvis culturals que qüestionen la lògica tayloriana l'organigrama i la jerarquia. Canvis que impliquen passar d'una gestió per funcions a una gestió per processos.

La preocupació per la qualitat, i no sols la qualitat de productes i serveis, sinó la 'Qualitat Total' de l'empresa, és el que impulsa el canvi cultural en les organitzacions. I necessàriament, la formació constitueix una variable estratègica del canvi. Però en qualsevol cas, l'objectiu fonamental d'aquest tipus de gestió és la recerca d'elements de diferenciació en el mercat enfront els competidors. Es tracta,

en darrer terme, d'afavorir l'adaptació de l'empresa als canvis que s'estan produint en l'entorn en el que situa la seva activitat.

En aquest sentit, resulta fonamental el procés de selecció, integració, gestió i formació de recursos humans. Les empreses han d'identificar correctament les seves necessitats de personal, planificar la selecció i incorporació del nou personal, requalificar al que ja tenen, i realitzar una direcció participativa i motivadora. L'objectiu és aconseguir el treballador més adient per a cada lloc de treball, però que a més sigui polivalent, tingui iniciativa i creativitat.

Tot l'anterior és la conseqüència de passar d'una organització funcional a una organització per processos, d'estructures organitzatives jeràrquiques, verticals i rígides, a altres horitzontals i flexibles, de centrar l'atenció en la producció a fer-ho en el client.

Així, el nou ordre econòmic internacional que sorgeix amb la crisi dels anys setanta posa en entredit el fordisme (que havia caracteritzat la primera ruptura industrial) i instaura un nou sistema productiu anomenat d'especialització flexible, obrint el pas a la segona ruptura industrial.

En definitiva, la dinàmica del canvi permanent en el que les empreses es troben inserides és de tal magnitud, que Toffler anomena el "shock del futur" a la incapacitat de persones i organitzacions per respondre a ritmes de canvi tant accelerats. No ens ha de sorprendre, doncs, que Drucker es refereixi a l'època actual com "l'era de la ruptura".

Per tot això, pot afirmar-se que una organització estàtica no pot sobreviure en el context d'un canvi tant accelerat. Les organitzacions han de crear els mitjans per una renovació contínua, a més de reconèixer quan és necessari transformar-se i, sobre tot, disposar de les capacitats necessàries per a respondre amb èxit als canvis de l'entorn.

Tots aquests aspectes del món empresarial –que queden reflectits en el temari de l'assignatura– constitueixen l'objecte d'estudi de l'assignatura Sociologia de l'Empresa, i a ells dedicarem les diferents sessions teòriques i pràctiques que es duran a terme en el transcurs d'aquest curs acadèmic.

3. PROGRAMA

Tema 1: **Models clàssics d'organització del treball:** M. Weber: La racionalitat de l'organització burocràtica. F.W. Taylor: La direcció científica del treball. H. Ford: Els sistemes de producció en massa.

Tema 2: **Els nous models d'organització del treball:** El pas dels vells als nous models productius. El model "just a temps". La teoria de l'especialització flexible.

Tema 3: **Noves tecnologies i organitzacions empresarials:** Tecnologia i relacions laborals. Canvis en els estils de direcció. La tecnologia de la informació en l'àmbit de l'empresa.

Tema 4: **Qualificació i treball:** L'economia neoclàssica. La teoria institucionalista. La socioeconomia marxista.

Tema 5: **El "factor humà" en l'empresa:** Motivació i satisfacció en el treball. L'estrès en el treball. La sociometria i el clima afectiu dels grups de treball. La selecció de personal. La participació dels treballadors en l'empresa.

Tema 6: **La divisió de rols a l'empresa:** L'evolució dels papers socials en l'empresa. El director d'empresa. El rol de tècnic. El rol d'empleat. Els comandaments intermedis. El rol de l'obrer.

4. MATERIALS DE L'ASSIGNATURA

Els materials necessaris per a dur a terme les diferents activitats que s'aniran realitzant durant el curs es podran obtenir a través de la Web-CT i/o a copisteria.

5. BIBLIOGRAFIA

Els textos que s'indiquen a continuació es troben disponibles a la biblioteca del centre o, en tot cas, en el Departament. La llista proposada no exclou la possibilitat de consultar altres textos d'interès que puguin anar sorgint en el transcurs del curs acadèmic. En qualsevol cas, *recomanen als alumnes que consultin amb el professor* per tal de poder orientar-los correctament en les seves lectures.

- Bilbao, A. (1996): El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable, S. XXI, Madrid.
- Brunet, I. i Morell, A. (1998): Clases, educación y trabajo. Trotta. Madrid.
- Castillo, J. J. (1994): El trabajo del sociólogo, Complutense, Madrid.
- Castillo, J. J. (1996): Sociología del trabajo. Un proyecto docente, CIS, Madrid.
- Coriat, B. (1993): Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa, S. XXI, Madrid.
- Finkel, L. (1994): La organización social del trabajo, Pirámide, Madrid.
- Gamendía, J. A. (1994): Tres culturas. Organización y recursos humanos, ESIC, Madrid.
- Gaviria, R. (1998): Conceptos fundamentales de sociología. Alianza. Madrid.
- Infestas, A. (1991): Sociología de la empresa, Amarú, Salamanca.
- López, R. (1995): Sociología industrial, Alianza Universidad, Madrid.
- Lucas, A. (1992): Sociología de la empresa, Ibérico Europea de Ediciones, Madrid.
- Lucas, A. (1994): Sociología para la empresa, McGraw-hill, Madrid.
- Mayntz, R. y otros (1985): Introducción a los métodos de la sociología empírica, Alianza Universidad.
- Miguélez, F. (1991): Las organizaciones sindicales, en Miguélez, F. y Prieto, C.: Las relaciones laborales en España, S. XXI, Madrid.
- Offe, C. (1992): Las sociedades del trabajo, Alianza Editorial, Madrid.
- Peña Baztan, M (1985): La psicología y la empresa, Hispano-Europea de ediciones, Madrid.
- Sarries, L. (1993): Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna. Mira, Madrid.
- Sarries, L. (1994): Nuevos modelos de organización industrial. Análisis sociológico, Mira, Zaragoza.
- Schneider, E. V. (1966): Sociología industrial, Gaudarrama, Madrid.
- Tezanos, J. F. (ed.) (1987): La democratización del trabajo, Sistema, Madrid.

6. AVALUACIÓ

Examen test al final del semestre i eventualment altres activitats de caràcter voluntari.