

Posudek vedoucího práce Kristýny Kosinové *Bez šéfu?*

Kristýna Kosinová napsala diplomovou práci, ve které se věnuje otázkám dehierarchizace organizací v současném Česku. Fenomén zkoumá na různorodém vzorku, který zahrnuje jak firmy, tak nevládní organizace. Na práci je potřeba ocenit hned několik věcí. V první řadě je to samotné zahrnutí nevládního a zároveň soukromého sektoru. To umožňuje zkoumat problematiku autonomních organizací a sebeřízení v různých a mnohdy i přímo protichůdných konstelacích kapitalistických i antikapitalistických uskupení. Mimo to, práce má kvalitně stanovené výzkumné otázky, přehlednou a fungující (klasickou) strukturu práce, velmi akurátně zpracovanou metodologii, poctivou analýzu i jasné závěry. Kosinová zjišťuje, že: „*Na jedné straně firmy s neoliberálními hodnotami využívají tyto principy k maximalizaci zisku, akceschopnosti a udržení konkurenční výhody. Na druhé straně neziskové organizace a aktivistické kolektivy vnímají sebeřízení jako nástroj odporu proti hierarchickým strukturám, kapitalistické logice a jako nástroj vzájemné péče. Tato dichotomie vyvolává otázku, zda mohou stejné nástroje a praktiky sloužit jak k udržení a podpoře stávajícího systému, tak k jeho narušení*“ (str. 109). Speciálně cením skvěle zvládnutý abstrakt, který zahrnuje vše hlavní – představení, závěry, relevanci i možné budoucí výzkumy. Jasně a funkční je i praktické ukotvení práce. Kosinová se tématu věnuje primárně z důvodů aplikovaného potenciálu, v rámci kterého její DP může „*sloužit jako inspirace (či varování) pro další organizace.*“ (str. 1) Z práce je patrný velký zájem autorky o problematiku a tedy to, že „*tématem žije*“ – to koneckonců přiznává v povedené pasáži o vlastní pozicionalitě a reflexivitě a nutno přiznat, že toto „zapálení“ jde práci většinou ku prospěchu. Autorka totiž do práce zahrnuje i promyšlení toho, kudy by se mohly vydávat další výzkumy obdobného zaměření. Budoucnost takového bádání vidí ve zkoumání „*dlouhodobých dopadů sebeřízení na udržitelnost organizací a hledání způsobů, jak lépe (a systematicky) podporovat zaměstnance a zaměstnankyně v těchto strukturách.*“ (str. 110) K této vizi bych rovněž doplnil výzkum různorodosti v rámci firemního pojetí, respektive nevládního pojetí, protože obě tato pojetí zůstávají v Kosinové práci sice vzájemně nesourodé, ale vnitřně homogenní. V neposlední řadě na práci cením kompaktnost mezi teoretickou a empirickou částí – nejenže se autorka v teoriích věnuje téměř výlučně jen tomu, co pak i analyzuje, ale rovněž je schopna se v některých analytických krocích empirické části vracet a vztáhnout ke konceptům a teoriím (viz např. str. 53).

Práce má ovšem i řadu negativ. Mezi ty závažnější řadím krátký a podvyživený závěr, ve kterém zároveň chybí jakýkoli návrat ke konceptům z teoretické části. Tak jako se autorce podařilo učinit kompaktní posun od teorie k empirii, tak se jí nepodařilo se poté opět od empirie vrátit k teorii a něco k ní říct pod tíhou vlastních dat. A je to škoda, protože zajímavých témat se v práci otevírá celá řada – pro mě fascinující je například schéma a někdy i jazyk evoluce (viz např. str. 11), kterým zkoumání přechod na sebeřízení rámuje a který umožňuje produktivní interakci s kritickými debatami stran evoluce v společenských vědách. Nejenže autorka evoluci neproblematizuje, ale jde trochu evolučnímu narativu o fázích vývoje řízení naproti tím, že zaměřuje primárně vývoj na západě a západní teorie a opomíjí specifika českého či střeoevropského/východevropského kontextu, ve kterém výzkum provádí. A to je škoda, protože explicitnější propojení s debatami o české kultuře a aspektech typu improvizace, infrapolitika, kutilství, interimperiální pozice, autostereotyp o „zlatých českých ručičkách“ by mohlo zajímavým způsobem nasvítit debatu o sebeřízení v organizacích. Kosinová sice v poslední větě práce píše, „*že i v českém prostředí mohou vznikat inovativní modely, které podporují rovnost, spolupráci a odpovědnost na všech úrovních.*“ (str. 110) Toto české prostředí ale v práci samotné důkladně nepředstaví – přestože z většiny čerpá z česky psané literatury.

Mimo to, za ne úplně povedenou a dotaženou považují Kosinové práci s některými klíčovými pojmy. Pojem „holokracie“ se objeví v klíčových slovech a pak už nikdy. Pojem „autonomie“ se sice objeví kromě klíčových slov v práci vícekrát, ale nikdy ho autorka nepředstaví, respektive odbornou debatu kolem něj. Kosinová opakovaně používá ve společenských vědách kontroverzní pojem „přirozenost“ aniž by jeho použití kriticky obhájila („Práce je přirozená součástí lidských životů,“ str. 20 či „Naše tradiční systémy řízení de facto podkopávají přirozené lidské vlastnosti,“ str. 24 či „Není ale konflikt přirozeně osobní – stejně jako zpětná vazba?“ str. 39). V neposlední řadě u pojmu „moc“ vychází spíše z klasického pojetí moci coby vlastnictví používaného k vydržování hierarchie jedněch nad druhými. Zkoumá-li sebeřízení, nabízí se větší využívání konceptuální práce Michela Foucaulta, jehož autorka zmiňuje jen letmo a v určitých pasážích nepřesně (viz např. „praxe mocných, vysoko postavených“ na str. 27). Kdyby Kosinová Foucaulta důkladně aplikovala, nemohla by rozumět principu ne-hierarchie jako synonymu sebeřízení, protože byl to právě Foucault, který ukázal propojení sebeřízení a moci coby conduct of conduct s určitým pojetím hierarchie (např. v pojetí pastýřské moci).

Za drobnější prohřešky pak považují příliš elementární až slovníkové představování některých fenoménů v čele se sociologií organizace či empirickým výzkumem (k použití slovníku viz str. 5); slovník paskvily typu „neoliberalističtí manažeři“ či občas krkolomnou práci s citacemi z odborné literatury, která autorka na několika místech v textu dává z mě neznámých důvodů na úplný závěr podkapitoly.

Celkové hodnocení

Kosinová si úspěšně osvojila sociálněvědní řemeslo a prokázala, že je schopna provést a analyzovat kvalitativní výzkum. Práce je zajímavá a přínosná. Práci doporučuji k obhajobě, ale pro výše zmíněné nedostatky ji nicméně navrhuji hodnotit velmi dobře v bodovém rozmezí 13-14 bodů.

Otázky k obhajobě

1. Kristýna Kosinová se primárně zaměřuje na menší a střední podniky a organizace. Je podle ní možné zavádět horizontálnější principy sebeřízení i do větších organizací? V čem by to bylo jiné?
2. V současném sociálním aktivismu vidíme určitý odklon od neformálnosti, horizontality a autonomie v sebeřízení vstříc formálnějšímu organizování se s určitým stupněm hierarchie stran například placených a neplacených funkcí. Příkladem může být Iniciativa nájemníků a nájemnic. Čím si tento odklon vysvětluje?

V Praze, 27. ledna 2025



Bob Kuřík, Ph.D.