

do obecně společenských závěrů, když uvažují o životě v továrně zítřka a o automatizované společnosti, když analyzují volný čas a nadbytek jako masový problém, když prostě argumentují svou kategorií k označení budoucí společnosti — Society of Security (společnost jistoty) — jejíž obsah vykládají shodně s jinými autory a jejich kategoriemi (Modern Society, Industrial Society, The affluent Society apod.).

Vyjádřit na malém prostoru recenzního článku hlavní rysy obsáhlé práce skrývá v sobě už technicky nebezpečí jednostrannosti. Pokládám učebnici prof. Vincenta a Mayerse za jednu z dobrých prací tohoto druhu. Už kombinací autorů — sociolog a ekonom — která právě pro oblast průmyslové sociologie se jeví jako šťastná, ne-li nezbytná. Už věcnosti, s níž se pojednává o většině problémů, věcnosti, jejíž obecnější formy komentoval již Lenin jako sympatický rys Američanů. Neméně pro značnou erudovanost autorů, stavěnou nikoli na odív, ale spíše do struktury knihy, metod zpracování jednotlivých kapitol, konečně i vystupující ve formě znalosti široké a užitečné fakticity. Některé pasáže jsou přirozeně příliš specificky americké, řada míst však má výhodu široké aplikovatelnosti.

Pokud se autoři jen navenek tváří, jakoby měli marxismus za tak zcela běžný a ve všem podstatném překonaný směr, za jeden z mnoha „ismů“ — vnitřně jsou si však vědomi síly této filosofie, jež se přece po všech těch nesčetných „vyvráceních“ v dějinách znovu vždy objevuje a hlavně prakticky realizuje (Kuba) — pak je jejich postoj důkazem síly konformismu. Jestliže se tak jen netváří, jestliže je takové „lehké“ překonání teorie tříd, dialektiky výrobních sil a vztahů, alienace atd. výrazem míry jejich znalosti marxismu, tu by snad bylo správné ji zvýšit, a to přímo studiem Marxe, nikoli textů marxologů v jejich zemi.

Vzhledem ke kladům a věcnosti řady partií této učebnice se domnívám, že by výběrový překlad nejcennějších míst byl obohacením naší sociologické knihovny.

Jaroslav Kohout

Základy sociologie průmyslu

Doplňně a opravené druhé vydání knihy Adama Sarapaty a Kazimierza Doktora¹ *Elementy Socjologii przemyslu* (Varšava 1963) je velmi potřebnou knihou, a to nejen pro ty, kteří se zabývají sociologií průmyslu. Je tomu tak nejen proto, že průmyslový podnik je dnes v hospodářsky vyspělých zemích jednou ze základních organizací, že je systémem, v němž se promítá makrostruktura i mikrostruktura společnosti, ale především pro kvalitu knihy samé, která je příkladem solidní sociologické práce. O důkladnosti práce svědčí nejen systematická a rozsáhlá bibliografie a

věcný index, ale hlavně obsah této pozoruhodné studie.

Knihla obsahuje vedle krátké předmluvy autorů tři základní oddíly:

- a) předmět a historie sociologie průmyslu,
- b) společenská organizace průmyslového podniku,
- c) povolání a práce.

V první části je sociologie průmyslu definována jako součást sociologie práce a autoři se opírají o díla J. Szepaňského a A. Matejky. To je dnes již v polské sociologii běžné, že jednotlivé sociologické práce nečiní osamocené z ostatní sociálněvědné produkce, jako je tomu u nás, ale že mají své prostředí, vytvořené monografiemi, studii a překlady jiných autorů. To samozřejmě usnadňuje polským sociologům práci, dává jim možnost srovnávat a zobecňovat.

Autoři rozdělují práci sociologa a praktika na tyto činnosti:

1. popis a objasnění
2. předvídání
3. porada a závěry
4. rozhodnutí
5. provedení
6. kontrola.

Činnosti uvedené pod č. 1., 2., 3. a 6. pokládají za potencionální funkci sociologa. Zdůrazňují především úlohu sociologa jako experta, jehož zjištění a doporučení mohou sloužit jako podklady pro řízení podniků. Tato první, teoretická část knihy, pojednávající o předmětu sociologie průmyslu, je doprovázena stejně jako i další kapitoly tabulkami a grafy, které ji činí velmi konkrétní a názornou. Pro současnou diskusi o otázkách kvalifikace je dobrým podnětem i souhrn hlavních kvalifikačních předpokladů shrnutých podle údajů amerických pramenů v tyto čtyři body:

- a) schopnost navazovat kontakty v povolání a ve společnosti,
- b) schopnost vedení jedinců a skupin,
- c) schopnost spolupráce s členy pracovní skupiny,
- d) schopnost přijímat osobní odpovědnost za jiné.

Přínosem této sociologické definice kvalifikace vedoucích je právě pojetí kvalifikace nikoli jako dílčích znalostí, ale jako společenské funkce, jejíž podstatou je upevňování společenských vztahů a vedení pracovních skupin.

V kapitole o historii sociologie průmyslu si autoři všímají, jak se pod vlivem průmyslového rozvoje postupně formuloval předmět sociologie průmyslu a jeho základní pojmy. Oceňují úlohu Saint-Simona, který předpokládá, že v „průmyslovém řádu“ bude společnost organizována podle vzoru průmyslového závodu. Rozebírají i práce Marxe a Engelse, které se týkají problematiky se sociologií průmyslu spojené. Mezi představitele sociologie průmyslu 20. století počítají E. Durkheima, G. Friedmana (jehož práce *Člověk a*

¹ A. Sarapata — ředitel Ústavu sociologie práce a průmyslu Polské AV; K. Doktor — věd. pracovník tohoto ústavu.

stroj vyšla v lidovém Polsku), E. Mayo. Oceňují i zásluhy V. I. Lenina o výzkum důsledků industrializace. Pak podávají obsáhlý přehled autorů, kteří se od r. 1867 zabývají problematikou sociologie průmyslu v Polsku. Tato kapitola neřeší nové úkoly, které staví před sociologii průmyslu rozvoj vědeckotechnické revoluce a nezabývá se rovněž problémy technokratismu a manažerismu, které jsou rovněž s danou problematikou spojeny.

Druhou částí práce je rozbor společenské organizace průmyslového podniku. Autoři definují organizaci slovy amerického experta v teorii řízení Ch. Barnarda: „Organizace je systém vědomě zkoordinované činnosti dvou anebo více osob“. Pak analyzují formální organizaci průmyslového podniku, která je souhrnem oficiálních vztahů, vymezených předpisy, pravidly a statuty. Znakem formální organizace je titul, označující určitou pozici a roli: mistr, dílovedoucí, ředitel. Prvky formální organizace jsou dělba práce, hierarchie moci, kanály komunikací a systémy odměňování. Dělbba práce vytváří v podniku různé funkce: výrobní, technické, obchodní, personální, plánovací, účetnické, administrativně-hospodářské. Hierarchie moci v socialistickém podniku je kombinována s účastí pracujících na řízení prostřednictvím společenských organizací. Kanály komunikací přenášejí informace, příkazy, doporučení a požadavky. Systémy odměňování pak upevňují formální organizaci diferencovanou odměnou různých rolí v této organizaci zastávaných.

Druhy formální organizace jsou tři: lineární, funkcionální a štábní. Jsou to schémata, která jsou v praxi různé kombinována. K formální organizaci patří i průmyslová byrokracie. Zatímco v běžném jazyce má slovo „byrokracie“ význam nepružného, zdlouhavého i neodpovědného úřadování nebo od společnosti odděleného úřednictva, ve společenských vědách od dob Maxe Webera je pojem byrokracie spojen s typem formální organizace. Autoři poukazují na příčiny růstu byrokratické organizace průmyslu, mezi něž patří: velikost průmyslových podniků, specializace v průmyslu, používání technických a organizačních poznatků, mechanizace výroby, předvádění, plánování a kalkulace a konečně i nutnost disciplíny uvnitř formální organizace průmyslového podniku. Při rozboru vlastností byrokracie využívají práce Maxe Webera i nových sociologických studií, pokračujících v jeho rozboru byrokracie.

Neformální organizace jsou spontánně vzniklé skupiny nebo kolektivy, utvářející se na základě vzájemných sympatií, příbuznosti, zájmu, místa, zábavy nebo známosti. Autoři uvádějí také vzorce chování a příklady postojů uvnitř neformálních organizací, zjištěné sociologickými průzkumy. Zajímavé jsou úvahy o prvotních a druhotných, dobrovolných a nedobrovolných skupinách v průmyslovém podniku a grafická vyjádření vztahů uvnitř malých skupin. Příklad z průzkumu fluktuační, uskutečněného E. Mayem v roce 1943 v leteckých závodech v Kalifornii, ukazuje praktický význam poznatků o vnitropodnikových vztazích. Z tohoto hlediska také autoři

oceňují sociometrii. Pak ukazují funkce neformálních skupin: usnadnění společenské komunikace, provádění společenské kontroly, vytváření postojů k práci a skupinových norm chování.

V kapitole *Řízení a moc* jsou podrobeny rozboru vztahy řízení a zkoumány jeho hlavní zásady: demokratický centralismus, plánování, zásada výrobně-územního uspořádání. Moc, kterou Max Weber definoval jako možnost přijímat rozhodnutí o chování jiných osob i proti jejich vůli, klasifikují jako moc založenou na převaze, na přesvědčování, na manipulaci. Rozlišují tři druhy moci: založené na racionálních základech, na tradici, na víře ovládaných v nadpřirozenost vládce. Pak definují dva systémy moci: monocentrický a polycentrický. Ve zvláštním odstavci se pak zabývají mocí v průmyslovém podniku, ukazují dělbu mezi ředitelem a zastupitelské orgány v polských podnicích (dělnické rady apod.). Další část kapitoly je věnována výkonu moci. Velmi zajímavé a zřejmě dobře odpozorované jsou projevy autokratického a demokratického postupu vedoucího. Z hlediska účasti na rozhodování dělí autoři příslušníky závodu na skupiny apatické, přechodné, strategické a trvalé. Na základě výsledků vlastních průzkumů pak K. Doktor ukazuje názory na vztah dělníků a vedoucích.

Další kapitola práce studuje pozice a role pracovníků závodu. Pozici definují jako místo jedince ve skupině, roli jako očekávané chování, jako souhrn oprávnění, nároků, závazků a odpovědnosti. Roli ředitele dělí na objektivní, tj. to, co skutečně dělá, a subjektivní, to je představy ředitele o vlastní úloze. Ukazují pak různé chápání této role jako hlavního administrátora, technika nebo ekonomu. Rozebírají rovněž role dělníků a jejich pozici v průmyslovém podniku.

Třetí část knihy je věnována povolání a práci. V této části se snad ještě více než v předchozích uplatňují výsledky dosavadních sociologických průzkumů. Jde o výzkum volby povolání, průzkum názorů mládeže na životní úspěch a jiné. Na základě průzkumu byla také zpracována hierarchie povolání podle společenské prestiže, materiálních výhod a stálosti práce. Tabulky a grafy ukazují vedle zajímavých údajů i příkladné zpracování daného tématu z hlediska klasifikace a kvantifikace zkoumaných jevů. Další odstavec je pak věnován problematice atraktivnosti jednotlivých povolání, při jejímž průzkumu se v názorech lidí na první místo dostal inženýr jako povolání pro muže a lékařka jako povolání pro ženy.

Druhá kapitola této části knihy se zabývá vztahem k práci. Dělí jej na vztah k povolání a na vztah k pracovnímu prostředí (spolupracovníkům, vedení, nadřízeným atd.). V této kapitole je provedena také klasifikace vedoucích podle jejich vztahu k sociologickým průzkumům. Autoři poukazují na neudržitelnost postoje spojeného s odmítáním průzkumu, ale současně varují i před tzv. „sociologickým entuziasmem, tj. vírou, že sociologický výzkum všechny problémy vyřeší. V odstavci o uspokojení z práce ukazují (především