

kolektivní sociální situaci, jde ovšem o relativní pojem i skutečnost, které je třeba pojímat na podkladě současné široké divergence rolí. Vedle důvodů proti dalšímu zaměstnávání starších pracovníků („bezstarostné stáří“, uvolnit místa mladším, menší schopnost přizpůsobení technickým změnám) lze uvést řadu důvodů pro (pravidelnost v práci, koncentrovaná pozornost, metodičnost, kázeň, trpělivost aj.). Statistické věkové skupiny nemohou téměř nic vypovídat o sociálním průběhu stárnutí. Autor vyslovuje hypotézu, že specifickou pro stáří je redukce sociálních vztahů a potíže vznikají právě v důsledku toho, že je pracovník vyloučen ze své pracovní skupiny a postaven do nového prostředí. Zvláštní role starého neexistuje, je to fikce. Jde spíše o problém menšiny v sociální struktuře. Nemáme-li staré lidi považovat za menšinu, musíme dle Attes'andera ovšem změnit vžitou stupnici hodnot.

D. S.

Atteslander P.: Der Mann am Steuer, Ein Beitrag zur Führerrolle im Industriebetrieb in: „Industrielle Organisation“ 1964, 1.

Po zdůraznění významu empirických sociálních výzkumů pro demytologizaci pojmu „vůdce“ autor uvádí, že vzhledem ke své pluralistické hierarchii představují průmyslové podniky v podstatě kontrární normativní subkultury vůči okolní společnosti, tendující k egalitárnímu demokratismu. Vedení a skupinové normy se těsně proplétají. Vedení je sociální proces omezeného trvání: inovace, změna sociálních systémů. Je dynamické, zatím co řízení, administrace se týká již pozic a jiných strukturálních znaků. Vedení se silně týká neformální oblasti. Funguje nejen v souvislostech věcné, ale i emoční kooperace. Vlastní vedení může být prováděno pouze v kooperačním systému, který ovšem není bezkonfliktním vzhledem k divergujícím zájmům jednotlivců i skupin. Vedení má být zkoumáno jako sociální role. Vedoucí chování plyne ze stálých interakcí lidí. Atteslanderova studie se vyrovnává s řadou pojetí pojmu „vedení“ v německé i americké sociologické literatuře. Sama spíše rozebírá pojmoslovné předpoklady problému, méně se opírá o konkrétní výsledky sociologických výzkumů v závodech.

D. S.

Machonin P.: Změny v postavení pracujících v československých závodech od roku 1945 do dneška

in: Dějiny závodů v ČSSR, Práce, Praha 1965. Přehled hlavních problémů společenských vztahů v našich průmyslových závodech je podán na pozadí základních revolučně třídních přeměn, které vedly k početnému rozšíření a současně k určitému „rozřezávání“ dělnictva. Autor výrazně hovoří o vybudování kolektivistického typu ekonomických vztahů, opomíjí však hierarchické vztahy, které zesílily na základě soustředěnosti společenského vlastnictví. V souvislosti s tím poněkud přeceňuje sociální jednotu pracujících

v závodech, i když správně zdůrazňuje, že nelze hovořit o sociální stejnorodosti. Poznává, že při tomto studiu nestačí sledovat jakési „holé“ sociálně politické vztahy, ale je nezbytné opírat se o tendence vývoje techniky, kvalifikace, pracovní doby atp. a spolu s těmito tendencemi sledovat vývoj vztahů mezi lidmi i jejich psychologický projev. V přehledu sporných vztahů socialistických pracovních kolektivů v závodech jsou uvedeny vztahy mezi pracujícími vyplývající z různého stupně složitosti, kvalifikovanosti a oduševnělosti práce, rozporné vztahy mezi pracovními kolektivy a profesemi (k tomu dodáváme, že jejich studium je zvlášť důležité pro poznání utváření skupinových, nakonec i podnikových zájmů), rozporné vztahy vyplývající z různé úrovně účasti pracujících na řízení, sociální vztahy mužů a žen a sociální vztahy generací. Autor vyzvedá, že zavedení nové soustavy řízení si dříve či později vynutí podstatné zvýšení neformální účasti kolektivů pracujících na řízení. Svou argumentaci omezuje jen na předpoklad, že pracovníci budou na kvalitě a efektivnosti výroby i samotného řízení mnohem bezprostředněji zainteresováni.

D. S.

Vopička E.: Vnitropodnikové řízení v nové soustavě řízení

NPL, Praha 1965

Popularizující knížka vychází z toho, že v zájmu zajištění souladu mezi hospodářskou aktivitou vnitropodnikových útvarů, jednotlivých pracovníků a potřebami celého podniku, sladění prvku kázně a prvku iniciativy přináší nová soustava důraz na využívání hodnotových vztahů též ve vnitropodnikovém řízení. Výstižně charakterizuje hospodářská střediska, odpovídající úsekům činnosti, jež tvoří uzavřené odpovědnostní okruhy a mají se stát základními nositeli hodnotových vztahů. Pro sociologa je práce přínosná nejen jako solidní ekonomicko-organizační informace, ale i tím, že kritizuje jednostranně ekonomický přístup k řízení. Žádá podstatný ohled k psychologické a sociologické stránce řízení. Uvádí např., že mistři mohou podstatně zvýšit efektivnost své řídicí činnosti a její vliv na vytváření motivů k práci, překročí-li hranice úzce ekonomického či dokonce technického chápání problematiky dílny, budou-li se hlouběji zamýšlet nad sociálními vztahy mezi pracovníky. V osobních odděleních by se měli více uplatňovat profesionální psychologové a sociologové, to však nemůže substituovat požadavek, aby poznatky psychologie a sociologie pronikly do obsahu, metod a forem práce každého, kdo se v našich podnicích podílí na řízení.

D. S.

Kobr J.: Organizace průmyslu a průmyslových podniků v nové soustavě řízení

NPL, Praha, 1965

Solidně informativní práce o organizačním utváření zejména nadpodnikových hospodář-