

Hospodářská organizace jako sociální systém je souborem strukturovaných prvků; tyto prvky jsou společenské subjekty, tj. jedinci a užší skupiny (kolektivy). Její řízení spočívá v koordinaci lidského úsilí k dosažení stanoveného cíle; týká se tudíž společenských vztahů a procesů a je také samo společenským vztahem. Vedle toho hospodářská organizace a širší sociokulturní prostředí, ve kterém se nalézá, působí na sebe navzájem. Z toho plyne, že každý řídicí (jakož i některý výkonný) pracovník potřebuje pro výkon své funkce sociologické poznatky. Užívání sociologických poznatků řídicím pracovníkem však neznamená, že dotyčný pracovník se stává sociologem, pokud sociolog pro nás znamená určitou profesi, resp. roli.

Řídicí pracovník v hospodářské organizaci může získávat sociologické poznatky v podstatě trojím způsobem. Za prvé soukromým studiem, návštěvou různých kursů apod. Za druhé od externích odborných pracovníků, resp. odborných institucí. Za třetí od interního odborného pracovníka, tzn. od příslušníka dotyčné hospodářské organizace.

Poznatky, které řídicí pracovník získává prvním způsobem, mají zpravidla obecný charakter v tom smyslu, že se netýkají bezprostředně jeho specifických, konkrétních problémů, zvláště jsou-li složitější povahy, i když mu dávají přehled o předmětu, metodách a možnostech sociologie. Řídicí pracovník však potřebuje sociologické poznatky pro konkrétní rozhodnutí. Tyto poznatky nemůže získávat a zpracovávat sám, protože tyto činnosti jednak nejsou obsaženy v jeho pracovní náplni, jednak na ně nemá čas a zpravidla ani kvalifikaci. Potřebuje proto speciálního odborného pracovníka, ať interního či externího, který by tyto činnosti vykonával a předkládal mu výsledky v takové

formě, která by mu umožnila rychlou, jasnou a věcně správnou orientaci a na jejím základě příslušné a odpovídající rozhodnutí.

Uvedené tři způsoby získávání sociologických poznatků řídicím pracovníkem se nevylučují, ale doplňují a mohou (resp. musí) být také podle potřeby kombinovány. V následujícím se však chceme stručně zmínit toliko o jednom z těchto způsobů — o sociologovi jako příslušníku hospodářské organizace a jeho roli v ní (porovnej k tomu též náš článek v časopise „Ekonomika stavebnictva“, roč. 1966, č. 7, str. 202—206). Tato otázka je důležitá zejména proto, že sociologická pracoviště v hospodářských organizacích jsou stále ještě ve stadiu budování a zápasí nejen s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, ale také s neujasněností pokud jde o jejich organizační začlenění, funkci, konkrétní úkoly a možnosti.

Činnost sociologa v hospodářské organizaci je svou povahou činností vědecko-výzkumnou, protože sociolog musí získávat a zpracovávat informace vědeckým způsobem; je to činnost tvůrčí, nikoli rutinní. Svým zaměřením je pak činností aplikovanou, protože jeho informace jsou určeny jako podklad pro řízení, tedy pro praktické účely.

Sociolog plní v hospodářské organizaci především funkci sociotechnickou. V jejím rámci se zabývá činností diagnostickou, poradní a projekční. Výzkumy, které při jejím plnění provádí, jsou výzkumy aplikovanými; jejich předmětem mohou být jak interní společenské jevy (tj. jevy uvnitř dané hospodářské organizace), tak externí společenské jevy (tj. jevy mimo danou hospodářskou organizaci). Při plnění této funkce je odpovědný za vědeckou kvalitu provedených diagnóz, poskytnutých rad, podaných návrhů a vypracovaných projektů; naproti tomu není jako

¹ *Sdělení redakce:* Tento příspěvek uveřejňuje Sociologický časopis jako příspěvek diskusní.

sociolog odpovědný za přijetí nebo odmítnutí předložených návrhů (rad, doporučení, posudků, projektů) a za jejich provádění.

Vedle této funkce plní sociolog v hospodářské organizaci ještě druhou funkci, a to výchovnou. Při jejím výkonu se zaměřuje především na řídící, odborářské a stranické pracovníky, kteří si musí uvědomit potřebu a význam sociologických poznatků, musí se naučit je používat, musí znát možnosti a hranice sociologie apod. — krátce, musí umět sociologicky myslet. Ale potřebu a význam sociologie si musí uvědomovat i ostatní pracovníci v hospodářské organizaci, zejména ti, na které se bude sociolog při své výzkumné činnosti obracet s žádostí o informace.

Součástí výchovné funkce je na jedné straně zdůrazňování humanizačního významu sociologie, na druhé straně pak boj proti extrémním a nesprávným názorům, které sociologii buď podceňují nebo přeceňují. V této souvislosti musí sociolog poukazovat hlavně na to, co sociologie není. Za prvé, není panaceou — všelékem, který dokáže odstranit všechny potíže a problémy a splnit všechna přání. Za druhé, není deus ex machina — kouzelnou formulkou či čarovným proutkem, který okamžitě a bez lidských, mechanických a finančních prostředků dokáže splnit vše, co se od něho požaduje. Za třetí, není řemeslem, pokud se řemeslem rozumí mechanická, rutinní, lhostejná a bez tvořivosti prováděná činnost. A konečně není ani šarlatánstvím, které slibuje vše u vědomí, že slibuje nemožné.

Pokud jde o organizační začlenění, je sociolog v hospodářské organizaci štábním pracovníkem. Při jeho konkrétním organizačním začlenění by měly být vzaty v úvahu čtyři hlavní zásady, které jsou nutné pro výkon jeho funkcí a které plynou z jeho role v hospodářské organizaci (nejsou tudíž vázány na konkrétní osobu):

1. Sociolog by neměl být zatěžován různými činnostmi, které bezprostředně a nezbytně nesouvisí s vlastním výkonem jeho funkcí.
2. Sociolog musí mít možnost studovat potřebné domácí i zahraniční prameny,

jakož i udržovat styk se sociology a jinými vědeckovýzkumnými pracovníky v jiných organizacích a institucích.

3. Sociolog musí mít dostatečnou autonomii, a to především při volbě metod, technik a způsobu provádění výzkumů, při zpracovávání dat a při formulování učiněných závěrů, a do určité míry též při definování a upřesňování stanovených úkolů; právě zde je inherentní možnost konfliktů mezi odbornými zájmy sociologa a praktickými zájmy objednavatele.
4. Sociolog musí být organizačně začleněn a řídicími pracovníky podporován takovým způsobem, aby nebyl bezdůvodně vystaven materiálnímu, punitivnímu, morálnímu, psychickému a jinému tlaku.

Souhrnně je možno říci, že organizační začlenění sociologů v hospodářské organizaci by mělo být takové, aby mu poskytovalo funkční prestiž, odpovídající jeho významu pro dotyčnou organizaci; tento prestiž je založen na hodnocení jedincovy pozice v organizační hierarchii a není spojen s osobou jedince, ale s rolí, určenou jeho statutem v rámci organizace. Na druhé straně mohou vést výsledky jeho činnosti k posílení jeho osobního prestiže i k posílení prestiže sociologie vůbec.

Totéž, co bylo řečeno o roli sociologa v hospodářské organizaci, platí v podstatě i o roli psychologa v hospodářské organizaci. Existuje zde však rozdíl v tom, že činnost psychologa v hospodářské organizaci nemá vždy povahu vědeckovýzkumné činnosti, ale v některých případech má povahu rutinní činnosti. Následkem toho dochází i k rozdílu v jejich organizačním začlenění. Zjednodušeně řečeno, sociolog (a psycholog, pokud koná převážně nebo výhradně vědeckovýzkumnou činnost) by měl být v každém případě začleněn do vyšších organizačních útvarů, jako jsou např. generální (oborová) ředitelství a oborové podniky. Naproti tomu psycholog, pokud koná převážně nebo výhradně rutinní činnost, by měl být začleněn především do nižších organizačních útvarů, jako jsou např. závody, stavební správy, případně podniky.