

tisku. Vyjde v účelovém nakladatelství České socialistické akademie v první polovině roku 1976.  
*Alexander Fazik*

## Významný seminář „Československá sociologie podniku“

Sekce sociologie práce, průmyslu a podniku Československé sociologické společnosti při ČSAV spolu s plzeňskou pobočkou této společnosti uspořádaly k třicátému výročí osvobození ČSSR seminář pod názvem *Československá sociologie podniku*. Seminář se konal v polovině roku 1975 v Domě vědeckých pracovníků v Praze 6 a zúčastnilo se ho asi 40 našich předních teoretických a vědeckovýzkumných pracovníků zabývajících se sociologií podniku a podnikových sociologů.

Seminář se vyznačoval bohatou diskusí, v níž účastníci živě reagovali na každé vystoupení. Plně se potvrdila slova úvodního referátu, že téma semináře nejlépe vyhovuje potřebě dialogu mezi pracovníky teoretických pracovišť a podnikovými sociology.

Úvodní referát *Československá sociologie podniku* přednesl vedoucí sekce sociologie práce, průmyslu a podniku J. Kolář (katedra ekonomické sociologie a psychologie fakulty řízení Vysoké školy ekonomické v Praze). V první části svého referátu, věnované vzniku a vývoji čs. sociologie podniku, vzpomněl zakladatele moderní československé sociologie podniku. Po kritickém zhodnocení prací Zdeňka Ulricha ocenil přínos Jaroslava Šnobla, který se též semináře osobně účastnil, i prof. Vladimíra Čecha a Eduarda Jukla, zvláště jejich marxistickou analýzu některých filozofických směrů, jež ovlivňovaly sociologické myšlení, především technokratismu, energetismu a laboretismu, a jejich iniciativu při organizování prvních empirických výzkumů sociologie podniku v ČSSR, zejména výzkumů prováděných v n. p. Škoda.

Ve druhé části svého referátu, věnované československé sociologii podniku sedmdesátých let, J. Kolář konstatoval, že domácí knižní produkci v oblasti sociologie podniku lze považovat za kvalitní, že však doposud chybí syntetizující práce, která by se stala učebnicí pro studenty vysokých škol a hospodářské a politické pracovníky. J. Kolář se v této souvislosti zmínil především o práci J. Pichni *Sociologie podniku*, podávající funkcionální analýzu sociálního systému podniku, dále o práci J. Kohouta, J. Růžičky a B. Malaniuka *Člověk v pracovním prostředí*, spojující pohled sociologa, psychologa a architekta na pracovní prostředí, a konečně o práci V. Čecha a E. Jukla *Člověk v průmyslovém podniku*, analyzující sociologickou a psychologickou problematiku průmyslového podniku. Upozornil dále na knihu J. Bauerové *Zaměstnaná žena a rodina* a na připravovanou společnou práci sovětských a československých sociologů *Sociální problémy v řízení pracovních kolektivů*, kterou připravuje kolektiv katedry ekonomické sociologie a psychologie

VŠE v Praze pod vedením prof. J. Kohouta a skupina sovětských autorů pod vedením prof. G. N. Cerkasova z Leningradu.

J. Kolář současně zdůraznil, že hlavní bohatství československé sociologie podniku není dosud přístupno široké veřejnosti, protože je rozptýleno v desítkách výzkumných zpráv téměř ze všech odvětví národního hospodářství, nejvíce však ve výzkumných zprávách z resortu hutí a těžkého strojírenství a dále z resortu stavebnictví. Objevují se i výzkumy nadresortního charakteru, např. průzkum pracovních sil v letňanské aglomeraci, vedený F. Krpatou a R. Fraňkem, nebo průzkum podmínek stabilizace pracovních sil v Ostravsko-karvinském revíru, vedený J. Wysockým.

Problematiku řízení podniků se týkají výzkumy pozice a role mistrů, systému vedení lidí při práci, přijímání a rozmisťování pracovních sil v podniku a účasti pracujících na řízení výroby, právě tak jako analýzy sociálního systému řízení. Zasahují sem i výzkumné úkoly zabývající se pracovní kázní v dopravě, iniciativou pracujících v geologickém průmyslu, adaptací pracovníků aj.

Další výzkumy byly věnovány problematice jednotlivých kategorií pracovníků, např. výzkumy profesionálního vzestupu průmyslových dělníků, uplatnění absolventů a učňů v dopravě a výzkumy postavení a postojů výzkumných pracovníků v rámci podniků a resortů.

Jinou oblastí výzkumu je pracovní prostředí. Bylo zkoumáno pracovní prostředí a sociální klima ve slévárnách a sociologické aspekty přesunu stavební výroby.

V oblasti péče o pracovníky a sociálního plánování jsou k dispozici práce o sociální prognostice a péči o pracovníky, byl založen výzkum sociálního plánování ve stavebním podniku a byly zpracovány zprávy o řízení sociálního rozvoje stavebního podniku. Byla též připravena metodika sociální analýzy podniku ve stavebnictví a ve strojírenství, hutnictví a v chemickém průmyslu. Výzkum sociální struktury a metodě sociální analýzy kolektivu pracujících podniku se věnovala katedra ekonomické sociologie a psychologie fakulty řízení VŠE v Praze.

Další výzkumy byly věnovány motivaci k práci, příjmové diferenciaci, hospodaření energií a sociálním aspektům tvořivosti.

J. Kolář si pak zvláště všiml tří výzkumných úkolů, které zasluhují zvláštní pozornost pro svůj teoretický přístup.

Především jde o výzkumný úkol *Pracovní podmínky nehmotné povahy* v ČSSR, jehož řešitelem je kolektiv pracovníků Československého výzkumného ústavu práce a sociálních věcí v Bratislavě. Je to svým rozsahem jeden z nejvýznamnějších sociologických úkolů u nás řešených, na němž se vedle sociologů podílejí i psychologové, ekonomové, právníci a teoretikové řízení. Je rozdělen do 7 dílčích úkolů:

1. Účinky společenských postojů k práci a k zaměstnání na mentalitu pracujících.

2. Společenské hodnocení pracovních výkonů a systém jejich odměňování.
3. Organizace pracovní doby.
4. Vedení lidí při práci.
5. Soužití pracujících v závodě.
6. Zvyšování pracovní aktivity a účasti pracujících na řízení.
7. Organizovaná podniková péče o pracující.

Druhým takovým zajímavým výzkumným úkolem je *Informační systém o lidském činiteli ve stavebním podniku*, řešený Vl. Chlumským v Ústavu ekonomiky a organizace stavebnictví v Bratislavě. Jeho podstatou je vypracování a experimentální ověřování periodického systému informací o lidském činiteli v podniku. Systém tvoří tři bloky:

1. motivace, tj. postoje k práci, k plánu, úkolům, k podniku, k nadřízenému a spolupracovníkům;
2. styl řídicí práce, tj. orientace na lidi a na úkoly, obecný a těsný dozor, participativní a autoritativní rozhodování, soudržnost, skupinové cíle, účast na řízení a autorita řídicích pracovníků;
3. horizontální a vertikální kooperativnost, která zahrnuje strukturu motivační, referenční, prestižní, mocenskou a přátelskou.

Třetí úkol představuje téma *Postupové linie absolventů specializovaných studijních oborů v dopravě*, řešený E. Mlezivou a kolektivem ve Výzkumném ústavu dopravním v Praze. Studie postupových linií vychází z poznání, že je zapotřebí přiblížit skutečnou kvalifikační strukturu struktury optimální, a snaží se vyrovnat s tím, že řada vedoucích funkcí je dosud obsazena pracovníky, kteří nespĺňují kvalifikační předpoklady, přičemž současně na železnici pracuje dostatek lidí, kteří tuto kvalifikaci mají, ale nemají možnost a někdy ani chuť do těchto funkcí postoupit. Autoři v tomto výzkumu usilovali o přesnou definici jednotlivých kategorií postupových linií, jako je výchozí funkce, cílová funkce, prahová funkce, jedinečná funkce atd. Celý výzkumný úkol znamená nejen obohacení pojmového a metodologického aparátu sociologie podniku, ale je též významným příspěvkem k novému pojetí kádrové a personální práce.

V třetí části svého referátu se J. Kolář zabýval určujícími tendencemi v soudobé sociologii podniku, přičemž uvedl, že hlavní důraz v soudobé sociologii podniku je položen na realizaci cyklu výzkum – vývoj – užití, což zdůrazňuje společenskou angažovanost sociologie.

Druhou hlavní tendenci v soudobé sociologii podniku je posun zájmu na nadpodnikové orgány řízení, což má v různých společenských podmínkách různé podoby. Jako naléhavý úkol soudobé ekonomické sociologie označil J. Kolář problematiku sociologie povolání, která by se zhruba měla zabývat těmito problémovými okruhy:

1. sociální strukturou povolání a jejím vztahem k třídní struktuře společnosti,

2. obsahem práce v povolání, vztahem duševní a fyzické práce, tvořivosti práce a kvalifikací,
3. sociálními hodnotami a sociálními normami povolání,
4. sociální mobilitou jednotlivých povolání.

Ekonomická sociologie by se měla podle slov referujícího věnovat i řadě dalších, dosud opomíjených témat, jako jsou sociologické aspekty nízké výkonnosti práce, vysokého počtu zmešků, špatného využívání strojů a plýtvání surovinami a časem, a měla by též zkoumat množství a typy konfliktů v pracovních skupinách i v podnikových kolektivech a naznačovat způsoby jejich řešení.

Závěr svého referátu věnoval J. Kolář hlavním institucím soudobé sociologie podniku v ČSSR. Především konstatoval, že těžiště sociologické práce se do značné míry přesouvá do Bratislavy, kde jsou v denním studiu vychovávaní podnikoví sociologové a kde pracuje největší ústav v oblasti ekonomické sociologie – Československý výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Informoval též o tom, že federální ministerstvo práce a sociálních věcí zahájilo jednání o rozšíření výchovy podnikových sociologů a o vydání vzorového statutu podnikového sociologa.

Pokud jde o publikační činnost, měli by být podnikoví sociologové aktivnější v publikování výsledků vlastní práce, neboť jen zveřejněný výzkum může obohatit celkový poznatkový fond podnikové sociologie. Informoval též o tom, že by bylo možno zařadit rubriku *Ukončené výzkumy* do nového časopisu – *Zpravodaje Československé sociologické společnosti*.

Druhým hlavním referátem byl referát prof. V. Čecha *Funkce podnikové sociologie při řízení socialistické výroby*.

V. Čech (katedra technologie a řízení Vysoké školy strojní a elektrotechnické v Plzni) především zdůraznil, že podniková sociologie je se sférou řízení spjata svým vznikem, obsahovým zaměřením i aplikačním využitím. Jedním ze zdrojů této disciplíny je potřeba zvědčovat řízení, jak se to projevilo již při vzniku této vědy v amerických podmínkách, kde si sociologie podniku nikoli náhodou vysloužila označení Managerial Sociology. I převažující orientace počátků německé podnikové sociologie byla vlastně „manažerskou“ orientací, protože řídicí opatření v sociální sféře měla sloužit k upevnění vztahu dělníků k práci. Řídicí aparát kapitalistických průmyslových organizací a sociologové pracující v námezdních službách těchto organizací byli zainteresováni na studiu a praktickém využití výsledků výzkumů sociálních vztahů a jevů, které se zdály mít vliv na výkonnost dělníků a ostatních složek zaměstnanců a na jejich poměr k vedení a k průmyslovým organizacím jako celku. Parciální přístupy se ukázaly pro potřeby kapitalistických podniků nedostatečné, právě tak jako i některé širší koncepce, např. původní koncepce tzv. „lidských

vztahů". Řídicí sloky průmyslových podniků se potýkaly s takovou spleť nálehavých lidských a sociálních problémů, že bylo nutno hledat globálnější a teoretičtější pohledy na celou problematiku řízení a začala se uplatňovat systémová a kybernetická hlediska. V souvislosti s analýzou tzv. konstruovaných systémů, jimiž jsou a) fyzikální systémy a b) systémy lidské činnosti, se věnuje stále větší pozornost právě systémům lidské činnosti jako komplexním systémům s širokou sítí vazeb mezi jejich heterogenními prvky. Systémový a komplexní přístup k podnikům a k jejich řízení je však v západní sociologii znevažován podstatným nedostatkem v tomto přístupu, jenž spočívá v tom, že podnikový systém není chápán ve svém včlenění do konkrétních sociálně ekonomických vztahů kapitalistické společnosti, že je ignorován vliv tohoto prostředí na vnitřní skladbu podnikového systému a na vztahy v něm.

Podniková sociologie se přirozeně i v socialistických zemích vyvíjela a vyvíjí v nejužší spojitosti s řízením a jeho jednotlivými články a fázemi, včetně sociálního plánování. Sociologové pracující v této oblasti mají eminentní zájem na tom, aby jejich práce byla společensky prospěšná, aby jejich poznatky vedly ke zvalitnění řízení, a to především v nejdůležitější oblasti — v oblasti řízení socialistické výroby. V souvislosti s tím se objevují dvě závažné otázky: a) Jak specifické rysy řízení socialistické výroby ovlivňují funkce sociologie v podnikovém řízení? b) Jak souvisí sociologický aspekt řízení výroby s jeho ostatními aspekty?

Pokud jde o první otázku, plyne již ze samé podstaty socialismu, že sociologie v socialismu musí a může hrát při řízení rozvoje společnosti a všech jejích sfér daleko větší roli než sociologie v kapitalistickém systému. Na problém funkcí podnikové sociologie při řízení socialistické výroby však nelze pohlížet jen z tohoto nejobecnějšího hlediska. Musí se vycházet z toho, že řízení socialistické výroby se vyznačuje řadou specifických rysů, vyjádřených v řadě známých principů, jimiž jsou princip plánovitosti, princip demokratického centralismu, princip jednotného vedoucího a princip jednoty hospodářského a politického řízení.

Pokud jde o druhou otázku, je v ní vlastně vystižen teoretický koncept funkce sociologie při řízení socialistické výroby, jehož základem nemůže být nic jiného než systémový přístup k socialistické výrobě. Tento přístup je po řadu let rozpracováván například v sovětské vědě, kde jsou kritizovány různé projevy redukcionismu ve vztahu k řízení, zejména nejrozšířenější redukcionismus ekonomický. V jedné z nejnovějších sovětských učebnic vědeckého řízení práce *Osnovy NOT na promyšlenom předprijatii* (Základy vědecké organizace práce v průmyslovém podniku) z r. 1974 se ve výčtu 5 hlavních problémů zavádění vědecké organizace práce do podniků na prvním místě uvádí zajištění komplexnosti,

příčmě se se touto komplexností chápe uplatnění základních přístupů k vědecké organizaci práce z ekonomického, psychologického a sociologického hlediska.

Stupeň teoretického ujasnění funkcí podnikové sociologie při řízení socialistické výroby souvisí se stupněm vyhrázení marxistické koncepce sociálního systému podniku. Při úvahách o funkci sociologie při řízení socialistické výroby je nutno vycházet z faktu vzájemné propojenosti, dialektické závislosti jednotlivých determinant lidského chování a vzájemné spojitosti člověka s každou z těchto determinant samostatně.

O využití sociologie při zvědečňování řízení nelze hovořit jen obecně, jde o úkoly sociologie v oblasti zkoumání a využívání sociologických poznatků při zajišťování takových strukturních prvků řídicího procesu, jako jsou prognózování, plánování, rozhodování, přikazování, zajišťování rozhodnutí a kontrola. Každý z těchto prvků řízení jako sociální jev má svou základnu v řadě sociologických souvislostí a vazeb, které je nutno zkoumat jak obecně, tak i při praktických krocích realizace těchto prvků řízení ve vlastní řídicí praxi.

V souvislosti se stále realističtějším přístupem k využití poznatků sociologie při řízení socialistické výroby je nutno studovat vzájemné vztahy mezi jednotlivými společenskými vědami — mezi obecnou psychologií, fyziologií a sociologií, mezi psychologií a fyziologií práce a sociologií práce, mezi fyziologickými a psychologickými poznatky o pracovních organizacích ap. Stále výrazněji dochází k propojení poznatků antropologických věd v ergonomii. Z toho ovšem nelze vyvodit závěr o aktuálnosti přechodu k jedné velké antropologické vědě jako teoretickému základu jednotného, složitě strukturovaného procesu řízení. Stále zde platí zásada: „Abychom se sjednotili, musíme se rozdělit“. Dělbá práce ve vědě zjevně vyžaduje průzkum ve speciálních vědních oborech zabývajících se řízením, přičemž stále více do popředí vystupuje závažnost systémového přístupu.

V závěru svého referátu se V. Čech soustředil na vnější a vnitřní příčiny toho, proč se poznatky sociologie při řízení socialistické výroby dostatečně nevyužívají. Jako příklad vnějších vlivů uvedl:

- Převažuje rutinní a často navíc ještě operativní řízení.
  - Řídicí pracovníci nedoceňují význam sociologických informací, protože nedoceňují sociální aspekt řízení.
  - Řídicí pracovníci znají příliš dobře význam sociologických informací, vědí, že se jimi zpravidla odhaluje řada nepopulárních věcí.
  - Představitelé komplementárních vědních oborů — fyziologové, pracovní lékaři, psychologové, ekonomové a organizátoři — přeceňují význam svých přístupů a neaktivizují snahy po oborové spolupráci.
- Z vnitřních vlivů jsou to zejména:

- a) Neobvyklý (z hlediska řídicí praxe) jazyk podnikových sociologů.
- b) Příliš obecná, „statistická“ poloha závěrů.
- c) Zavádění často nepřehledné sítě vztahů, plurality vazeb apod., s níž si konkrétní řídicí praxe neví rady.
- d) Rozsah zpráv typu „výzkumných foliantů“, které vyžadují dlouhodobou práci na exploataci, a tudíž se stávají pramenem spíše dalších zpráv než instrukcí a normativů pro řídicí praxi.

Jako relativně samostatnou a snad nejzávažnější příčinu uvedl V. Čech nedostatek koncepčního přístupu k otázkám vztahu sociologie a řízení, tedy zejména k otázkám sociologie při řízení socialistické výroby. Podle jeho názoru by vyjasnění a respektování koncepčního přístupu umožnilo:

1. Zaměřovat nadále úsilí podnikové sociologie na hlavní problémy rozvoje, jako jsou otázky přeměn a rozvoje profesionální a kvalifikační struktury apod., ale také na „zauzlování“ sociálních vztahů, s nímž se setkáváme v jevu fluktuace, na otázky profesionálních drah apod., což jsou problémy, které se řeší spíše „samovolně“, z iniciativy a rozhodnutí podnikových sociologů, význam jejich zkoumání pak však uznávají i pracovníci řídicí sféry.

2. Zaměřovat se na sociální aspekt všech ostatních řídicích problémů a sledovat při tom „hlavní článek“. I když nalezení hlavního článku je součástí strategie řídicích složek, sociologové by měli ujasňovat význam a roli ostatních souvislostí těch problémů, které tvoří „hlavní článek“.

V závěru svého referátu V. Čech uvedl, že podniková sociologie by nevyužila svých možností v oblasti spolupráce na zdokonalování řízení socialistické výroby, kdyby neseštopila s vrcholu řešení celopodnikových problémů také na nižší stupeň denní, všední práce, kde se však může nejvíce naučit i nejvíce dát a kde si může vydobýt i tolik potřebnou důvěru.

Diskusi zahájil V. Chlumský (pražské pracoviště Ústavu ekonomiky a organizace stavebnictví v Bratislavě). Svůj diskusní příspěvek zaměřil na problém algoritmizovatelnosti řízení lidské práce. Ve svých úvahách vycházel ze dvou hlavních skutečností v praxi řízení podniků u nás – systémem automatizovaných systémů řízení a sociálního plánování. Za typickou stránku společnou pro oba systémy řízení označil algoritmizovatelnost, opakovatelnost jejich procesů. Zatímco u automatizovaných systémů řízení jde o věcnou, technicko-ekonomickou stránku řízení, u sociálního plánování jde o sociální obsah řízení. Přitom z hlediska sociálního plánování je algoritmizovatelná jak metodika (měla by se rovnat algoritmizaci typických rozhodovacích problémů na různých úrovních řízení podniku – v podstatě jde o algoritmizaci sestavování plánu), tak sociální analýza (jejím jádrem by měl být institucionalizovaný informační systém, rovnající se algoritmizaci

transformace prvotních dat v řídicí informace, zejména v ukazatele, a algoritmizace transformace řídicích informací v rozhodnutí) i sociální ukazatele, které jsou algoritmizovatelným pojítkem mezi informačním systémem a metodikou.

V. Chlumský se dále zabýval dialektikou rutinní a tvůrčí činnosti v řízení lidí v podniku, jež má dva aspekty: teoretický – zatímco pro rutinní činnost je charakteristická opakovatelnost, pravidelnost jevu, což umožňuje zobecňující přístup, tvůrčí činnost je jedinečná, originální, nealgoritmizovatelná – a praktický – zobecnění umožňuje rozvíjet rozhodovací modely, což je algoritmizovatelná transformace řídicích informací a rozhodnutí; naproti tomu tvůrčí přístup vyžaduje aplikaci obecně filozofických marxistických východisek na konkrétní rozhodnutí, tvůrčí aplikaci zobecněného modelu na danou rozhodovací situaci a kolektivní přípravu a přijímání rozhodnutí jako druh účasti pracujících na řízení.

Jako příklady rozhodovacích nástrojů (pomůcek), které je nebo by bylo možno zařadit do procesu řízení lidí a jejichž algoritmizovatelná podoba umožňuje jejich tvůrčí aplikaci pro konkrétní rozhodování, uvedl V. Chlumský testy v psychologii, flukuační test, metody prognóz, rozhodovací tabulky (např. pro konfliktní situace ap.) a metody sociálního plánování.

Vývoj nástrojů řízení lidí v podniku má své metodologické požadavky. Nejprve jde o to v rámci marxistického aplikovaného výzkumu popsat, vysvětlit a zmodelovat jev a pak v rámci fáze vývoje vyvinout algoritmy transformací, ověřit jejich validitu a spolehlivost a vyvinout z nich nástroje řízení.

Zařazení aplikujících procedury vývoje do sociologické práce je odlišením specifikace výstupů u dosavadního převažujícího přístupu. Zatímco doposud se na základě výzkumu vypracovávala speciální doporučení, nový přístup vsunuje mezi tyto dvě fáze vývoj jako obecně použitelný nástroj řízení pro typické problémy. Jde o to co nejpřesněji pochopit jev a toto pochopení dotáhnout do nejpraktičtější podoby. Je zde obdoba s vývojem směřujícím k technickým vynálezům, přičemž analogicky nástroje řízení jsou „sociálními vynálezy“. Začlenění takových sociálních vynálezů do soustavy řízení vyjadřuje dialektiku tvůrčího a rutinního, živého a zformalizovaného myšlení, subjektivního a objektivního, zvláštního a obecného.

Myšlenka sociálních vynálezů není nová. Mezi největší sociální vynálezy dvacátého století patří ten, s nímž se začalo po říjnu 1919 v SSSR – plánované hospodářství. S ním úzce souvisí idea sociálního plánování, pro něž automatizované systémy řízení dávají nové podněty. Zařazení vývoje nástrojů řízení do sociologické práce umožňuje uskutečnit přirozenou dělbu práce mezi resortním aplikovaným výzkumem, zahrnujícím vývoj nástrojů, a podnikovými sociology, popřípadě so-

ciology ve VHH, kteří by od resortního výzkumu měli k dispozici vyvinuté nástroje, použitelné i pro řídicí pracovníky.

V diskusní části dále vystoupil V. Fiala (Ústav psychologie a sociologie v oborovém podniku Škoda Plzeň), který přednesl příspěvek připravovaný společně s K. Hermanem z téhož pracoviště, zřízeného v r. 1966 jako součást úseku pro kádrovou a personální práci. Informoval o práci a zkušenostech svého pracoviště. V rámci vytváření materiálních předpokladů pro využití psychologických a sociologických poznatků se především vybudovala psychologická laboratoř, jejíž činnost má značný význam i z hlediska sociologie, neboť umožňuje zahrnout některé výsledky psychologických postupů přímo do sociologických úkolů. Jedním z důležitých materiálních předpokladů pro rozvoj sociologie v podniku bylo zpracování a ověření základních programů pro vyhodnocování sociologických výzkumů, přičemž v současné době se sleduje možnost dalšího využití některých stávajících programů i pro plnění dalších úkolů v závodech, například pro systematické sledování a vyhodnocování fluktuace a absence.

Ve svém zaměření na spolupráci při zpracování podkladů a metodických pomůcek pro potřeby úseku pro kádrovou a personální práci zpracoval útvary psychologie a sociologie řadu zpráv a materiálů, např. příručku z r. 1970 *Výběr, hodnocení a příprava talentovaných pracovníků a kádrových rezerv*, která byla federálním ministerstvem hutnictví a strojírenství přijata jako vzorová, dále *Systém práce kádrového odboru*, návrh podnikové směrnice *Komplexní hodnocení vedoucích pracovníků* a resortní pomůcky vydané Institutem průmyslové výchovy v Praze v r. 1972 *Metodika tvorby kádrového modelu a Model řízení procesu adaptace pracovníků podniku*.

Pokud jde o provádění sociologických výzkumů, analýz a psychologických vyšetření, byly provedeny výzkumy stabilizace, fluktuace, postavení inženýrské inteligence v podniku, pozice a role vedoucích pracovníků a dělníků s vyšším vzděláním, dále průzkum názorů studentů čtvrtých ročníků průmyslových škol na povolání, podniková sociologická a sociálně psychologická analýza kádrových rezerv, výzkum zájmu žáků ZDS o učební obory, longitudinální výzkum učňů, který sledoval postoje a zájmy učňů o povolání a podnik od posledních tříd ZDS až do období vyučení a návratu z vojenské základní služby, ap. V rámci výzkumu učňů se například zjistilo, že v průběhu učební doby dochází k poklesu intenzity zájmů v oblasti faktorů, které jsou podstatné pro strojírenská povolání, jako je práce se stroji a přístroji, a naopak došlo k posunu zájmů směrem k vyšším hodnotám (zájem o dějiny, politiku, literaturu, umění, uměleckou tvorbu).

Vzhledem k tomu, že v r. 1974 oslavil oborový podnik Škoda Plzeň 115. výročí svého založení, bylo provedeno sociologické šetření „škodovských rodinných generací“, při němž

se zjistilo, že v podniku pracuje nejméně 562 dělníků a techniků, kteří tvoří v podniku již alespoň třetí přímou generaci. Z toho 112 pracovníků představuje čtvrtou generaci a 6 pracovníků pátou generaci, což znamená, že jejich předkové pracovali v podniku od jeho založení v r. 1859.

V současné době byl v oborovém podniku Škoda zpracován dlouhodobý program sociálního rozvoje, který navazuje na celopodnikový plánovací systém, jehož základem je integrovaný dlouhodobý plán do r. 1990. Další etapou sociálního plánování v podniku je tvorba plánu sociálního rozvoje pracovníků podniku na období šesté pětiletky, přičemž sociologické pracoviště se na něm bude podílet hlavně sociální analýzou, jejímž účelem bude poskytnout objektivní podklady pro tvorbu sociálního plánu.

Další diskusní příspěvek, který přednesl E. Jukl (katedra technologie a řízení Vysoké školy strojní a elektrotechnické v Plzni), upozornil na ergonomii jako disciplínu, v níž se pro sociologii otevírají významné možnosti a o níž sociologie doposud projevila malý zájem. Především nelze přehlédnout vývojové tendence, které v současnosti na poli ergonomie probíhají. Ergonomie se vyvíjí jako obor studující vztah člověk (lidé) – stroj (technika) a hledá cesty k jeho optimalizaci. Takto chápáná ergonomie se stala záležitostí především psychologů (dlouhou dobu se u nás ztotožňovalo označení ergonomie s inženýrskou psychologií), dále fyziologů a některých techniků, popřípadě výtvarníků (otázky designu). Záběh ergonomie se však postupně rozšiřoval a například již moskevský světový ergonomický kongres zdůraznil, že systém člověk-stroj, má-li se vědecky analyzovat, nemůže být chápán jinak než jako člověk-stroj-prostředí. Jsou sice značné tendence chápat prostředí především jako záležitost fyzikální (resp. chemickou), avšak jeho sociální složku nelze opomenout.

Úkol sociologů nespočívá v tom prezentovat některé sociologické práce jako ergonomické, ale daleko výrazněji se zapojit do komplexního řešení závažných otázek, jež ergonomie vyzdvihuje.

O některých aspektech vývoje aplikovaného výzkumu v československém stavebnictví v sedmdesátých letech pohovořil R. Havlík (Ústav marxismu-leninismu University Karlovy), který svůj příspěvek připravil spolu s L. Prudkým z Ústavu racionalizace ve stavebnictví v Praze. Pokusil se o přehled základních charakteristik výsledků a některých problémů sociologické práce v československém stavebnictví. Uvedl, že v současné době se shromažďují práce z oblasti výzkumu lidského činitele. Jež se ve stavebnictví realizovaly v letech 1971–1975, čímž se získá ucelený pohled na dosavadní strukturu a vývoj sociologické práce ve stavebnictví a že pro rozvoj aplikované sociologie ve stavebnictví měly velký význam Usnesení předsednictva ÚV KSČ ke kádrové a personální práci ze

6. listopadu 1970 a závěry XIV. sjezdu KSČ. Společenská objednávka sociologických analýz a tlak na jejich další zkvalitňování v první polovině sedmdesátých let neustále rostly. Zatímco v letech 1965–1970 připadalo na 1 rok průměrně 12,5 průzkumu, v letech 1971 až 1974 již 15,5 průzkumu. Rozdíl mezi oběma obdobími je patrný i ve struktuře předmětů zkoumání. Zatímco pro první období byla charakteristická orientace na problematiku fluktuace, popřípadě na problematiku učňů, ve druhém období se objevují taková témata jako přesuny pracovních sil, sociální souvislosti inovačních procesů, problematika optimalizace pozice a role bezprostředních řídicích pracovníků, sociální aspekty některých oblastí péče o pracovníky, problematika ověřování a pokusů o standardizaci sociologických technik pro potřeby informačního toku, proces adaptace a uplatnění absolventů škol, otázky pracovní iniciativy atd. Rozdíl je patrný též v používaných technikách. V prvním období převažuje dotazník, ve druhém se již ve stejné míře používá interview i další techniky. O růstu významu sociologie pro praxi stavebních podniků nesporně svědčí skutečnost, že se sociologie stala neodmyslitelnou součástí výuky a výchovy řídicích pracovníků v resortu, a to v cyklické průpravě kádru, v postgraduálním studiu na stavební fakultě apod. Sociologické průzkumy se ve stavebnictví realizují na třech úrovních: 1. na celoresortní úrovni, na niž pracují dvě pracoviště, Ústav ekonomiky a organizace stavebnictví v Praze a v Bratislavě, 2. na úrovni výrobně hospodářských jednotek (některá generální ředitelství mají sociologická pracoviště), 3. na podnikové úrovni.

Realizace sociologických šetření ve stavebnictví však naráží na řadu problémů. Teprve vládní usnesení č. 66/73 představuje výrazný posun směrem ke koncepční práci v zadávání sociologických průzkumů a zlepšení slibuje realizace záměrů metodiky komplexních programů péče o pracující. Pokud jde o problémy spojené s přípravou, realizací a zpracováním výsledků šetření, chybí mnohdy tazatelská síť a zpracovaná šetření jsou velmi různorodá, což znemožňuje komparaci. Práce sociologů ve stavebnictví se neomezuje jen na sociologické empirické průzkumy, ale zahrnuje i expertizní činnost. Dosud neodstraněným problémem zůstává okolnost, že se výsledky práce podnikových sociologů mnohdy neberou vážně. Aby sociální analýzy plnily svůj účel, je nutná aktivní účast sociologů na tvorbě a realizaci komplexních programů péče o pracující.

H. Schimmerling (Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy v Praze) se zabýval některými problémy sociologie zemědělství a zemědělského podniku. Vlivy sociální kooperace na systémy zemědělství působí na růst významu nadpodnikové a mezipodnikové sféry. Na jedné straně dochází ke slučování družstev, na druhé straně se usu-

tečňuje mezipodniková spolupráce, což má vliv na sociální strukturu a dění uvnitř sociálních systémů. Zatímco v období kolektivizace neexistovala metodologická výzbroj sociologie zemědělství, dnes se tato sociologie může opírat o sociologii podniku.

J. Šemrínec (Vědecký výzkumný lesnický ústav Vysoké školy zemědělské v Praze) pak vystoupil s problematikou sociologie lesnictví. Uvedl, že sociologický výzkum v lesním hospodářství není tak rozsáhlý jako v jiných oborech, má však určitou tradici. Významný je však prováděný sociologický výzkum lidského činitele v lesnictví.

M. Hájek (oddělení sociologie katedry filozofie, logiky a sociologie filozofické fakulty Univerzity J. E. Purkyně v Brně) připomněl otázky výchovy sociologů a její potřeby. Zdůraznil, že u nás ve srovnání s jinými socialistickými zeměmi, zejména SSSR, ale i Polskem, je počet profesních sociologů poměrně malý. Výzkumná praxe však sociologii potřebuje a na filozofickou fakultu je vzrůšen i požadavek dálkového studia oboru sociologie.

O přípravě sociologů na filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze informovala přítomná V. Havlová. Uvedla, že současné dvouoborové studium, jehož jednou specializací je sociologie práce, průmyslu a podniku a druhou politická ekonomie, vycházelo ze společenských potřeb a má se postupně rozšířit o sociologii životního prostředí, sociální práce apod. Nedílnou součástí výuky je sociologická praxe, jednak vstupní (ekurze do velkého závodu), jednak průběžná (ve 2 semestrech) a konečně předdiplomní. Současný studijní program platí teprve 2 roky a podřídí se celostátní koncepci výuky oboru. Před přípravou studijního programu byl zpracován orientační profesioigram podnikového sociologa. V. Havlová pak zdůraznila potřebu učebnice průmyslové sociologie.

O. Sedláček (Institut pro sociální analýzu) věnoval ve svém příspěvku pozornost vlivu společenské objednávky na rozvoj sociologie průmyslu a podniku, přičemž uvedl nejvýznamnější tematiku sociologických výzkumů, které provedla ISA v posledních letech, včetně sekundární analýzy problematiky mezilidských vztahů. Zaujal kritický postoj k výzkumům fluktuace, které v minulosti převažovaly, a zdůraznil, že je třeba tyto výzkumy řešit nově, v souvislosti s komunitou.

Druhý den jednání byl zahájen příspěvkem M. Tomášika (katedra ekonomické sociologie a psychologie fakulty řízení Vysoké školy ekonomické v Praze) zaměřeným na aplikaci poznatků sociologie při uskutečňování komplexní socialistické racionalizace. Byly zde dotčeny takové faktory, jako je účelná organizace pracovišť, účelná dělba práce a správné rozmístění pracovníků, co nejhospodárnější provádění práce, rozšiřování pokrokových pracovních metod, vytváření příznivé atmosféry pro racionalizační opatření atd. Nava-

zující bohatá diskuse ukázala, že v této oblasti je třeba ještě mnoho vykonat.

J. Rytina (Výzkumný ústav pro hnědé uhlí v Mostě) informoval o řešení dílčího výzkumného úkolu *Výzkum vlivu vysoké koncentrace výkonů a rostoucí mechanizace a automatizace na pracovníka, pracovní skupiny a pracovní pohodu*.

J. Bočková (Ústav pro výzkum rozvoje měst v Ostravě) hovořila o výzkumu, který se v posledních dvou letech provádí v 5 městech a je nyní ve stadiu dokončování. Tento výzkum sleduje vztah průmyslových podniků a národních výborů a jejich podíl na rozvoji celého území. Je komparován tento rozvoj ve městě s více průmyslovými podniky, ve městě s jedním velkým průmyslovým podnikem a ve městě bez průmyslu, přičemž se ukazuje, že nejlepší vybavenost města (byty, jesle, mateřskými školkami, stravovacími zařízeními, kulturními a sportovními zařízeními) je tam, kde je jeden velký průmyslový podnik, který většinou lépe chápe potřeby města než národní výbor.

Vlivem racionalizačních opatření na postoj pracovníků se ve svém diskusním příspěvku zabýval P. Kopecký (Generální ředitelství kožedělnického průmyslu v Pardubicích), který informoval o výsledcích provedeného výzkumu zaměřeného na srovnání postojů pracovníků ve dvou závodech.

Další diskutující byla R. Navarová (Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy), která upozornila na tu závažnou okolnost, že potravinářskému průmyslu se v rámci celého národního hospodářství i v rámci sociologické práce věnuje prozatím málo pozornosti, přičemž je zde třeba řešit celou řadu problémů. Jde především o mnohdy velmi špatné pracovní podmínky, zejména pro ženy, jak to ukázal konkrétní příklad skupinové výpovědi žen v jednom závodě.

J. Ort (Spolek pro chemickou a hutní výrobu v Ústí nad Labem) zdůraznil význam sociálního plánování pro podniky a v této souvislosti i zavedení automatizovaných systémů sociálně personálních informací.

Otázkám péče o rozvoj odborné kvalifikace pracovních kolektivů se věnovala ve svém diskusním příspěvku A. Pospíšilová (Výzkumný ústav odborného školství). Svoji pozornost soustředila na problémy vzdělávání související s vědeckotechnickým rozvojem, jako je např. utváření zcela nových psychických a fyzických vlastností, vytváření velice specifických schopností a návyků a formování postojů a hodnotových orientací odpovídajících novým podmínkám pracovního procesu. Upozornila na naléhavost zřízení odpovídající institucionální základny pro odborné vzdělávání, která by zajišťovala nutnou interdisciplinární součinnost pedagogiky, didaktiky, sociologie, psychologie práce, medicíny, ergonomie a jiných věd o člověku, přičemž by mohla soustřeďovat síly, zkušenosti a prostředky k zajištění efektivnosti výchovně vzdělávacích procesů.

J. Vůjtek (Výzkumný ústav energetický) předložil písemný příspěvek *K efektivnosti stylů řízení malé pracovní skupiny*, který uvedl tím, že důležitým faktorem pro efektivnost práce organizace i z hlediska spokojenosti pracovníků je podnikové klima, jež má řadu charakteristik, z nichž jednou je styl řízení. Na konkrétních výsledcích výzkumu stylu řídicí práce vedoucího obchodního referenta pak ukázal souvislost mezi spokojeností s prací a stylem řízení, který v praxi není převážně stoprocentně vyhraněný a bývá kombinací prvků jednotlivých stylů řízení.

L. Lišková (katedra ekonomické sociologie a psychologie Vysoké školy ekonomické v Praze) ve svém písemném diskusním příspěvku upozornila na skutečnost, že při zkoumání sociálního klimatu se dosud nerozlišuje sociální klima v celém podniku a sociální klima v pracovní skupině, což nemusí být zdaleka totožné. Sociální klima v celém podniku není nějakým souhrnem či výslednicí sociálního klimatu v jednotlivých pracovních skupinách. Tato tematika je jednak předmětem specializovaných výzkumů, jednak se do určité míry její některé prvky zjišťují v celé řadě jinak zaměřených výzkumů, ať už jde o výzkumy fluktuace, adaptace, sociální pozice a role apod. Je to důsledek toho, že sociální klima ovlivňuje celou řadu jiných sociálních jevů, že tedy s nimi úzce souvisí a bez zjišťování některých jeho prvků je nelze řádně objasnit. To ovšem na druhé straně znamená, že se sociální klima zkoumá převážně roztržitě, což pak dokonce vyvolává i takový názor, že zkoumání sociálního klimatu samého nemá vlastně význam. Vzhledem ke složitosti zjišťování sociálního klimatu a k jeho významu pro řízení a sociální plánování je velmi žádoucí teoreticky upřesňovat sám pojem, dále rozpracovávat metody zjišťování sociálního klimatu, odhalovat faktory, které na ně působí, a konečně formulovat jeho ukazatele.

Seminář uzavřel V. Čech shrnujícím hodnocením: Diskuse prokázala, že svolání semináře bylo nutné, neboť žádný obor se nemůže rozvíjet bez výměny názorů a zkušeností. Od posledního setkání v Liblicích se sociologická práce velmi výrazně posunula kupředu a zdaleka nejde jen o výzkumy, které se týkají vlastní sociologie podniku, ale i o výzkumy teoretického rázu. Dalším výrazným momentem je skutečnost, že v oblasti sociologie podniku dochází ke generační výměně, takže je důležité vyměňování mezigeneračních názorů. Seminář ukázal, že sociologie podniku je obor živý, což vyplývá z toho, že je spojen s řídicí a racionalizační praxí. S uspokojením lze konstatovat, že obor sociologie podniku má svoji institucionální a personální bázi a že je vysoce produktivní. Znovu se potvrdilo, že sociologie podniku má nejbližší vztah k sociálnímu plánování a prognózování a může poskytnout potřebné poznatky ještě před zaváděním sociálního plánování, což je dokonce nutné. Ukázalo se, že sociologie pod-

niku musí řešit některé naléhavé problémy, jako je vztah mezi řízením a sociologií, status podnikového sociologa, výchova odborníků pro pracovní sféru a problematika výchovy odborníků s ohledem na sociální činnost, koordinaci vědeckovýzkumné práce v oboru informačních toků, rozpracování určitých teoretických otázek a spojení základního teoretického výzkumu s výzkumy v resortních ústavech a podnicích. Jestliže se podaří spojit teorii a praxi, sociologie podniku, která v podobě návrhů, doporučení a instrukcí vstupuje do výrobního procesu, se stane výrobní silou. Je třeba se zamyslet nad celou řadou metodologických otázek i nad tím, jak propočítat efektivnost sociologické práce. Zdá se, že dozrála doba, kdy je třeba pokusit se vytvořit studijní příručku, v níž by se soustředily poznatky, které jsou k dispozici, a to za kolektivního úsilí a pod vedením několika odborníků.

*Libuše Lišková*

### **Úloha vysoké školy v přípravě socialistické inteligence**

V roce 1975 se uskutečnil ve Zvíkovském Podhradí II. seminář na téma *Úloha vysoké školy v přípravě socialistické inteligence*. Pořadatelem tohoto semináře byl Ústav marxismu-leninismu ČVUT a Výzkumný ústav inženýrského studia ČVUT ve spolupráci s Ústavem marxismu-leninismu UK. Seminář, který měl ryze pracovní charakter, se zúčastnilo 46 pracovníků z 13 pracovišť vysokých škol, výzkumných ústavů a dalších institucí. Rovněž byli přítomni zástupci ÚV SSM.

V programu bylo předneseno celkem 19 příspěvků, které budou společně s diskusními příspěvky publikovány ve zvláštním sborníku.

Již při přípravě semináře byly zadávány příspěvky rozděleny do tří tematických okruhů. První okruh zahrnul práce zabývající se významem sociologických výzkumů vysokoškolských studentů a vysoké školy jako výchovně vzdělávací instituce. Druhý okruh byl věnován zájmu uchazečů o studium, vztahu ke studiu i budoucímu povolání, představám o něm a jejich sociálním determinantám. Třetí okruh byl věnován politickým postojům, postavení a funkci SSM na vysokých školách, problematice politické výchovy a společensko-politické angažovanosti vysokoškoláků.

V úvodním referátu semináře *Výzkum vysokoškolských studentů, současný stav a hlavní problémy* seznámila E. Freiová účastníky s hlavní orientací výzkumné aktivity v oblasti výzkumů vysokoškolských studentů realizovaných v posledních třech letech. Poukázala na příčiny poměrně úzkého meritorního zaměření výzkumné činnosti i na důvody, které vedou k zaměření výzkumů především na studenty začátečníky, tzn. mladé lidi, kteří jsou vysokoškolskými studenty zatím spíše

de iure než de facto. V závěru příspěvku, analyzujícího z různých úhlů dosavadní výzkumnou činnost, podala některé konkrétní návrhy na zaměření budoucí výzkumné činnosti, jejímž vyústěním by mělo být vytvoření tzv. relativně celistvého obrazu vysokoškolského studenta technického a společensko-vědního zaměření.

A. Matějovský v příspěvku *Výzkum studentů a vysoká škola jako výchovná instituce* vyšel z analýzy 3 základních funkcí vysoké školy a poukázal na rozdílnost jejich plnění vysokými školami v zemích kapitalistické a socialistické soustavy. Dále se zabýval funkcí výzkumů vysokoškolských studentů z hlediska komunistické výchovy na vysokých školách i užitečností a využitelností výsledků těchto výzkumů v praxi vysokých škol.

Významem sociologických výzkumů vysokoškolských studentů pro řešení teoretických i praktických problémů se zabývala i A. Kunstová v příspěvku *Úloha sociologických výzkumů v systému plánování vysokoškolského vzdělání*, v němž akcentovala nutnost věnovat mnohem větší pozornost předvídaní budoucích změn. Vymezila i některé závažné oblasti, jež si vyžadují pozornosti sociologů zabývajících se vysokoškolským vzděláváním a studenty, konkrétně kvalifikační sféru pracovníků jednotlivých odvětví národního hospodářství, využívání kvalifikace vysokoškolsky vzdělaných pracovníků apod.

První tematický okruh uzavřela M. Jirková příspěvkem *Demokratizace vzdělávání v socialistické společnosti*. Analyzovala v něm jednotlivé fáze demokratického procesu vysokoškolského vzdělání.

Druhý tematický okruh byl zahájen příspěvkem P. Kuchaře *Vztah studentů Karlovy univerzity ke studiu* a E. Vernerové *Sociální podmíněnost úspěšného studia na Karlově univerzitě*. Oba autoři podali stručné výsledky výzkumu sociálního a politického profilu studentů této vysoké školy. Kuchař se zaměřil především na sociální determinanty doby, kdy se mladý člověk rozhoduje pro vysokoškolské studium, a na vztah mezi realizací studijního oboru a spokojeností se studováním oborem. Zajímavé byly jeho informace o sledované intergenerační návaznosti studijního zaměření. Srovnáním studijních oborů posluchačů UK a ČVUT v Praze a Vysoké školy zemědělské v Brně se studijními obory jejich rodičů došel k závěru o poměrně silné intergenerační návaznosti obdobného zaměření u studentů UK a velmi slabé u studentů ČVUT. E. Vernerová ověřila hypotézu, že úspěšnost studia je podmíněna třídním a společenským postavením rodičů studentů. Dále sledovala studijní dráhy studentů, kteří neuspěli v prvním ročníku studia. Výzkumem bylo např. zjištěno, že téměř všichni studenti medicíny, kterým se nepodařilo zvládnout první ročník studia, se nevzdávají, ale pokoušejí se opakovaně o úspěch. Naproti tomu neúspěšní studenti matematicko-fyzikální fakulty se mnohem častěji po neúspěchu vzdá-