

nického výboru. Poněvadž jde o práci kolektivního vedoucího orgánu, je problém informačního zabezpečení řešen ve vztahu k usnesením, přípravě stranických jednání, přípravě stranického aparátu a základních organizací.

V této části práce seznamuje autor čtenáře se zkušenostmi stranických orgánů a organizací při řešení otázek ideologické práce a s některými formami informační činnosti.

Pokud se týká páté kapitoly, je nezbytné upozornit čtenáře českého textu, že v překladu došlo k teoretickým nepřesnostem, které pozměňují význam některých pojmů a jejich souvislostí. V překladu názvu páté kapitoly i v obsahu prvních dvou podkapitol, je pojem „řešeníje — *prinať řešeníje*“ používán v českém významu „usnesení“. Tato redukce pojmů řešení, rozhodování, rozhodovat se — na pojem usnesení způsobuje nejen směřování rozdílných pojmů, ale i nesprávné podřazování jedněch pojmů druhým.

Jaké nepřesnosti vznikly, lze doložit několika odkazy. Na str. 106 je uváděno: „Usnesení může mít formu určitého dokumentu (nařízení apod.), nebo to může být ústní příkaz.“ Na téže stránce jsou do obsahu „přijetí usnesení“ začleněny etapy, které odpovídají širším procesům rozhodování a řízení. Na str. 107 se uvádí: „... usnesení je základem a hlavním aktem řízení, nezbytným momentem projevu intelektu a vůle vedoucího...“ V překladu se dále používá dosti neobvyklý pojem „řídící usnesení“. Například na str. 107 se tvrdí: „Ve vědě o řízení je teorie a metodika přijetí řídících usnesení základním oddílem.“

Těmito záměny jsou postiženy i odkazy na jiné práce. Tak například citovaný V. G. Afanasjev (Naučnóje upravlenije obščestvom, Moskva 1968, II. vyd. 1973) používá pojmy „upravlenčeskoje řešeníje“, „upravlenčeskaja zadača“. Tyto pojmy vztahuje k subjektům řízení, k orgánům, organizacím a jednotlivým vedoucím (srovn.: II. vyd., str. 208).

Poněvadž v páté kapitole jsou pojmy usnesení a řídící usnesení použity velmi frekventovaně ve vazbě na jednotlivého vedoucího, lze doporučit čtenáři českého vydání, aby v textu na stránkách 104–127 nahradil pojem usnesení pojmem rozhodnutí, jako to učinil recenzent na základě původní práce.

Závěrem je nutno říci, že práce G. T. Žuravleva, ač nepřilíží veliká svým rozsahem, je cenným přínosem nejen pro další zkoumání této problematiky, ale také pro obohacení praxe řízení ideologického procesu. I když je v češtině vydávána s odstupem čtyř let neztratila svou aktuálnost, naopak svými náměty může přispět k perspektivnímu řešení problematiky sociální informace v ideologické práci.

Jiří Zajíc

V. G. Podmarkov: Úvod do sociologie průmyslu

Praha, Svoboda 1976, 303 s.

Lze jistě považovat za velmi záslužné, že nakladatelství Svoboda v Praze vydalo ve své sociologické knižnici překlad knihy V. G. Podmarkova *Úvod do sociologie průmyslu*, která má podtitul *Sociální problémy socialistické průmyslové výroby*.

Autor v této knize vychází z konkrétního poznatku, že sociologická práce v průmyslu stále ještě značně zaostává za technologickými či ekonomickými výzkumy, že empirické výzkumy a teoretický rozbor řady otázek, jako jsou sociální vztahy a struktury v podnikových kolektivech, mezilidské vztahy, pracovní motivace, morálně psychologické klima atd., jsou ještě v počátečním stadiu vývoje a že přitom praxe naléhavě vyžaduje vědecký přístup ke vznikajícím úkolům, neboť pouze empirická rozhodnutí nejsou zpravidla optimální. Opírá se o přesvědčení, že soudobá úroveň sociologických výzkumů v průmyslu jako celku umožňuje již pokus o systemizaci příslušného okruhu problémů na základě reálných teoretických předpokladů a praktických zkušeností a ve své knize uvádí jeden z pokusů o rozpracování takového systému. Podotýká však, že řada otázek, o nichž se v knize pojednává, má přípravný charakter, který odpovídá stavu výzkumu některých problémů.

V. G. Podmarkov se ve své práci pokouší vytvořit systém pojmů sociologie průmyslu odpovídající stavu a rozvoji průmyslu SSSR. Hlavní důraz klade na popis sociálních struktur v průmyslové organizaci.

Téma člení na deset kapitol.

V první kapitole, *Sociologie průmyslu jako věda*, se zabývá především předmětem sociologie průmyslu. Jako předběžnou pracovní definici sociologie průmyslu uvádí, že sociologie průmyslu je aplikovaná sociální věda o obsahu a významu „lidského faktoru“ v průmyslu, tj. věda o struktuře, mechanismech a efektivnosti společenských, kolektivních a individuálních činností a vztazích mezi pracovníky v průmyslu. Problémy, které zkoumá sociologie průmyslu, stručně charakterizuje takto: 1. podnik jako sociální systém; 2. funkční zvláštnosti výrobních skupin (dílen, čet) a jednotli-

vých pracovníků; 3. teorie řízení výrobních kolektivů; 4. problémy sociálních komunikací; 5. vztahy uvnitř kolektivů a mezi kolektivy; 6. struktura sociální kontroly; 7. srovnávací analýza výrobních organizací.

Uznává „trojedinost“ celkové struktury průmyslového podniku, jehož systém se jeví jako jednota tří stránek organizace: technické, ekonomické a sociální. Uvádí dále, že sociologie průmyslu je ve smyslu své existence systematizací problematiky a metodiky studia sociálních procesů v průmyslu, jejímž úkolem je vytyčovat a zdůvodňovat problémy, určovat cesty shromažďování a zpracování informací a na nich založených informací; sociologii zajímá především ten zvláštní systém vztahů, který vytváří souhrn pozic, rolí, hodnot a vazeb mezi pracovníky, tj. sociální organizaci podniku. Vzhledem k dalšímu úkolu sociologie průmyslu, jímž je aktivní využívání jejích poznatků ve výrobní praxi, zdůrazňuje nutnost vypracovat „metajazyk“ mezi sociologickou vědou a průmyslem, tj. dosáhnout stejného hodnocení ze strany průmyslových vedoucích i představitelů vědy.

Ve druhé kapitole, *Podnik jako sociální systém*, si všímá především organizační struktury podniku a uvádí, že podnik jako sociální organizaci nelze pochopit bez přihlídnutí k převládajícímu typu podniku, a tedy k reálným tendencím rozvoje podniku, přičemž sociolog musí rozlišovat obecné a specifické znaky podniků podle odvětví a oblastí. Zvláštní pozornost věnuje otázce výrobního kolektivu. Uvádí, že nezávisle na velikosti je každý kolektiv buňkou společenského celku a odráží v obsahu a struktuře hlavní zvláštnosti dané společnosti. V podstatě nepolemizuje s názorem sovětských sociologů, že za socialismem je kolektivem jakákoli ustálená (formální) skupina a že velké kolektivy (podnikový kolektiv) se neoznačují jako sociální skupiny. Rozlišuje přitom základní skupinu, jíž rozumí kolektiv pracovníků, kteří jsou ve stabilním, bezprostředním (kontaktním) styku a koordinují navzájem svou činnost, a druhotnou skupinu, jež představuje zpravidla souhrn základních skupin, mezi jejichž členy se nepředpokládají osobní kontakty a společná činnost je zprostředkována mnoha podmínkami. Pokud jde o sociální vazby ve skupinách lidí, rozlišuje formální, neformální, poloformální, mimoformální, oficiální a neoficiální vazby a uvádí, že každý průmyslový kolektiv představuje jednotu formálních a neformálních vazeb. Zabývá se zde i podmínkami vnějšího prostředí, v němž průmyslový podnik pracuje a které nelze opomíjet při zkoumání činnosti výrobního kolektivu.

Třetí kapitola, *Obsah práce a funkční struktura kolektivu*, se zaměřuje především na obsah práce jako sociální problém. Autor uvádí, že tento problém zaujal v posledních letech jedno z předních míst v teoretické a praktické práci sovětských sociologů, neboť jeho řešení je metodologickým předpokladem vytyčení ostatních sociologických problémů. V nejobecnější rovině vidí jeho určení v tom, že obsah práce vyjadřuje: 1. podstatu (kvantitativní a kvalitativní určitost) pracovních funkcí, podmínek technickou, technologií, organizací práce a zručností pracovníka, 2. stupeň mnohostrannosti rozvoje intelektu a tvůrčích sil pracujícího jako harmonické osobnosti, 3. úroveň vlády člověka nad silami přírody.

Vzhledem k tomu, že obsah práce se v nejrozšířenějším významu určuje prostřednictvím pracovních funkcí, zabývá se autor dále otázkou pracovní funkce v průmyslu, přičemž rozlišuje pracovní funkci jako poměr zaměstnanců podniku k technologickému procesu, a výrobní funkci, která spojuje části výroby; kromě toho ukazuje vztah daného odvětví hospodářství k ostatním odvětvím. Upozorňuje dále na sociální funkci kolektivu, která vyjadřuje jeho spojení s celkovým systémem společenských vztahů. Protože každá funkce má systém podfunkcí (například funkce obráběče zahrnuje funkce soustružníka, frézaře, brusíče atd.), má zde svoje významné uplatnění funkcionální analýza jako metoda zkoumání vzájemného sepětí člověka s prací, nevynutelná pro vytváření sociálního obrazu pracovníka, jehož obsah odpovídá funkčnímu obsahu jeho práce. Autor si podrobněji všímá otázky funkční struktury kolektivu podniku a kapitolu zakončuje rozбором vztahu obsahu práce a poměru k práci, jehož obecnou formulaci vidí v tom, že poměr k práci je především poměrem k obsahu práce. Rozlišuje přitom objektivní a subjektivní ukazatele poměru k práci.

Ve čtvrté kapitole, *Profese a profesní skupiny*, je podrobně rozebírána průmyslová profese a různé chápání pojmu profese. Autor uvádí tuto definici: Profese představuje souhrn určitých znalostí a pracovních návyků pracovníka, z čehož vyplývá, že profese je záležitostí pouze jedné stránky výroby a práce — pracovníka. Svoji pozornost pak věnuje profesní struktuře výrobního kolektivu jako jedné z forem sociální organizace podniku, která vzniká v souvislosti s funkcemi potřebami výroby. Uvádí, že v optimální variantě splývá profesní organizace kolektivu s jeho funkční organizací.

V závěrečné části kapitoly se zabývá mobilitou a adaptací. Vychází přitom z pojetí profesní mobility jako zvláštní formy sociální mobility, přičemž v sovětské vědě se za sociální mobilitu považuje pojem označující pohyblivost sociálních skupin ve

společenské struktury. Profesní mobilitou se nazývají všechny změny pracovní pozice nebo role pracovníka, ke kterým došlo v souvislosti se změnami pracoviště nebo povolání. V rámci objasňování forem sociální mobility, k nimž řadí a) demografický pohyb, b) sociální přesuny, c) pohyb spojený s technickým pokrokem a změnou struktury národního hospodářství a d) fluktuaci zaměstnanců, se autor dostává k otázce stability výrobního kolektivu. Jeden z jejích hlavních faktorů vidí v rozvoji podmínek adaptace pracovníků, přičemž adaptaci definuje jako proces začlenění pracovníka a osvojení si podmínek pracovní činnosti a norem vztahů v kolektivu.

Velmi krátká pátá kapitola, *Sociálně psychologické jevy ve výrobním kolektivu*, je v podstatě zaměřena na tzv. morálně psychologické klima podniku, pro něž se u nás používá pojmu sociální klima. Autor chápe tento problém jako sociálně psychologickou záležitost a uvádí, že každý, kdo se zabývá sociologií průmyslu, musí ovládat metodiky sociálně psychologického výzkumu, aby mohl zkoumat strukturu mezilidských vztahů v podniku a vypracovat návrhy zaměřené na praktické sjednocení orientací a hlavních prostředků fungování výroby jako celku. Podnikové klima definuje v závislosti na třech skupinách veličin: objektivních ukazatelích práce, psychologických faktorech a pracovní morále.

Podstatně obsáhlejší je šestá kapitola, *Řízení a výrobní kolektiv*. Autor v ní věnuje především pozornost podniku jako systému sociálních komunikací. Dospívá k přesvědčení, že pečlivě prověřený a neustále zdokonalovaný systém informace je v každém podniku nezbytnou podmínkou racionálního řízení. Uvádí, že v určitém smyslu mají všechny vazby a vztahy v sociální skupině komunikační charakter, protože jsou spojeny s předáváním sdělení. V této souvislosti se zabývá otázkou vedoucího a kolektivu. Skutečný problém vidí v tom, že značná část průmyslových vedoucích zná reálné složitosti sociálního řízení jen povrchně. Uvádí, že v tomto směru stojí před sociologií průmyslu přinejmenším dva problémy: *řídící aparát jako systém a mechanismus ovlivňování výrobního kolektivu* (funkce sociálního řízení) a *řídící aparát jako systém skládající se z lidí* (ITP a úředníků) *rozvíjejících vlastní sociální vazby*. Vzhledem k tomu, že vedení podniku nemá kromě řídicího aparátu jiný mechanismus působení na výrobní kolektiv, hledí se na administrativu jako na nástroj jak výrobního, tak sociálního řízení. Přitom sociální funkce řídicího aparátu má různé stránky: ekonomickou, administrativně právní a mezilidskou, jež je možné oddělit jen analyticky, v podstatě však mohou existovat současně. Autor zdůrazňuje, že koncepce optimálního vedení předpokládá spojení výrobního a lidského aspektu a sám vedoucí musí být současně odborníkem ve výrobních i sociálních otázkách. Podle morálně volných vlastností rozlišuje čtyři typy vedoucích: a) vedoucí – velitelé, b) vedoucí se silnou vůlí a dobrým srdcem, c) vedoucí navenek jakoby se slabou vůlí, ale umějí rozkazovat, d) vedoucí se slabou vůlí a bezcharakterní. Dále se zabývá otázkou autokratického a demokratického vedení a dělí pracovníky podle charakteru plnění úkolů na aktivní, lhostejné a rezistentní. Zvláštní pozornost pak věnuje řídicí struktuře podnikového kolektivu. Zdůrazňuje, že nutným znakem dobré organizace je kvalifikované složení řídicího aparátu, přičemž velký význam má obsah, struktura a funkce inženýrsko-technických pracovníků v podniku. Rozebírá pozici a roli ředitele a mistra jako představitelů vedení v první linii. Všimá si však i dělníka jako konečného objektu sociálního řízení, který pomocí různých formálních a neformálních prostředků může působit na všechny úrovně řízení. Zabývá se dále společenskou činností jako faktorem řízení. Uvádí, jaký funkční význam má systém společenských organizací pro život výrobního kolektivu. V závěrečné části kapitoly se pak věnuje otázce stimulování a sociální kontroly. Rozlišuje stimuly kladné a záporné, materiální a duchovní, obecné (společenské), kolektivní a individuální a rozebírá jejich působení. Za nutný článek racionálního řízení považuje sociální kontrolu, již rozumí systém zpětného působení na organizaci řízení, vyplývající z obsahu společenského zřízení (podle zásady zpětné vazby).

Další, sedmá kapitola, *Mimopracovní a volný čas pracovníků podniku*, je rozdělena na tři části. V první z nich autor rozebírá otázku mimopracovního a volného času v průmyslu, přičemž uvádí přístup různých autorů k této otázce a definice volného času. V další části rozebírá nevyrobní strukturu kolektivu podniku, která ovlivňuje způsob trávení volného času pracovníků. V poslední části se pak zamýšlí nad problémem vlivu využívání volného času na efektivnost výroby a zdůrazňuje nutnost soustředit pozornost na dva problémy: na činnost výrobního kolektivu nebo jednotlivých pracovníků ve volném čase a na vliv volného času na vztahy a procesy v kolektivu.

V osmé kapitole, *Pracovník v systému sociálních vztahů* se Podmarkov zabývá především vztahem výroba – společnost – jednotlivec. Objasňuje pojem pracovník jako sociální jev a příslušná vědecká kategorie a pojem souhrnný pracovník podle Marxe. Funkci rolí pracovníka v současných podmínkách popisuje pomocí těchto

charakteristik: a) celková připravenost jednotlivce k práci (pracovní orientace), b) zvládnutí sociální situace a volba určité, speciální oblasti činnosti (profesní orientace), c) příprava ve speciální oblasti činnosti (profesní specializace), d) přímá účast v konkrétním pracovním procesu (práce), e) vytvoření určitého vztahu k práci a k jejím faktorům (uspokojení prací). Otázce motivace a uspokojení se autor věnuje v závěru kapitoly, kde jednak definuje pojem motivace, jednak sleduje různé pracovní motivy a předpoklady uspokojení prací.

Sociální plánování v podniku je název deváté kapitoly. Autor v ní nejprve rozebírá zvláštnosti sociálního plánu podniku. Zdůrazňuje, že nezbytným předpokladem sociálního plánu je systematický popis struktur a procesů v sociální organizaci a že efektivnost sociálního plánování závisí na stupni vyspělosti technicko-ekonomických systémů podniku. S rozvojem takových systémů je potřeba sociálních plánů stále aktuálnější a vytváří základ pro komplexní plánování technických, ekonomických a sociálních procesů. V další části autor sleduje schéma toků sociální informace, která je nezbytná pro sestavení sociálního plánu. Uvádí, že schéma toků sociální informace se v procesu praktické realizace mění v systém toků, a obrací pozornost na dva důležité znaky tohoto systému — všeobecnost a nepřetržitost. Všeobecnost toků informace znamená, že všechny sociální objekty a procesy v podniku jsou zahrnuty do jednotné informační sítě, včetně údajů o všech pracovnících, o všech kolektivech a o jejich vztazích. Systém toků sociální informace v podstatě předpokládá nepřetržité obnovování a evidenci změn a orientaci na dynamiku procesů. Autor podotýká, že nepřetržitost informace je nezbytnou podmínkou operativního řízení.

V závěrečné části kapitoly se Podmarkov zabývá otázkou sestavování a plnění sociálního plánu. Jako příklad uvádí plán sociálního rozvoje Ljubereckého kombinátu na výrobu koberců. Konstatuje, že v různých variantách se vyčlenily základní směry plánování sociálních procesů a byly vypracovány určité formy plánování. Pokouší se pak redukovat tyto směry na strukturální části a jejich schéma v sociálním plánu vyjadřuje nezávisle na konkrétních formulacích takto:

1. *část funkčních změn* — zahrnuje všechny aspekty sociálních důsledků technického pokroku, zlepšování obsahu a podmínek práce, uvolňování pracovníků atd.,
2. *profesní část* — obsahuje všechny stránky změn ve struktuře profesí, vzdělání, kvalifikace atd.,
3. *komunistická výchova a sociální aktivita pracovníků* — do této části patří problém rozvoje soutěžení, hnutí racionalizátorů, opatření k stmelení kolektivu apod.,
4. *část systému řízení* — skládá se z otázek věnovaných změnám forem a metod řízení, stimulování, kontroly atd.,
5. *nevýrobní část* — zahrnuje všechny otázky organizace volného času, bytovou a kulturní výstavbu apod.

Autor podotýká, že toto schéma není hotová struktura sociálního plánu, ale spíše zobecnění existujících zpracování takové struktury, systemizací hlavních směrů rozvoje sociálních procesů v podniku a jejich plánování.

Závěrečná, desátá kapitola, *Sociologické výzkumy v průmyslu*, sestává ze dvou částí. První část se zabývá organizací sociologického výzkumu. Uvádí se v ní, jaké části musí mít výchozí model výzkumu, jaká jsou stadia formulace projektu výzkumu a jaká je typologie výzkumných operací. Podrobněji se popisuje přípravný, čili formulační výzkum, který spočívá ve stanovení teoretických a metodických předpokladů další práce, a popisný, čili deskriptivní výzkum, v němž se ukazují hlavní charakteristiky zkoumané situace. Autor pak charakterizuje jednotlivé metody a procedury shromažďování empirických dat. Ve druhé části závěrečné kapitoly pojednává o sociologické službě v podniku a o její funkci.

Deset meritorních kapitol je doplněno pěti přílohami: Příloha I — *O kategoriích sociálního složení průmyslu*, v níž je uvedena charakteristika jednotlivých kategorií pracovníků: dělníků, úředníků, inženýrsko-technických pracovníků, vedoucích, mladšího obsluhujícího personálu, strážných a učňů.

Příloha II — *Příprava zaměstnanců v průmyslu*, v níž se uvádí, k jakým národohospodářským skutečnostem musí sociolog při zkoumání potřeb přípravy pracovníků pro práci v průmyslu přihlížet.

Příloha III — *Povinnosti instruktorů sociálních výzkumů*.

Příloha IV — *Speciální právní zdroje provádění vědeckovýzkumných prací*.

Příloha V — *Vzorový program výzkumu plánu sociálního rozvoje kolektivu podniku*, který obsahuje též očekávané přínosy plánu sociálního rozvoje.

Práci lze hodnotit jako velmi užitečnou pro uvedení do studia sociologie socialistického průmyslu i pro doplnění sociologických poznatků. Lze ji doporučit nejen sociologům, ale i ekonomům a vedoucím hospodářským pracovníkům; neměli by ji přehlédnout ani technici a další pracovníci socialistického průmyslu. *Libuše Lišková*