

## K teorii pracovního kolektivu

JAROSLAV KOHOUT

Vysoká škola ekonomická, Praha

V Sovětském svazu byla vydána v roce 1979 závažná vědecká práce, věnovaná teorii kolektivu. V závěru tohoto díla významný sovětský pedagog, akademik A. V. Petrovskij, napsal: „Je zřejmé, že vytvoření marxistické teorie kolektivu je novým úkolem marxistické společenskovědní fronty... Zájem o kolektiv projevuje celý komplex společenských věd: filozofie, sociologie, pedagogika atd.“ [Psychologičeskaja 1979].

Z hlediska běžné praxe se může zdát orientace teorie na kolektiv poněkud přehnaná, protože na prvý pohled se zdá, že tato realita je vlastně vyřešena životem samým. Při vysoké zaměstnanosti v socialistických zemích je naprostá většina lidí v naší společnosti členy některého z pracovních kolektivů, má tedy vlastní zkušenosti s jeho prací, organizováním, každodenním soužitím, zná jeho problémy i výsledky v pracovní i mimopracovní sféře. V současné době je v ČSSR téměř 2,5 miliónu lidí členy dokonce nejrozvinutějších pracovních kolektivů, brigád socialistické práce.

Při hlubším promyšlení se ovšem objeví řada nevyřešených otázek, jejichž teoretické zpracování zdeleka není jen v zájmu vědy, nýbrž i praxe samé. Uvedme příklad: V práci pedagožky L. I. Novikové *Metodologické problémy formování kolektivu* z roku 1972 autorka argumentuje, že celá socialistická společnost se může považovat za kolektiv svého druhu, neboť realizuje společné cíle, její členové se řídí společnými etickými normami atd. S tím souvisí i takové rozšiřování tohoto pojmu, kdy se vlastně stává synonymem pojmů „lidové masy“, „pracující lid“, „třída dělníků“, „třída družstevních rolníků“ apod.

V novinářských článcích lze běžně číst formulace, že kolektiv horníků v určité zemi splnil plán, kolektiv družstevníků ukončil žně apod. Při výzkumech veřejného mínění odpovídají naopak respondenti na otázky o kolektivu obvykle tak, že je zřejmé, že je pro ně kolektivem jen nejužší chápaná skupina spolupracovníků, například jen spolupracovníci v dílně, v kanceláři, v razičské partě, ve školní třídě apod. Naproti tomu sovětské metodiky sociálního plánování jsou orientovány na podnikový kolektiv (plán sociálního rozvoje kolektivu pracujících podniku XY).

Jak je zřejmé, pojem „kolektiv“ má velmi variabilní obsah a již proto je problémem nejen samoučelně teoretickým, nýbrž i velmi praktickým. Jestliže například bylo v ČSSR stanoveno zpracovat komplexní program péče o pracovníky v každé organizaci, ukázala se zároveň potřeba znát, koho do kolektivu pracovníků, jichž se bude program týkat, zahrnout.

Je nepochybné, že kolektivismus představuje jeden ze základních principů celé socialistické společnosti a projevuje se ve všech rovinách — od celospolečenské až do nejmenších pracovních kolektivů. Je charakterizován jako jednota, soudružská spolupráce, solidarita lidí, jejich oddanost společným zájmům, která je založena na uvědomělém podřízení osobních zájmů zájmům společným.

Nositel myšlenek a principů kolektivnosti je v buržoazní společnosti proletariát. Vítězství socialismu znamená vítězství principu kolektivity ve všech sférách života společnosti. „Socialismus živý, tvůrčí je dílem samotných lidových mas“ (Lenin). Na rozdíl od předcházejících společností rozdělených na nemiřitelné nepřátelské třídy, socialismus představuje pravou lidskou společnost, založenou na odstranění vykořisťujících tříd, na vztazích soudružské spolupráce.

Z faktu, že princip kolektivismu je jedním ze základních principů socialistické společnosti, podle našeho názoru nelze vyvozovat závěr, že celý pojmový aparát, označující i v socialistické společnosti existující třídy, přestává vlastně platit. Metodologicky je naopak významné vidět vazby mezi kolektivem a třídami, neřešit rovinu mikroskupin bez vazeb na celou sociální strukturu socialistické společnosti. Abstrahovat například při studiu pracovního kolektivu dílny od skutečnosti, že jde o kolektiv příslušníků dělnické třídy socialistické společnosti, znamená abstrahovat od podstatných souvislostí v teorii a dospět k podstatným chybám v praxi.

Obraťme však nyní pozornost k pracovnímu kolektivu. Práce jako typicky lidská činnost představuje proces, bez něhož není lidská existence myslitelná. Marx charakterizoval práci jako „proces probíhající mezi člověkem a přírodou, proces, v němž člověk svou vlastní činností zprostředkovává, reguluje a kontroluje výměnu látek mezi sebou a přírodou“ [Marx 1954: 196].

Již lov donutil člověka zajišťovat tento proces skupinově. V dějinách se stále posiloval společenský charakter práce. Kapitalismus byl založen na vykořisťování práce stále více společenské. Marx pracovní proces podrobně zkoumal v *Kapitálu*. V kapitole XI., nazvané *Kooperace*, napsal: „... u většiny produktivních prací již sám společenský kontakt vyvolává soutěživost a zvláštní povzbuzení životní energie (animal spirits), jež zvyšují individuální výkonnost jednotlivců. Proto 12 osob vyrobí za jeden společný pracovní den o 144 hodinách mnohem více výrobků, než 12 izolovaných dělníků, z nichž každý pracuje 12 hodin, nebo než jeden dělník, který pracuje 12 dní po sobě. Příčinou toho je, že člověk je od přírody živočichem, ne-li politickým, jak se domníval Aristoteles, pak jistě společenským“ [Marx 1954: 352].

Rovněž B. Engels upozorňoval na tuto významnou sociabilní funkci práce, na skutečnost, že již sám pracovní proces kolektivizuje. Podle Engelse rozvoj pracovních činností „přispíval nutně k tomu, že sblížoval členy společnosti, poněvadž se stále častěji vyskytovaly případy vzájemné podpory, společné součinnosti a probouzelo se vědomí užitečnosti této součinnosti pro každého jednotlivce“ [Marx-Engels 20, 1966: 454].

Jak je tomu však s pracovními skupinami v třídních společnostech, zejména za kapitalismu?

Pracovní skupiny vytvářel kapitalista ve svých podnicích jednak proto, že si je vynucovala technologie, také však již s vědomím právě těchto dalších faktorů mimotechnických — tj. ekonomických, sociálních a psychologických, jejichž účinnost měřil výší svého zisku. Zde je rovněž vysvětlení podstaty zájmu kapitalisty a společenské vědy, zájmu o rozvoj metodologie zkoumání „společenskosti“ člověka — pracovníka v jeho podniku.

Socialistický podnik představuje kvalitativně jinou ekonomickou a sociální realitu než podnik kapitalistický. I zde ovšem pracují lidé skupinově, jak je dáno technologickým procesem, i zde se promýšlí racionální organizace práce a vědecké formy kooperace. Zásadní rozdíl je zřejmý z toho, že členové pra-

covních skupin jsou zároveň vlastníky výrobních prostředků, na nichž pracují, že jsou objekty, avšak i subjekty řízení, že se prakticky podílejí na řízení podniku, že jsou jim otevřeny všechny cesty ke kvalifikaci, k funkcím, že se nemusejí obávat ztráty zaměstnání, ztráty sociální jistoty, až podnik opustí ve stáří i nemoci atd.

Strukturu společenské práce za kapitalismu a za socialismu analyzuje J. J. Čangliová takto: „Vztah vykořisťování námezdní práce kapitálem podmiňuje protiklady ve způsobech organizace práce. Ve společnosti vládne živelná dělba práce a konkurence. Uvnitř podniku se rozvíjí plánovitá vědecká organizace práce. Sjednocení ke společné práci kapitálem chovají se pracující k pracovní kooperaci jako k jednotě vyplývající ze vztahů kapitalistického vykořisťování. Avšak v té míře, v jaké roste třídní uvědomění mezi lidmi, spojenými kapitálem ke společné práci, vzniká třídní solidarita — předzvěst vztahů soudružské spolupráce a vzájemné pomoci. V boji proti konkurenci si klestí cestu třídní solidarita.“ [Čangli 1973: 27]

Naproti tomu za socialismu, pokud jde o strukturu společenské práce, platí, že

1. věcná složka je stejná (technika, technologické postupy);
2. osobní elementy jsou ještě nestejnorodé, přece však již nejsou protikladné;
3. konečným cílem je zvyšování životní úrovně, nikoli soukromý zisk; práce tedy nezakládá odcizení;
4. výrobní vztahy jsou základem vztahů spolupráce a soudružské pomoci;
5. takové vztahy vyžadují plánovitou organizaci práce;
6. vztahy odměňování se za kapitalismu realizují přes živelnost trhu, za socialismu realizací zásady „každému podle zásluh“;
7. vztah k práci za socialismu je dán tím, že ji člověk nechápe jen jako prostředek obživy, ale i cti a důstojnosti.

Z obsáhlé analýzy práce, jak ji citujeme z díla J. J. Čangliové, si povšimneme v dalším rozboru zejména dvou tezí:

Za prvé je to konstatování, že předzvěst kolektivismu se vytváří v dělnické třídě již v kapitalistických podnicích v procesu třídního boje. Základem ovšem ještě není zespolečenštění výrobních prostředků, nýbrž společné postavení ve vykořisťovatelském systému, které proletáře vede k třídní solidaritě. Marx upozorňoval, že proletariát nemá v těchto podmínkách jiné zbraně, kromě jednoty. Buržoazie se snaží tuto jednotu rozkládat, kromě jiného i tříštěním proletariátu do úzkých soukromovlastnických (firemních) hranic („My, Fordovci!“). Jistě nikoli náhodou existuje v kapitalistických podnicích roztržetost dělníků až do několika desítek odborových organizací.

Druhou tezí, pro naše další úvahy významnou, je analýza změn ve struktuře společenské práce za socialismu, zejména pak body 4. a 5.: J. J. Čangliová ukazuje, že výrobní vztahy za socialismu jsou základem vztahů spolupráce a soudružské pomoci, tedy základem vytvoření kolektivů, a dále že takové vztahy vyžadují cílevědomé řízení.

V této souvislosti se v teorii kolektivu ve všech socialistických zemích řeší otázka, jak proces tvoření pracovních kolektivů probíhá, zda je samočinným odrazem zespolečenštění výrobních prostředků, či zda je nezbytné splnění dalších (a jakých) předpokladů, probíhají-li v pracovních kolektivech integrační procesy, či mohou-li (a z jakých příčin) i za socialistických výrobních vztahů probíhat také procesy dezintegrativní, co v těchto sociálních procesech vytváření, integrace a všestranného rozvoje pracovních kolektivů lze řídit a jakými

metodami apod. Přitom je pochopitelné, že vzhledem k novosti i složitosti problému je i pojmový aparát teprve ve výstavbě, jednoho pojmu používají autoři pro odlišný obsah. To je obvyklé v každé vědě, zvládá-li zcela nový terén. Řada autorů považuje každou skupinu pracovníků v socialistickém podniku za kolektiv, neboť vycházejí z výrobně vztahové determinace. Tak činí například V. G. Podmarkov [1976: 51].

Jiní používají pojmu kolektiv jako synonyma pojmu sociální skupina. Tak například V. G. Afanasjev [1976: 36] píše, že od počátku své existence museli lidé pracovat pospolitě, „spojovat se v kolektivy... Kolektivy jsou nutné v každé společnosti, ačkoli mají v různých historických podmínkách různý charakter“.

Podle našeho názoru není podstatný pojem (pracovní skupina, kolektiv), nýbrž obsah, který se pod tento pojem vkládá. Všimněme si nyní právě tohoto obsahu u různých autorů.

Autoři většinou popisují vytváření pracovního kolektivu jako proces, jehož výsledek je závislý na řadě faktorů v kolektivu samém (například styl práce vedoucího, vyspělost členů apod.), na vlivech přicházejících z podnikového okolí (vztah k jiným kolektivům, k vedení podniku apod.) a nepochybně i na vlivech celé sociální makrosféry (například pověst podniku ve městě, vliv mezinárodní situace apod.).

Tento proces vyjádřil například sovětský vědec prof. N. S. Mansurov takto: „Lidé mohou být pospolu, mohou dokonce pracovat dlouhou dobu pod jednou střechou, avšak přitom nevytvářejí vždy kolektiv. Kolektiv je organizované sdružení lidí, které vzniká za určitých podmínek. Blízkost lidí pod vlivem takových objektivních faktorů, jako je společenství místa (práce v tomtéž prostoru, neboli jak říkal K. Marx, „na společném poli práce“), více či méně dlouhá společná pracovní činnost a možnost kontaktů (na základě společného jazyka a společných zájmů), jsou jen předpoklady k vytvoření kolektivu.“ [Mansurov 1973: 633]

Pro pracovní skupiny byly v literatuře vždy specifikovány tyto znaky: *společný cíl; pevné interpersonální vztahy; odpovídající malý počet členů.*

N. S. Mansurov poukazuje na další potřebné znaky, zejména objektivní povahy: *společenství místa; délka doby spolupráce členů*, a poznamenává, že tyto znaky je nutno chápat jako předpoklady k vytvoření pracovního kolektivu.(1) Aby však reálně vznikl, musí jít o organizované sdružení lidí.

Shodně s tímto pojetím definoval pojem organizování zakladatel praxeologie prof. Kotarbiński: „Organizování spočívá v tom, že z daného souboru lidí, z jejich seskupení, se vytváří kolektiv, nebo že se zvyšuje stupeň organičnosti tohoto souboru.“ [Kotarbiński 1955: 109]

„Pracovní kolektiv, to je souhrn lidí různého věku, kvalifikace, temperamentu, návyků, různé úrovně uvědomělosti a organizovanosti. Vytvořit z tohoto souhrnu harmonický celek, připravit a rozestavit lidi tak, aby to bylo ku prospěchu věci, aby měli možnost se projevit a zdokonalovat své schopnosti, organizovat jejich efektivní spolupráci, vyvolat u každého snahu tvořivě a obětavě pracovat, dovedně využít podnětů a příkazů, vytvořit ovzduší vzájemné důvěry, možnost svobodné výměny názorů a zkušeností, zabezpečit účast všech v řešení výrobních a společenských úkolů, současně odhalovat a překonávat konfliktní situace — to jsou hlavní úkoly řízení pracovních kolektivů“ — napsal člen korespondent AV SSSR A. G. Afanasjev [1969].

---

(1) Pojem kolektiv je odvozen z latinského „colligere, collectum“ = sbírat, spo-  
jovat, shromažďovat.

Prof. L. N. Kogan vytyčil sedm znaků kolektivu: *existence společných cílů; plnění společensky užitečné práce; společná politická činnost; organizovanost; ideová jednota; vztahy vzájemné pomoci a spolupráce; určitá společná hodnotová orientace.*

Rozsáhlá investiční politika socialistických států činí běžnou praxí zahajování výroby v tisících nových podniků a dílen v každé pětiletce. Uvádění nových kapacit do provozu znamená získávání a zařazování nových pracovníků. Zde je nezbytné předpokládat kratší či delší proces vytváření pracovního kolektivu.

Sovětský autor S. A. Dobryšev mluví o „prvotním sjednocení individuálních osob“ v novém podniku k zajištění technicko-ekonomických úkolů: „Formování sociální organizace (kolektivu) podniku probíhá zároveň s formováním technicko-ekonomického systému podniku. Výrobní kolektiv se formuje v procesu ekonomického osvojování výroby až do dosažení plánovaných ekonomických ukazatelů podnikem. Dosažení těchto ukazatelů svědčí o tom, že se v podniku vytvořil výrobní kolektiv...“ [Dobryšev 1976: 22].

Podobným způsobem se zamýšlí nad pracovními kolektivy v právě vznikajících podnicích i další sovětský autor N. A. Kurtikov. Konstatuje, že každou skupinu lidí něco sjednocuje, avšak jednota cíle není dostatečným znakem pro hodnocení určité sociální skupiny jako kolektivu. Jsou přece i negativní cíle (tlupa). Jiná skupina může být náhodná (auditorium). Dále píše: „A co je možno říci o lidech, kteří přijeli na stavbu a pracují tam jeden — dva týdny? Je to již výrobní kolektiv nebo prostě skupina společně pracujících lidí?“ Upozorňuje potom na mechanismus determinace člověka, jehož současně formují objektivní i subjektivní faktory, a uzavírá: „Vznik každého výrobního kolektivu je výsledkem obou typů faktorů.“ [Kurtikov 1977: 11].

Práce N. A. Kurtikova je určena stranickému odborovému aktivu a řídícím pracovníkům. Je založena na analýze výsledků řady průzkumů v Moskvě a na znalosti praxe řízení moskevských podniků. Autor tak v teoretické rovině odráží skutečnost, kterou známe i z naší praxe: ačkoli objektivní podmínky tak základní, jakými je zespolčenštění výrobních prostředků, jsou ve všech socialistických podnicích stejné, ačkoli i další objektivní podmínky (technická vybavenost, fondy, perspektivní výrobní program atd.) jsou pozitivní, integrace a stabilizace výrobního kolektivu není zdaleka ve všech podnicích stejná. Již to dokazuje význam i oněch subjektivních faktorů, vedoucí úlohy stranické organizace, aktivity odborů a systematického zájmu vedení podniku o formování pracovních kolektivů.

Povšimněme si ještě dvou sovětských prací, které se explicitně věnují teorii kolektivu a vyšly v posledních letech. Jde o práci sociálně psychologickou, jejímž autorem je profesor A. G. Kovalev [Kovalev 1978] (která vyšla v Moskvě v roce 1978 již ve druhém vydání), a práci kolektivu sovětských pedagogů pod vedením akademika A. V. Petrovského.

V první práci autor poukazuje na skutečnost, že v šedesátých letech se psychologie orientovala hlavně na osobnost a tak se zároveň oslabila pozornost k problematice kolektivu. Avšak právě tuto oblast označil XXIV. a XXV. sjezd KSSS za mimořádně aktuální. Jde teď naléhavě o urychlené rozpracování takových prakticky významných otázek, jako je struktura kolektivu, stadia jeho rozvoje, problémy samoregulace a řízení. Ostatně — sám rozvoj osobnosti nelze seriózně studovat bez stále hlubší znalosti toho sociálního prostředí, které osobnost především formuje, což je právě kolektiv. V posled-

ních letech je možno zaznamenat potěšitelný růst publikací věnovaných těmto otázkám.(2)

Jak definuje kolektiv A. G. Kovalev? „Kolektiv je sociální skupina. Avšak ne každá sociální skupina může být nazvána kolektivem. Korporace průmyslníků ani výrobní organizace — cech nebo dílna v kapitalistické společnosti — nemohou být nazvány kolektivy. Kolektiv je společenství lidí zaměřené na realizaci společensky významných cílů. Kolektiv je vyšší formou sociální organizace, která se zakládá na ideovém společenství lidí a vztazích soudružské spolupráce a vzájemné pomoci členů. Jako organizace se kolektiv řídí společnou disciplínou a řídí jej vedoucí, jejichž zájmy se shodují se zájmy skupiny. Jádrem a avantgardou kolektivu je stranická organizace.“ [Kovalev 1978: 15]

A. G. Kovalev tedy především správně docení základní význam výrobních vztahů, jímž vysvětluje nemožnost vzniku *pracovních* kolektivů v kapitalistických podnicích, kde je nemyslitelná shoda zájmů vedoucích a podřízených, kde realitou může být pouze falešný kolektiv, jak ukazoval již K. Marx.

Dále autor výslovně formuluje i avantgardní úlohu stranické organizace, představující vedoucí složku subjektivního činitele. Považujeme tento přístup za dialekticko-materialistické řešení problému. Mechanicko-materialistické pojetí by vytváření kolektivu vysvětlovalo jako automatický odraz zespolečnění výrobních prostředků a v podstatě by tak přikládalo zásadní význam nikoli uvědomělé činnosti aktivního subjektu (strana, vedení, odbory), nýbrž živelnosti.

Kovalev také rozebírá základní znaky kolektivu právě jako socialistického společenství lidí. Jsou to tyto znaky:

#### — Jednota cílů

Ty vycházejí z celospolečenských potřeb. Postupně se stávají i osobními cíli všech členů. Dojde-li ke ztrátě cílů a rozpojení vztahů mezi zájmy společnosti a zájmy jednotlivců, začíná degradace kolektivu.

---

(2) Vedle celé řady publikací v SSSR se objevily již publikace věnované přímo teorii pracovního kolektivu a jeho řízení i v ostatních socialistických zemích.

Tak například v Bulharsku byla vydána seriózní práce Ljubena Deseva [1979], přeložena v SSSR v roce 1979. Autor se opírá o 531 knižních titulů.

V NDR se problematice řízení sociálních procesů a teorii pracovních kolektivů (například o sociálním klimatu) věnuje velká pozornost nejen v monografiích, ale dokonce v publikacích tak závažných, jako je učebnice *Grundlagen der marxistisch-leninistischen Soziologie*, vydaná prof. G. Assmanem a R. Stollbergem v Berlíně v roce 1977; a dále sociologický soborník — *Wörterbuch der marxistisch-leninistischen Soziologie* (Berlin 1977), v němž rozsáhlá hesla o pracovním kolektivu a sociálním plánování zpracoval člen ÚV SED prof. R. Weidig.

Problematika pracovních kolektivů je tradiční tematikou polských sociologů a sociálních psychologů, avšak i ekonomů, filozofů a teoretiků řízení. Věnují jí svou pozornost přední představitelé polské společenskovední fronty, prof. Szczepański, prof. Kulpińska a řada jiných. V ČSSR byla v posledních letech například přeložena práce R. Kowalczuka *Psychologie v práci s lidmi* [1973].

Rovněž u nás existují práce věnované této tematice. Společná československo-sovětská publikace G. N. Čerkasova, J. Kohouta a kol. *Sociální aspekty řízení pracovních kolektivů* byla vydána v roce 1976 současně v Moskvě, Praze i Bratislavě. Nakladatelství Práce v Bratislavě vydalo v roce 1976 práci M. Hronského a kol.: *Socialistický pracovní kolektiv*, v nakladatelství Svoboda vyšla práce J. Růžičky *Psychologie v práci s lidmi* v roce 1978 a M. Tomášika *Řízení sociálních procesů v pracovních kolektivech* v roce 1980.

### — Ideová jednota

Rozumí se jí jednota morálně politických názorů převazující většiny členů — ve velmi rozvinutém kolektivu všech. Z ní vyplývá i základní jednota veřejného mínění v kolektivu. Kde je slabá práce stranické organizace, mohou se začít projevovat světonázorové rozdíly, prvky maloburžoazní ideologie u některých členů, egoismus, závist, hrabivost atd. To je úrodná půda pro vznik konfliktů. Opět může dojít k degradaci kolektivu, popřípadě k jeho rozpadu na bojující skupinky.

### — Spolupráce a vzájemná pomoc

nahrazuje někdejší soupeření jednotlivců v kapitalistických podmínkách. Nejrozvinutější je v dělnických kolektivech a zejména v brigádách komunistické práce.

### — Vedení kolektivu,

zajišťující optimální koordinaci.

### — Demokratismus,

jehož stupeň je mírou zralosti kolektivu.

### — Veřejné mínění

představuje významný regulativ jednání členů. Spoluvytváří sociálně psychologické klima. Pro pozitivní klima je významná jasná perspektiva kolektivu i členů.

### — Kolektivní paměť

představuje tradice kolektivu. Je základem pro vytvoření sociálních norem soužití kolektivu.

Toto pojetí je zejména cenné pro skutečně dialektické pojetí vývoje kolektivu, což umožňuje sledovat i jednotlivé znaky jako elementy jeho dynamiky. Autor vždy poukazuje na empiricky potvrzovaný fakt, že vytváření a rozvoj kolektivu je *proces*, v němž intenzivní práce stranické, odborové organizace a vedení přináší v kapitalismu nikdy nedosažitelné výsledky; že však existují i bariéry a destabilizační procesy, které — jestliže se neřeší — mohou vést k degradaci kolektivů i za socialistických výrobních vztahů.

Tento dialekticko-materialistický přístup je patrný i z nejnovější práce kolektivu sovětských pedagogů, vedených akademikem A. V. Petrovským. Autoři již v roce 1973 formulovali hypotézu (kterou ověřili rozsáhlým výzkumem) o výrazné odlišnosti tzv. difúzních skupin od kolektivů. Zatímco kolektiv se vyznačuje odpovědností za společnou činnost, jednotnou hodnotovou orientací, emocionální identifikací členů (soudružské vztahy), jednotou motivací atd., v difúzní skupině „procesy kolektivizace ještě vůbec nezačaly“ [Psychologičeskaja 1979: 163]. Jako příklad takové difúzní skupiny uvedli skupinu těch, kteří se navrátili z výkonu trestu.

V souvislosti s problematikou kolektivů vědeckých pracovníků se otázkami kolektivu zabývají V. Ž. Kelle a S. R. Mikulinský v práci *Sociologičeskije problemy nauki*.

Tito autoři charakterizují kolektiv jako skupinu lidí vědomě organizovanou ke společné činnosti za dosažením společensky žádoucích cílů. Má mít tyto znaky:

— organizovanost,

— vzájemnou součinnost a pomoc,

- schopnost seberegulace,
- skupinové normy, zajišťující vnitřní řád,
- vazbu na společenské cíle.

„Neexistence některých těchto znaků je svědectvím toho, že dané seskupení buď není kolektivem, nebo je právě v procesu rozpadu.“ [Kelle-Mikulinský 1974: 416]

Například při nesplnění znaku vzájemné součinnosti, při individualisticky pojaté a neorganizované vědecké práci, při řešení libovolně vybraných a nikoli společensky závažných témat vzniká na pracovištích skupina osamělých vědeckých osobností, které nelze považovat za kolektiv. Efektivnost vědecké práce se tím omezuje i věcně, neboť ve vědeckých týmech je význam interpersonálních vztahů mimořádný. Jejich degradace vede k utajování informací, k oslabení vzájemné kritičnosti, a tedy k poklesu kvality vědecké práce, k tenzím, které výrazně omezují tvořivost myšlení a iniciativu pracovníků atd.

Řekli jsme již, že teorii kolektivu se věnuje stále větší pozornost i v ostatních socialistických zemích. L. Desev v Bulharsku publikoval rozsáhlou práci, v níž se kromě jiného zabývá vztahem mezi pojmy skupina a kolektiv. Za tím účelem analyzuje široký okruh literatury.

Konstatuje, že v řadě publikací dochází k synonymnímu používání pojmů skupina a kolektiv (například pracovní skupina — pracovní kolektiv), což se dá vysvětlit existencí určitých shodných znaků, například kontakty mezi členy, společným cílem, společnou motivací, hodnotami, normami, zvyky atd., formováním osobnosti členů, malým počtem členů apod.

L. Desev však upozorňuje, že existuje mnohem více rozdílů:

1. Kolektiv není pouze specifickou formou skupiny. Je novou kvalitou, je částí celku socialistické společnosti.
2. Skupina má obecný cíl, avšak právě skupinový, vlastní. Kolektiv realizuje cíl společensky významný. V této souvislosti autor píše: „Právě účast v té které činnosti společensky užitečné pomáhá skupině přeměnit se v kolektiv pod vlivem těch cílů a vazeb, které se vytvářejí mezi lidmi v procesu jejich realizace.“ [Desev 1979: 148]
3. Integrace osobních a společenských zájmů je v kolektivu na mnohem vyšším stupni než ve skupině.
4. Jestliže se mikroskupina vyznačuje jistou uzavřeností, pro kolektiv je naopak typická vazba na jiné kolektivy a celou společnost.
5. Mikroskupiny vznikají většinou živelně; kolektiv se formuje cílevědomě, organizovaně. V některých pracích je charakterizován jako vyšší forma organizované skupiny.
6. Mikroskupina je vždy primární; kolektivy mohou být jak primární, tak sekundární (například škola, podnik aj.).
7. Mikroskupina může být vytvářena i ad hoc; kolektiv bývá stabilnější.
8. Mikroskupina více podléhá živelnému vlivu prostředí než — obvykle lépe organizovaný — kolektiv.
9. Mikroskupina je sférou umožňující interpersonální vztahy a kontakty, avšak kolektiv je významným článkem cílevědomého výchovného působení společnosti na člověka (Makarenko: výchova kolektivem a pro kolektiv).

Autor vidí dynamiku a vztahy mezi mikroskupinami a kolektivy, kdy „za určitých okolností přerůstá skupina v kolektiv, který se v určité situaci může opět rozpadat na „skupinky“ nebo až na proti sobě bojující jedince“ [Desev

1979: 151]. V socialistickém kolektivu proces výchovy přerůstá v proces sebe-výchovy.

Stejně upozorňují na problém synonymního používání pojmů skupina a kolektiv i autoři prvé učebnice marxistické sociologie v NDR, prof. Assmann a Stollberg. Takové zaměňování však není bez problémů, neboť vzniká možnost pomíjení a ztráty specifičnosti kolektivu. Autoři ukazují, že kolektiv není jakoukoli sociální skupinou, nýbrž sociální skupinou socialistické společnosti. Vznik kolektivů je možný až za socialistických výrobních vztahů. Kolektivy se vyvíjejí v rámci socialistické společnosti, která je ovlivňuje. Autoři rovněž uvádějí řadu znaků, jimiž se vyznačuje právě socialistický pracovní kolektiv: společná činnost, tvůrčí vztah k ekonomickému, technickému a sociálnímu pokroku v podniku, soudružská spolupráce a vzájemná pomoc v kolektivu i mezi kolektivy, spolupráce mezi dělníky a inteligencí, rozvíjení politického i odborného vzdělání, důvěra ve vztazích mezi členy kolektivu a odpovědnost socialistické společnosti, aktivní podíl na politickém a kulturním životě podniku. Autoři závěrem velmi správně zdůrazňují možnost a nutnost rozvíjení těchto znaků právě v procesu řízení — „uvědomělého řízení socialistických kolektivů, zvláště však pracovních kolektivů“ [Grundlagen 1977: 243].

\*\*\*

Snad bylo sneseno již dostatek informací o teoretické produkci věnované v Sovětském svazu a dalších socialistických zemích problému vzniku a pojetí pracovního kolektivu — i když jen výběrově a bez rozboru děl českých a slovenských teoretiků, s jejichž pracemi se může čtenář seznámit přímo —, abychom mohli přistoupit k určitým závěrům.

Jak je zřejmé, marxistická společenskovědní fronta chápe pracovní kolektiv jako historicky novou sociální kvalitu, která nemůže vzniknout v kapitalistickém řádu, kde ovšem v dělnické třídě již vzniká třídní solidarita a kolektivismus: „Pokrok průmyslu nahrazuje roztříštěnost dělníků způsobenou konkurencí tak, že je revolučně sjednocuje sdružováním.“ [Marx-Engels 1966: 439]

Co je tedy nezbytnou podmínkou vzniku pracovních kolektivů? Především zespolečenštění výrobních prostředků, a tedy vytvoření socialistických výrobních vztahů socialistickou revolucí, vytvoření politického systému socialistického státu, jednotného hospodářského plánu, který je přijat jako zákon, a tedy závazný, a který pracovní kolektivy realizují.

Dále je to organizátorská, výchovná, ideologická práce strany, odborů i aparátu socialistického státu (vedení podniků, organizátorů), směřující k tomu, aby se vytvářely, šířily a rozvíjely ty znaky, které integrují členy pracovních kolektivů a činí z nich uvědomělé, aktivní spolutvůrce socialistické společnosti, kolektivně spolupracující i kolektivně smyšlející „hospodáře na svém pracovišti“: „Tvořit novou pracovní kázeň, vytvářet nové formy společenských vztahů mezi lidmi, vytvářet nové formy a metody získávání lidí pro práci je dílem mnoha let a desetiletí... Každý jasně chápe, že my, tj. naše společnost, náš společenský řád, máme ještě velmi a velmi daleko do stavu, kdy taková práce bude rozšířeným, skutečně hromadným jevem...“ [Lenin 30, 1955: 524]. „Budeme usilovat o vymýcení zlořečené zásady „Každý pro sebe, jenom bůh pro všechny“, o vymýcení zvyku pokládat práci jen za povinnost a pokládat za spravedlivou jen práci odměňovanou podle určité normy“ [Lenin 31, 1955: 120]. To napsal V. I. Lenin při hodnocení prvních subotníků.

Abstrahování od výrobních vztahů za kapitalismu a výzvy buržoazních ideologů k dělníkům v kapitalistických podnicích, aby vytvářeli „lidské vzta-

hy“ s mistry a podnikateli, jsou teoreticky idealismem a prakticky zakrýváním očí před vykořisťovatelskou materiální skutečností, která staví například mistra, vedoucí a ředitele objektivně na druhý břeh a znemožňuje vytváření „kolektivů“ v kapitalistických dílnách a podnicích. Objektivní základ pro kolektivismus dávají až socialistické výrobní vztahy. Bylo by však mechanicko-materialistickou představou očekávat, že se pracovní kolektivy vytvoří, rozvinou, zajistí samy, bez aktivity subjektivního činitele.

Lenin po revoluci mnohokrát ukazoval, že půjde o proces jistě dlouhodobý a obtížný, ale posléze vítězný. To ovšem vyžaduje, jak rovněž zdůrazňoval, neustálou a cílevědomou aktivitu a iniciativu strany, odborů i státního aparátu. Při hodnocení hnutí subotníků například řekl: „Krokem vpřed na této cestě je už i to, že jsme s tímto problémem přišli, že s ním přišel jak veškerý pokrokový proletariát (komunistická strana), tak i státní moc.“ [Lenin 30, 1955: 524]

Ze všeho, co bylo uvedeno, vyplývá obrovský význam cílevědomého řízení procesů vzniku a rozvoje pracovních kolektivů, jejich uvědomělé regulace ve směrech stanovených programem vedoucí síly socialistické společnosti — komunistické strany.

\*\*\*

Teorie pracovního kolektivu se musí zabývat nejen obsahem, ale i rozsahem tohoto pojmu. Jestliže jsme již vyjádřili svůj negativní názor na aplikaci pojmu kolektiv na sociální skupiny tvořící sociální strukturu celé společnosti, je třeba si povšimnout, jakou realitu pojem pracovní kolektiv zahrnuje.

Nejčastěji se jím rozumí primární kolektiv, tedy kolektiv pracovníků, mezi nimiž jsou blízké vztahy, kteří se vzájemně znají, pracují na stejných úkolech, jsou v každodenním styku v pracovním procesu, což mnohdy přerůstá v neformální vazby přátelských styků po práci. Takovým kolektivem je například dílna v průmyslovém podniku, parta ve stavební výrobě, konstrukční kancelář, školní třída apod. Řídí jej obvykle jeden vedoucí.

Někteří autoři vydělují jako zvláštní typ s řadou specifických znaků pracovní kolektivy výrobních úseků, provozů a komplexů odborných štábních útvarů.

Obecně je dnes již v literatuře přijímán názor, že pojem pracovní kolektiv může označovat i souhrn takovýchto primárních kolektivů (podnik, škola, organizace). V tomto případě se mluví o sekundárním (druhotném) kolektivu. „Druhotná skupina představuje zpravidla souhrn základních skupin, mezi jejichž členy se nepředpokládají osobní kontakty a společná činnost je zprostředkovávána mnoha podmínkami.“ [Podmarkov 1976: 53] Kontakty jsou zajišťovány pomocí masových komunikačních prostředků (závodní rozhlas, časopis apod.). Sekundární kolektiv je obvykle řízen řídicím štábem.

Sovětští autoři E. M. Soroko, G. A. Antoniuk, G. A. Klišovič a A. S. Krukovskij ve své práci, orientované zejména na metodologii zkoumání výrobního kolektivu, včetně využití matematických metod, se k otázce vyjadřují takto:

„Mezi výrobními kolektivy vyvolává zvláštní zájem kolektiv průmyslového podniku. Liší se od ostatních sociálních buněk místem v systému výrobních vztahů (sféra materiální výroby), základnou činnosti (materiální technická základna podniku), cílem činnosti (plánovitá změna přírodního materiálu a produktů lidské činnosti k vytvoření nového materiálního produktu), charakterem ekonomických zájmů (určených obecným ovládnutím výrobních prostřed-

ků), formou organizace (jednota liniové, funkční, matriční i štábní struktury). Jeho strukturními jednotkami jsou prvotní výrobní kolektivy, které se vyznačují bezprostředností a pravidelností vztahů mezi lidmi, jednotnou úrovní vedení (jednočlankový systém organizace) a — zpravidla — i vysokým stupněm integrace.“

Přeměnu pracovních kolektivů v brigády socialistické práce a v dalším vývoji v brigády komunistické práce nelze považovat za živelný proces. Je výsledkem cílevědomého úsilí komunistické strany i masových organizací a hospodářského vedení socialistických podniků. Jde tedy o řízení sociálních procesů, v němž se využívá i poznatků marxistických společenských věd.

Jestliže se v literatuře hovoří o řízení sociálních procesů v pracovních kolektivech, které sféry sociálního rozvoje se tím obvykle myslí?

Pokud jde o sekundární kolektiv, tedy například socialistický podnik, jsou to zejména tyto oblasti:

- sociální struktura socialistického podniku a její dynamika v závislosti na procesech vědeckotechnického rozvoje,
- integrace pracovních kolektivů jako výsledek cílevědomé činnosti stranických, odborových a hospodářských orgánů podniku,
- stabilizace a fluktuace kádrů, optimalizace podmínek pro stabilizaci pracovníků v podniku,
- vztahy mezi pracovními kolektivy, zejména rozvoj socialistického soutěžení,
- vliv pracovního (fyzického i sociálně psychického) prostředí na poměr lidí k práci, k pracovnímu kolektivu, k podniku,
- sociální podmínky rozvoje harmonické osobnosti socialistického člověka,
- styl řízení a vedení pracovních skupin v podniku, výběr a příprava vedoucích hospodářských pracovníků,
- působení pracovního kolektivu na sociální okolí podniku — město, vesnici, oblast, komunitu.

Zasahovat do řízení sociální reality socialistických podniků a usměrňovat procesy v něm probíhající bez marxistických společenských věd je sotva možné při tradiční technice a bude zcela nemožné v podmínkách rozvinuté technické revoluce. Proto jsou vysoce zdůvodněny směrnice orientující společenské vědy právě na tuto rovinu, rovinu každodenní práce a života miliónů pracujících socialistické společnosti, rovinu každodenní realizace hospodářské politiky strany v pracovních kolektivech.

Pracovní kolektiv podniku má vedle řady rysů shodných s primárním pracovním kolektivem (vztah pracovníků k výrobním prostředkům, základní hospodářské úkoly, termíny plnění plánu atd.) i řadu specifíků ve srovnání například s kolektivy dílen téhož podniku (diference konkrétních pracovních podmínek, variabilita výrobních úkolů, kvalifikace pracovníků v jednotlivých kolektivech atd.).

Z hlediska teorie kolektivu, avšak i praxe jeho řízení, je významné studovat vztah obecného a zvláštního v celém systému sociálních rovin (sociální klima podniku — sociální klima dílny; pracovní morálka v celém podniku — v konkrétním pracovním kolektivu v dílně; vztah zaměstnanců k podniku obecně — tento vztah v kolektivech nejvyspělejších nebo dezintegrovaných aj.).

Jen na základě konkrétních sociálních analýz je možné vytypovat faktory přispívající k integraci primárních pracovních kolektivů a stanovit formy a metody upevňování podnikového kolektivu v operativním řízení kolektivů a vedení lidí.

Jde zejména o:

1. ekonomické cíle a úkoly a jejich integrační vliv na podnikový kolektiv;
2. revoluční tradice podniku, jejich cílevědomé využívání v řízení sociálních procesů;
3. vztahy mezi podnikem a komunitou a jejich působení na podnikový kolektiv.

V teorii je dosud věnováno málo pozornosti nástrojům upevňování pozitivního sociálního klimatu v podnikovém kolektivu. Sem patří i tzv. dobré jméno podniku. V práci vedoucích pracovníků je nutno hodnotit i výchovu mladých pracovníků k pozitivnímu vztahu ke „svému“ podniku, význam a organizování účasti na řízení a výchovu spoluzodpovědnosti za rozvoj podniku. V této souvislosti vystupuje do popředí význam dostatečné informovanosti členů podnikového kolektivu o cílech a úkolech podniku, o prognózách vývoje celého odvětví, o perspektivách rozvoje oblasti, v níž je podnik situován. Sociologické výzkumy mohou odhalovat i efektivnost cest, jimiž informace k pracovním kolektivům docházejí, a formulovat závěry k optimalizaci informačních toků. Pokud jde o primární pracovní kolektiv, je v teorii sociálního řízení jednou z nejaktuálnějších otázek vytváření podmínek pro harmonický rozvoj osobnosti v socialistickém pracovním kolektivu.

Z koncepce sociálního řízení v socialistické společnosti je zřejmá úloha i odpovědnost vedení socialistického podniku za rozvíjení osobnosti jednotlivých pracovníků, za formování a rozvoj pracovních kolektivů, za řízení a vedení lidí. Tato činnost v socialistických podnicích nemůže být chápána pouze jako aktivita zájmových organizací, zejména odborů, jak se v praxi někdy stává. Subjektivní stránka řízení je organickou součástí řídicího procesu v jeho komplexu, a to právě proto, že jde o socialistický podnik, jehož programovým úkolem je zajistit jak rozvoj materiální výroby, tak i rozvoj socialistické osobnosti každého člena pracovního kolektivu. Socialistický podnik neplní jednu ze svých základních funkcí, není-li organizační formou realizace socialistického kolektivismu.

Socialistický podnik je institucí, která musí zajišťovat jak výrobu užitečných hodnot — a tím i materiální blahobyt a růst životní úrovně společnosti — tak i rozvoj harmonické osobnosti socialistických občanů — pracovníků podniku. Jde tedy prakticky o to, řídit v každodenní podnikové praxi pracujícího člověka podle principů socialistické a komunistické společnosti a vychovávat ho (ovlivňovat, usměrňovat) k takovému jednání, chování, reagování, jaké je v souladu s těmito principy.

Je typické, že v posledních letech buržoazní autoři zesílili svou dávnou argumentaci o neměnnosti a nezměnitelnosti člověka. Někteří (například Linton) vysvětlují tuto „nezměnitelnost“ takzvanou teorií rolí, podle níž jednání člověka je pouze sociální odpovědí na trvale dané sociální poměry, člověk v dané pozici může a musí prý produkovat jen daný typ chování a jednání. Jiní (například Moreno) vysvětlují jednání a chování člověka podobně — jako fixní výkon, avšak subjektu samého, jeho provždy dané psychiky. Připustili se dynamika člověka, jeho přeměna, potom v nejlepší případě ve formě teze, že ke změně člověka by bylo třeba celé geologické epochy (například P. Debenas a řada západních delegátů na VII. světovém sociologickém kongresu v roce 1970 ve Varně).

Je příznačné, že teze o „minimálně geologické epoše“ se objevovala celá desetiletí po Říjnu, tehdy však ve spojení s pochybnostmi o možnosti vybudovat materiální základnu socialismu v zaostalém Rusku. Když byl tento úkol splněn, vyhláší se nová geologická epocha — nyní na změnu člověka.

Přeměna osobnosti člověka je skutečně úkol teoreticky i prakticky mimořádně obtížný. Společenské vědy musí vypracovat integrální teorii jednání osobnosti jako jednoty genotypových psychofyzických a sociálních stránek osobnosti a jejího spojení s prostředím a dovést tuto teorii až k sociotechnickým závěrům. Potřebují ji nejen pedagogové, nýbrž i mistři, inženýři a vedoucí hospodářští pracovníci, všichni, kteří řídí pracovní kolektivy. Právě v nich probíhá proces mnohostranného rozvoje člověka.

Význam práce pro formování osobnosti člověka nelze hodnotit pouze podle čtyřiceti hodin, kdy je pracovník přímo zapojen do pracovního procesu: činnost zde vykonávaná ho obvykle angažovala již dávno dříve, na ni orientoval po celá léta svoji kvalifikaci, k ní se váží obvykle jeho zájmy, zde realizuje řadu svých myšlenek, o ní přemýšlí často i ve svém volném čase. Práce je základem životní úrovně socialistického člověka i jeho hodnocení a oceňování společnosti. Úspěchy či neúspěchy v práci nutně ovlivňují i jeho soukromý život. Práce vychovává a posiluje charakterové rysy zejména mladých pracovníků. Socialistické společnosti jde o přeměnu člověka, o rozvoj jeho osobnosti, o převýchovu a odstranění všeho minulého, negativního, včetně individualismu a egoismu. Jde jí o vytváření nového člověka z dnešních lidí, tedy nikoli za geologickou epochu. Metodicky zde platí Marxova teze: „Podstatou zvláštní osobnosti nejsou její vousy, její krev, její abstraktní fyzis, nýbrž *sociální kvalita*.“ [Marx-Engels 1961: 246]

Jestliže tedy *pracovní* sféra má tak hluboké a četné vlivy na osobnost socialistického člověka a jestliže podstatou této konkrétní osobnosti je její *sociální kvalita*, je zřejmě *pracovní kolektiv* rozhodující rovinou pro formování a rozvoj harmonické osobnosti socialistického občana. Proto A. S. Markarenko razil v teorii a úspěšně aplikoval v praxi domovů mládeže tezi, že každé působení na jednotlivce musí být působením na kolektiv, a naopak každý styk s kolektivem musí znamenat také výchovu jedince. Boj s individualismem a egoismem, boj za rozvoj kolektivismu je možno úspěšně, reálně a v současnosti — nikoli v geologických epochách — vést především osvobozením práce, tedy metodou socialistické revoluce, znárodněním, zrušením principu soukromosti v základně. Jedině rozvojem osobnosti člověka v kolektivu a kolektivem, přeměnou jeho samého v procesu přetváření *celého jeho sociálního okolí*, které ovlivňuje právě *podstatu* jeho osobnosti, je možno dosáhnout v ní nové *sociální* kvality.

Na rozdíl od mechanických přístupů Lintona, Morena a dalších, kteří determinaci člověka chápou jako danou psychikou či sociálními okolnostmi, platí v socialistické společnosti dialektika Marxova pojetí determinace člověka, podle níž člověka utvářejí okolnosti, a právě proto je třeba dát okolnostem lidskou podobu.

„Teprve ve společenství (s druhými) získává každé individuum prostředky, jak po všech stránkách rozvinout své vloh; teprve ve společenství je tedy možná osobní svoboda. V dosavadních náhražkách společenství ... existovala osobní svoboda jen pro individua vyrostlá v poměrech vládnoucí třídy a jen potud, pokud to byli příslušníci této třídy ... Ve skutečném společenství dosahují individua ve svém sdružení a tímto sdružením zároveň i své svobody.“ [Marx-Engels 3, 1962: 88]

Lze říci, že sovětská věda se zabývá vlivem kolektivů — a zejména pracovního kolektivu — na vývoj člověka jako člena socialistické společnosti již od vítězství socialistické revoluce. Lze připomenout například práce V. M. Bechtěreva, zabývající se tzv. reflexologií, v nichž se snažil postihnout a vyloužit sociální procesy aplikacemi biologických procesů. V jeho koncepci člo-

věk odráží své sociální okolí. Toto zdánlivé přecenění prostředí bylo právem kritizováno jako vulgární sociologizace. Nejúčinnější kritikou byla kritika činem, kterou realizoval vynikající sovětský pedagog A. S. Makarenko, který například chovance ve svých komunách nikdy nechápal jen jako objekty pedagogického působení, ale jako aktivní spolutvůrce vytváření nového domova i přetváření vlastní osobnosti (viz například práce *Pedagogická poéma*, *Vlajky na věžích* aj.). Makarenko tak nejen v teorii, nýbrž i v praxi překonal nazíravost reflexologie a ukázal, že i v pracovní a ekonomické sféře nemá být člověk v socialistické společnosti chápán jen jako spotřebitel, nýbrž zároveň vždy i jako tvůrce společenských fondů, společenského bohatství. Dokázal i ve výchovném procesu ukázat praktický význam teze, že člověk je za socialismu nejen objektem, nýbrž i subjektem řízení. Nároky kolektivu nečiní jedince nesvobodným, neberou mu „vlastní tvář“, aby ji nahradili „kolektivním průměrem“; naopak podporují rozvoj osobnosti jedince i jeho sebedůvěru.

„Osobnost je subjektem sociální činnosti a skupina ji neodcizuje od charakteristik subjektu. Naopak, jestliže tato skupina již dosáhla určité úrovně rozvoje — stala se kolektivem —, nestojí proti subjektu, avšak sama integruje subjektivní kvality svých členů a přeměňuje je ve zvláštní „souhrnný subjekt“ činnosti. Tím se zároveň ukazují i určité korektivy v pojetí procesu socializace osobnosti, neboť se stává zřejmé, že obsah tohoto procesu závisí na tom, jakou úroveň má skupina, do níž se osobnost v různých etapách svého vývoje zařazuje, v jaké míře ji kolektivy formují.“ [Psychologičeskaja 1979: 244]

Socializací osobnosti rozumějí sovětští teoretici takový proces, v němž lidská bytost, vybavená určitými biologickými předpoklady, získává kvality, které jsou pro ni nezbytné pro život ve společnosti.

Sociologicky se tento proces chápe jako vřazování jedince do konkrétní sociální skupiny a společnosti jako celku.

Psychologicky jde o proces vytváření modálních a typických vlastností člověka, aby byl s to se přizpůsobit životu v dané sociální skupině — například v konkrétním pracovním kolektivu. (Ve svém vývoji člověk nejdříve zvládá předmětný svět, teprve potom složitější sociální vztahy.)

Aristotelova teze o člověku jakožto tvorů společenském je mnohovýznamná. Sociální skupiny představují pro vývoj osobnosti člověka vlastně sociální prostor, sociální řečiště, jehož regulace společensky žádoucím směrem představuje významnou oblast sociálního řízení v socialistické společnosti. Teoretické zvládnutí, podrobné poznání jak celospolečenských procesů, tak i vývoje jednotlivých sociálních skupin — primárních a sekundárních pracovních kolektivů — v neposlední řadě umožňuje řídicím orgánům socialistické společnosti se znalostí věci a v pravý čas zasahovat a citlivě řídit sociální procesy v kolektivu, této sociální bázi vývoje osobnosti. Rozpracování teorie řízení pracovních kolektivů je tak jednou z cest umožňujících zlepšit metody řízení, zvýšit jeho efektivnost, jak to výslovně požadují usnesení stranických orgánů.

Přední sovětský teoretik v oblasti sociálního řízení A. G. Afanasjev k tomuto problému napsal:

„Mnohotvárnost individualit vyplývá z toho, že každá osobnost žije a rozvíjí se jak ve společném sociálním prostředí (socialistická společnost), tak také v mikroprostředí, ve svém bezprostředním okolí (rodina, škola, pracovní kolektiv, ulice atd.). Je zcela pochopitelné, že toto „mikroprostředí“ ovlivňuje působení celkového sociálního prostředí (včetně socialistické ideologie) na osobnost. Nekonečná rozmanitost empirických okolností tvořících „mikroprostředí“ způsobuje, že osobnost projevuje (z hlediska společného sociálního pro-

středí) nekonečné variace a gradace, které lze objasnit pouze důkladným studiem těchto okolností. Odpovídá-li „mikroprostředí“ společnému sociálnímu prostředí, působí-li s ním v jedné linii, pak si osobnost osvojuje zvláštnosti společného sociálního prostředí, jeho ideály a stává se jejich nositelem, stoupencem a obhájcem. V opačném případě, tj. když „mikroprostředí“ z nějakých důvodů (existence přežitků minulosti, prvků zaostalosti nebo omylů) působí opačným směrem než společné (všeobecné) sociální prostředí, pak toto „mikroprostředí“ utváří rysy osobnosti, které neodpovídají společenským požadavkům a potřebám. Nezbytnou podmínkou dosažení úspěchu ve veškeré výchovné činnosti je proto přihlížení k vlivu „mikroprostředí“ na osobnost a individuální přístup ke konkrétní osobnosti.

V socialistické společnosti je sociální prostředí založeno na společenském vlastnictví, vyznačuje se vztahy spolupráce a vzájemné pomoci lidí, panstvím marxisticko-leninské ideologie. Každodenním působením tohoto prostředí se utváří osobnost s ušlechtilými ideově politickými, morálními a intelektuálními vlastnostmi. Život konkrétní osobnosti však i za socialismu probíhá někdy v kolektivu, kde se ještě neutvořilo přátelské a soudružské ovzduší, v rodině, kde převládají soukromovlastnické ideály a náboženské ideje, kde se její příslušníci dopouštějí nemorálních skutků atd. Je přirozené, že takové bezprostřední okolí, jehož mravní kritéria odporují ušlechtilým socialistickým ideálům, je bariérou, která brání vlivu celkového sociálního prostředí na osobnost a utváří v ní záporné vlastnosti.

V ideologické práci je nutno k těmto okolnostem přihlížet. Je nezbytné rázně skoncovat s představami, že sociální prostředí, socialistické výrobní a společenské vztahy, ideologie vládnoucí ve společnosti samy o sobě, automaticky povedou k utváření nové osobnosti, i když současně není sporu o tom, že jejich úloha je neobyčejně velká. Je důležité důkladně zkoumat empirické okolnosti života každého kolektivu, každé konkrétní osobnosti. Při tomto zkoumání musí straně a státu, orgánům ideologického působení poskytovat pomoc rozsáhlé, soustavné a promyšlené konkrétní sociální výzkumy. Musí být spolehlivým zdrojem informací potřebných pro organizování efektivní ideologické práce.“ [Afanasjev 1976: 121]

Poněkud širší citát V. G. Afanasjeva byl uveden proto, že se dotýká řady zásadních otázek. Poukazuje na význam toho, že v socialistické společnosti došlo k zespolečenštění výrobních prostředků a zároveň oprávněně kritizuje představy poplatné tzv. „socialistické živelnosti“, jak na ni poukazoval již po Říjnové revoluci V. I. Lenin. Jde o názory, že výrobní vztahy automaticky povedou k utváření harmonicky rozvinuté osobnosti, automaticky vytvoří tomu odpovídající kolektivy, automaticky zaručí soudružské vztahy na každém pracovišti atd. Takovéto představy neodpovídají marxistickému pojetí člověka, který není jen vytvářený, nýbrž především vytvářející, který tedy musí bojovat i o soudružský kolektiv na každém pracovišti.

Není-li vytváření dobrého soudružského kolektivu živelný proces, je významné studovat metody jeho cílevědomého budování, mechanismus jeho vedení, úlohu vedoucího v tomto procesu, cesty a způsoby uplatňování vedoucí úlohy stranické a úkoly odborové organizace, vazby mezi sociálním klimatem v celém podniku a tímto klimatem v dílně, vztahy mezi společenským okolím podniku (město, spádová oblast, okres, kraj atd.) a životem kolektivu tohoto podniku (například hrdost pracujících na příslušnost k tomuto podniku, tzv. „dobré jméno“ podniku ve městě, v celé zemi atd.).

Je nutno přiznat, že zde zůstala společenskovědní fronta našim pracovním kolektivům a jejich stranickým i hospodářským vedoucím ještě mnoho dlužna. Lze však s radostí konstatovat, že v SSSR je v posledních letech vydávána po-

měrně široká literatura v tomto směru, že se stále v širší míře rozpracovávají i základní otázky teorie pracovního kolektivu s cílem přispět tak k řešení složitých úkolů praxe v oblasti sociálního řízení. Proto jsme tento teoretický rozmach v SSSR i ostatních socialistických zemích širěji analyzovali s vědomím aktuálnosti těchto problémů v naší zemi.

## Literatura

- Afanasjev, V. G.: *Řízení ideologické oblasti socialistické společnosti*. Nová Mysl 1976, č. 4.
- Afanasjev, V. G.: *V. I. Lenin a problémy vědeckého řízení společnosti*. Rudé právo 1969, 12. XII.
- Čangli, J. J.: *Trud. Sociologičeskije aspekty teorii i metodologii issledovanija*. Moskva, Nauka 1973.
- Čerkasov, G. N. — Kohout, J. a kol.: *Sociální aspekty řízení pracovních kolektivů*. Moskva, Praha, Bratislava 1976.
- Desev, L.: *Psichologie na malkite grupi*. Sofia, Izd. na Bulgarskata Akademia na naukite 1977.
- Desev, L.: *Psichologia malych grup*. Moskva, Progress 1979.
- Dobryšev, S. A.: *Socialistický nový průmyslový podnik*. In: Celovek i obščestvo XIV. Leningrad, LGU 1976.
- Grundlagen der marxistisch-leninistischen Soziologie*. Hrsg. von G. Assmann und R. Stollberg. Berlin, Dietz Verlag 1977.
- Hronský, M. a kol.: *Socialistický pracovní kolektiv*. Bratislava, Práca 1976.
- Kelle, V. Ž. — Mikulinský, S. R.: *Sociologičeskije problemy nauki*. Moskva, Nauka 1974.
- Kotarbiński, A.: *Traktat o dobrej robocie*. Łódź, Łódzkie towarzystwo naukowe 1955.
- Kovalev, A. G.: *Kollektiv i socialno-psichologičeskije problemy rukovodstva*. Moskva, Izd. političeskoj literatury 1978.
- Kowalcuk, N. A.: *Psychológia v práci s ľuďmi*. Bratislava, Práca 1973.
- Kurtikov, N. A.: *Socialnyj ob'jekt opravlenija — kolektiv*. Moskva, Moskovskij rabočij 1977.
- Lenin, V. I.: *Spisy*, sv. 30. Praha, SNPL 1955; sv. 31. Praha, SNPL 1955.
- Mansurov, N. S.: *Upevnění kolektivu — jeden z úkolů plánu sociálního rozvoje výrobního podniku*. Sociologický časopis 1973, č. 6.
- Marx, K.: *Kapitál*, sv. I. Praha, SNPL 1954.
- Marx, K. — Engels, B.: *Spisy*, sv. I. Praha, SNPL 1961; sv. 3. Praha, SNPL 1962; sv. 4. Praha, SNPL 1966; sv. 20. Praha, Svoboda 1966.
- Podmarkov, V. G.: *Úvod do sociologie průmyslu*. Praha, Svoboda 1976. *Proizvodstvennyj kolektiv: funkcionirovanije i upravlenije*. Minsk, Nauka i tehnika 1976.
- Psychologičeskaja teorija kollektiva*. Pod. red. A. V. Petrovskogo. Moskva, Pedagogika 1979.
- Růžicka, J.: *Psychologie v práci s lidmi*. Praha, Svoboda 1978.
- Tomšík, M.: *Řízení sociálních procesů v pracovních kolektivech*. Praha, Svoboda 1980.
- Wörterbuch der marxistisch-leninistischen Soziologie*. Berlin 1977.

## Резюме

Я. Когоут: К теории трудового коллектива

Трудовой коллектив все чаще является предметом теоретического исследования, поскольку выяснение понятия имеет большое значение как для теории и методологии, так и для практики.

Автор информирует о новейшей литературе в СССР, Болгарии и ГДР. Анализ этой литературы показывает, что марксистская социология понимает коллектив как социальное образование, которое может возникнуть лишь на базе социалистических производственных отношений. Обобществление средств производства служит основой возникновения процессов коллективизма в социальной сфере, реальных отношений товарищеского сотрудничества.

Марксистское понимание коллектива никоим образом не игнорирует значение субъективных факторов: руководящей роли партийной организации в управлении социальными процессами, включая укрепление товарищеских коллективов, заботы профсоюзов о трудовых и жизненных условиях членов трудовых коллективов, активной роли руководящих работников и штабов управления. Социологи-марксисты отмечают тот факт, что и на базе обобществленных средств производства без активной деятельности организаторов может иметь место деградация трудовых коллективов вплоть до их распада.

Трудовые коллективы — важная социальная база гармонического развития личности социалистических граждан. Функция руководящих хозяйственных работников всегда является одновременно политической функцией.

В понятие «трудовой коллектив» входят как первичные коллективы (как правило возглавляемые одним руководителем — мастер и цех), так и вторичные коллективы (предприятие, школа, учреждение — возглавляемые, как правило, управленческими штабами). Некоторые авторы различают в качестве особого специфического типа трудовой коллектив производства, участка и др.

В заключение статьи автор рассматривает некоторые аспекты управления трудовыми коллективами и высказывается за повышение внимания со стороны общественно-научного фронта именно в этом направлении.

## Summary

### Kohout J.: Contribution to the Theory of the Working Collective

The working collective is increasingly coming to the fore as a subject of theoretical studies owing to the fact that the elucidation of the concept is of significance both for theory and methodology and for practice.

The present paper informs of the literature most recently published in the USSR, Bulgaria and the GDR. Its analysis reveals that Marxist sociology conceives the collective as a social unit which can come into being only on the basis of socialist production relations. The socialization of production means also originates collectivist processes in the social sphere and facilitates real relations of comradely cooperation.

The Marxist conception of the collective is far from disregarding the significance of subjective factors: the leading role of the Party organization in the management of social processes, including the consolidation of comrades' collectives; the care of both working and living conditions of members of working collectives, extended by trade-union organizations; the active role of top workers and managing staffs. Marxist authors point to the fact that, without the active involvement of organizers, a degradation or even disintegration of working collectives may come about even on the basis of socialized production means.

Working collectives provide an important social basis for a harmonious personality development of socialist citizens. At all events, the function of leading economic staff is also a political one.

The scope of the concept "working collective" involves both primary collectives (most frequently headed by a single leader — foreman and workshop), and secondary collectives (enterprise, school, institution; these are, as a rule, headed by managerial staffs). Some authors distinguish working collectives in operation units, sectors, etc., as specific types.

In conclusion the paper discusses some aspects of the management of working collectives and pleads with the social-scientific front for devoting increased attention in this very direction.