

názorech, týkajících se různých otázek (války a míru, řízeného hospodářství, distribuce potravin za války, zvyšování mezd), když ani neví, jak autor dospěl k svým závěrům.

F. P.

Základní kurs sociologie pro ekonomy

Napsal kolektiv katedry sociologie a psychologie INHPL VŠE, Státní pedagogické nakladatelství, Praha 1965.

Skripta, složená ze dvou částí. V první jde o celkové seznámení s některými obecně sociologickými otázkami, jež se týkají vzniku, vývoje a předmětu sociologie, metod a technik sociologického výzkumu. Ve druhé jde o zevrubnější výklad problematiky sociologie průmyslu. Kapitoly *Sociologie a ekonomika* (J. Kohout) a *Human relations* (M. Míček) podávají přehled dosavadního vývoje tohoto oboru i rozbor soudobé literatury. Důraz je kladen na jejich praktické využití v podnikové praxi. Za jeden z prvních úkolů naší sociologie průmyslu se považuje promýšlení systému kvalifikace vedoucích hospodářských pracovníků. Správně je kritizována všeobecnost požadavků, aby formální vedoucí plnil i funkci skupinového vedení v neformálních vztazích. Kapitoly vykazují určité nepochoopení pro vnitřní souvislosti mikrostruktury a makrostruktury. Skripta vrcholí Kohoutovou kapitolou o průmyslové sociologii a socialistickém podniku. Výrazně dokazuje, že sociologie má mít své místo již v projektu podniku, dále při přijímání a adaptaci nových pracovníků. Je podán přehled výzkumů fluktuace a faktorů stabilizace. Autor odlišuje sociální roli v podniku od sociální pozice, která má stabilnější povahu. Jsou uvedeny výsledky průzkumu hospodářských vedoucích, podle nichž např. autoritu mistra u nás nejvíce snižuje nedostatečná kvalifikace, na druhém místě špatné jednání s lidmi.

D. S.

G. Mury: A propos de la nouvelle classe ouvrière

in: *Economie et politique*, 1965, č. 1.

Stať poskytne čtenáři zajímavý pohled do ideologických problémů francouzské sociologie. G. Mury rozebírá dvě díla francouzských sociologů S. Malleta a P. Bellevile, věnovaná problému „nové dělnické třídy“, tj. produktivních pracovníků vyšších stupňů technického rozvoje. Oceňuje v nich mnoho pozitivního — oba autoři mají blízko k marxismu, současně však vznášejí z pozic klasické marxistické teorie a komunistické politiky řadu střídlivých námitek proti módním generalizacím. Pro našeho čtenáře je to současně informace o různých řešeních závažné problematiky nových procesů ve vývoji dělnické třídy a zaměstnanců průmyslu v kapitalistických zemích, navazující nepřímou na známou diskusi v „Otázkách míru a socialismu“.

P. M.

Matejko A.: Wybrane problemy współdziałania dyrektora z załoga

Materiál na seminariu przygotowanym dla kadry kierowniczej Zjednoczonych zakładów stolarki budowlanej w Jablonnie, 1965.

Rozmnožená studie prakticko-sociologického (do určité míry přímo sociotechnického) rázu. Ředitel závodu nemůže podle autora v poměru k osazenstvu zůstat lhostejným k projevům odcizení, jejichž překonání souvisí se zásadami socialistického humanismu. Musí být přístupný, ale zároveň si zachovávat odstup, zajišťující svobodu manévrování při rozhodování. Faktický demokratismus ředitele nachází svůj výraz v zainteresovanosti životními problémy osazenstva, v navazování stálých mnohostranných kontaktů s podřízenými pracovníky. Vedle zájmu celku nemůže opomíjet ani zájmy jednotlivců. Má nejen koordinující a kontrolní, ale i inspirující funkce. V jeho postojích hrají úlohu takoví činitelé jako hlavní zaměření jeho pozornosti (buď na služební úkoly nebo na řídicí hierarchii apod.), odborná kvalifikace, vlastní zájmy, řídicí schopnosti, ochota spolupracovat s podřízenými, taktost v jednání, dávka sebekritičnosti. Některé výzkumy zjistily, že kolektivy řízené lidmi zcela zaujatými služebními záležitostmi měly horší výsledky než kolektivy, jejichž nadřízení věnovali mnoho času bezprostřednímu kontaktu s podřízenými. Velkou pozornost věnuje autor potřebě ponechávat podřízeným široké pole samostatného rozhodování. Pokud jde o iniciativu zdola, uvádí její 4 základní podmínky: musí se týkat autentických potřeb zainteresovaných osob; tyto osoby musí být schopny iniciativu rozvinout; musí existovat reálná možnost projevu aktivity ve smyslu náležité svobody; aktivita a iniciativa zdola musí být dostatečně efektivní ve smyslu uspokojení životních potřeb zainteresovaných osob, tj. mít konkrétní výsledky.

Často se projevuje nedostatečná pružnost organizačních forem. Zvláštní oddíl je věnován vztahu ředitele vůči vysoce kvalifikovaným odborníkům. Autor zdůrazňuje nutnost respektovat vysokou úroveň jejich společensko-profesionálních aspirací, spravedlivě hodnotit možnosti jejich rozvoje a postupu. Moderní organizaci práce — a to zvláště za socialismu — se přičií maření cenné lidské energie odborníků na místech, kde jsou sice poměrně vysoce placeni, ale nejsou tam potřební. Ředitelovy znalosti o osazenstvu nemohou být nadále opeřeny jen o pragmatickou zkušenost, ale především o sociologické a psychologické vědecko-analytické znalosti. Z tohoto hlediska nutno uvažovat specifiku věkové struktury, zdravotního stavu a dalších charakteristik osazenstva toho kterého závodu.

D. S.

Atteslander P.: Die Stellung des alternden Erwerbstätigen im Betriebe und in der industriellen Gesellschaft

in: „Industrielle Organisation“ 1965, 8.

Studie vychází z faktu tendencí k „přestárnutí“ v industriálních společnostech. Stárí je