

Také čtvrtá kapitola *Aplikace matematiky v sociálně ekonomickém bádání* je dost stručná a nemůže dostatečně pokrýt celou šířku tématu. Autor tu mimo jiné stručně hodnotí čtyři hlavní omezení matematických aplikací:

1. neúplná šetření (výběrová šetření),
2. předpoklad normálního rozložení,
3. pravděpodobnostní základ ukazatelů a potřeba velkých souborů pro odhad,
4. dynamičnost vývoje sociální reality a ztíženost interpretace rozdílů v opakovaných šetřeních.

Hodnocení těchto aspektů by si vyžádalo samostatnou práci. Dá se soudit, že největším problémem je poslední bod, zatímco první tři jsou z hlediska statistické teorie vysvětlitelné a překonatelné. Hlavním momentem jejich překonání je však právě teoretická příprava a přínos informace zvnějšku, jakož i vhodné metodologické uspořádání. Právě těmto momentům, kde statistika vstupuje do přímé vazby s filosofií a s obecnou metodologií, je třeba věnovat zvýšenou pozornost. Vždyť právě zde rozhodujeme o validitě našich postupů.

Obsáhlá pátá kapitola *Modelování sociálních procesů* je pokračováním a shrnutím autorových prací zaměřených na tuto oblast. Překračuje se zde rámec statistiky a je volen pohled širší — hledisko matematické sociologie.

Poslední, šestá kapitola *Statistika mínění* je věnována metodám a technikám sociologického výzkumu. Váže se ke statistice jako k nástroji sběru dat a jejich zpracování — obsahuje části o dotazníku a rozhovoru, poznámky o sestavování dotazníků, o klasifikaci a třídění dat. Základní důraz je zde kladen na přípravu sociologického výzkumu — na důkladnou přípravu dotazníku, otázek, plánu zpracování organizačních záležitostí.

Ve všech kapitolách autor důkladně a kriticky hodnotí západní sociologii a její výsledky; současně však jí přiznává určité klady v oblasti technických zkušeností, například Gallupovu nebo Harrisovu ústavu pro výzkum veřejného mínění.

V knize nalezne čtenář mnoho zajímavých příkladů, ilustrujících mnohdy velmi dobře autorovy názory, upřesňující některé nejasné formulace. P. Maslov je velkým znalcem odborné marxistické i západní literatury, což umožňuje dobrou argumentaci a zasvěcenou kritiku. Je však také znalcem krásné literatury, což mu umožňuje volbu velmi hezkých efektivních ilustrací a vysvětlení citací z beletrie — např. pojem střední hodnoty (s. 15 — G. Uspenskij) nebo nepravých korelací (s. 77 — L. N. Tolstoj).

Kniha tedy není receptem a nelze ji chápat jako uzavřenou záležitost; je to především vědecká práce shrnující a otevírající problémy, podněcující k řešení těchto problémů a k další diskusi. Je to práce se snahou po komplexním pohledu na problematiku statistiky v sociologii, a to hlavně statistiky hromadných standardních dat na celostátní úrovni.

Je to kniha o nutnosti zobecnování a o problematice zobecnování z dat, což je vyjádřeno jednou z ústředních myšlenek: „Bez zobecnění

jsou fakty slepé, bez konkrétních faktů je zobecnění schematické.“

P. Maslov v ní již vlastně pokládá základní kámen k tomu, co ještě sám nesměle nazývá sociologickou statistikou. Opírá se přitom o solidní základy sovětské statistiky s celou její dlouholetou tradicí, o kritický rozbor západních výsledků a o důsledné marxistické pozice.

Na závěr citujeme první slova úvodu: „Končné cíle sovětské sociologie spočívají v pomoci organizovat sociální instituce a zdokonalit normy společenského chování. Prostředkem pro to jsou konkrétní sociální výzkumy vzájemného působení objektivní a subjektivní stránky společenského života. A právě taková šetření dávají výchozí faktický materiál, který je zpracován a zobecněn podle metodiky rozpracované statistickou teorií a praxí.“

Jan Řehák

O. Matoušek, J. Růžicka, A. Hladký: Člověk a práce

Praha, Sociologická knižnice nakladatelství Svoboda 1972, 300 s.

Společenské vědy se z různých hledisek, bezprostředně nebo v konečné instanci, zabývají lidskou činností. Obecná sociologie se zabývá především objektivními společenskými podmínkami a důsledky lidské činnosti, psychologie především subjektivním zprostředkováním těchto důsledků a podmínek a jeho významem pro společnost a osobnost.

Marxisticko-leninská sociologie i psychologie vychází z toho, že základním a nejvýznamnějším druhem lidské činnosti je práce. V obou těchto vědních oborech má proto její zkoumání zvláštní místo. Práce je nejen jedním z ústředních předmětů sociologie i psychologie, ale též jedním ze společných předmětů obou těchto oborů. Kniha o psychologických aspektech pracovní činnosti se proto může těšit pozornosti sociologů, stejně tak jako psychologů.

Na rozdíl od předchozí práce prvních dvou uvedených autorů se kniha *Člověk a práce* nezaměřuje na vyčerpávající systematický výklad celé psychologie práce jako vědního podoboru, ale soustřeďuje se na teoretické a metodologické problémy zkoumání psychologických souvislostí práce. V ohnisku pozornosti je zde osobnost a činnost člověka v pracovním procesu. Zvláštní důraz je kladen na psychologické otázky pracovní zátěže. V souladu s obecným trendem volí autoři systémový přístup k řešení těchto otázek. Ten mimo jiné umožňuje i prognózu, stále častěji uznávanou za hlavní cíl praktické aplikace teoretických poznatků vědních oborů. V případě psychologie práce se jedná především o prognózu dalšího vývoje pracovníků, jejich osobností a činností.

* * *

V úvodu knihy je podán stručný historický přehled hlavních fází vývoje psychologie, užité v hospodářské praxi. V kapitalistické společnosti bylo toto užítí psychologie zhruba postupně zaměřeno na:

1. předvědecky živelné, jednoúčelové reagování na pracovní problémy;
2. zvyšování pracovního výkonu založené na přímém ekonomickém donucení a vylučující sociální aspekty pracovního procesu (Taylor);
3. zvyšování pracovního výkonu založené na podchycování ekonomických potřeb především vnitropodnikové propagandy (paternalismus);
4. zvyšování pracovního výkonu založené na usměrňování mezilidských vztahů pomocí sociálně psychologické motivace (Mayo);
5. systematické řešení problémů vyplývajících ze vztahu, popřípadě i komunikace člověka a stroje;
6. humanizaci pracovního procesu a sociálních vztahů v práci, založenou na výchovném ovlivňování vedoucích a vyplývající z rozšiřující se společenské kritiky řízení;
7. racionalizaci pracovního procesu vyplývající ze vzniku svébytné teorie řízení.

Žádný z uvedených způsobů užití psychologie práce v kapitalistické společnosti nevyřešil základní strukturní problémy této společnosti. Podchycování ekonomických potřeb pracujících, manipulativní usměrňování mezilidských vztahů a dílčí humanizace řízení částečně zlepšily sociální vztahy ve výrobě, nezměnily však základní ekonomické, výrobní vztahy samotné. Ideologické zdůvodnění těchto přístupů pouze dočasně zakrývalo prvotní a nepřekonatelný antagonismus objektivních zájmů námezdně pracujících a těch, kteří si jejich práci přivlastňují.

Přesto, že tyto způsoby aplikace jsou vzhledem ke svým sociologickým a ideologickým souvislostem pro marxisticko-leninskou psychologii nepřijatelné, je nutno konstatovat, že pro rozvoj psychologie práce samé, její teorie, metodologie a zvláště jednotlivých technik, představovaly rozhodující podněty. Mnohé takto získané poznatky o psychologických aspektech pracovní činnosti je možno velmi účinně využít ve společnosti socialistické.

Zatímco kapitalistická společnost disponuje sice podrobně rozpracovanými technikami zvyšování pracovního výkonu a racionalizace pracovního procesu, ale nemůže je v plné míře v rámci stávající ekonomiky uplatnit, poskytuje ekonomika socialistické společnosti teoreticky neomezené možnosti další racionalizace a humanizace práce, nemá však dosud k dispozici pro své specifické podmínky dostatečně rozpracované psychologické techniky. V současné době, s rostoucím významem sociálního plánování a sociálních prognóz, se v socialistické společnosti otevírá nový prostor pro rozvoj psychologie práce.

Vývoj pracovních sil, osobnosti a činnosti pracujících je nesporně závažným jevem i z hlediska sociologického. Rovněž starší způsoby užití psychologie v hospodářské praxi, užívané i v současné době často souběžně s novějšími, nepatří pouze do dějin psychologie, ale jsou též aktuálním předmětem sociologie práce a řízení.

V první části knihy jsou naznačena obecná teoretická východiska a možnosti praktického využití psychologie práce. V marxisticko-le-

ninské psychologii musí být práce nahlížena z různých širších hledisek. Z hlediska historického a fylogenetického představuje základní prostředek konfrontace člověka a přírodního prostředí, vyčlenění člověka z živočišné říše. Z hlediska ontogenetického, individuálně a sociálně psychologického, představuje základní prostředek konfrontace osobnosti a společnosti, socializace člověka. Z hlediska společenského, filosofického, ekonomického a sociologického, tvoří základ existence společnosti a sebeutváření jejích členů. Z hlediska řídicího, tj. z hlediska souhrnné vědy o práci nebo teorie organizace, představuje ovlivňování pracovního výkonu základní prostředek záměrného usměrňování vývoje celé společnosti.

Rozšíření možností aplikace psychologie práce vyplývá ze zvyšující se náročnosti řídicí práce v současných vyspělých společnostech, z celkového růstu životní úrovně, v jehož důsledku se dosavadní důraz na pracovní výkon přesouvá na pracovní ochotu, ze zvyšující se účasti pracujících na řízení výroby a z toho, že pracovní zařazení stále více souvisí s celkovou společenskou angažovaností pracujících jako občanů příslušného státu. Poslední dva jevy a perspektivy jejich dalšího možného využití mají opět podstatně odlišný význam ve společnosti kapitalistické a ve společnosti socialistické.

V rámci psychologie práce jsou rozvíjeny především posuzování způsobilosti pracovníka pro danou profesi, poradenství před volbou povolání a profesionální orientací, příprava pracovníků pro danou práci, posuzování pracovního režimu a výkonu pracovníků, posuzování pracovních podmínek a bezpečnosti práce, techniky vedení lidí při práci a osobní poradenská péče v provozní praxi. Účinné užití psychologie v hospodářské praxi je mimo jiné podmíněno mezioborovou integrací poznatků o pracovní činnosti.

Ani v průběhu integrace dosavadních různých přístupů k práci neztratí psychologie práce svoji specifikou. K základním problémům tohoto vědního oboru patří a zřejmě i nadále budou patřit tyto otázky:

1. jak organizovat práci a rozdělovat ji mezi členy pracovního kolektivu;
2. jak připravovat a efektivně řídit práci;
3. jak vytvářet příznivé pracovní podmínky a způsoby hodnocení pracovníků, aby byla zajištěna trvalá vysoká efektivnost, pracovní morálka a spokojenost členů pracovního kolektivu;
4. jak s ohledem na chování členů pracovního kolektivu připravovat a přizpůsobovat organizaci měnícím se vnějším podmínkám a technickým inovacím;
5. jak čelit situacím, které zvětšují nepříznivě doléhají na pracovní kolektiv, a jak přistupovat k vnitřnímu konfliktovému dění v organizaci.

V druhé části knihy jsou rozváděny základní psychologické přístupy k pracovní činnosti. Autoři uvádějí nedostatky teorie a metodologie funkcionalistického přístupu k lidské psychice, postihujícího pouze dílčí funkce a procesy bez jejich podstatných vzájemných

souvislosti. Proti tomuto přístupu rozpracovávají v rámci základního tématu knihy činnostní přístup k lidské psychice, postihující chování osobnosti v celostním a systémovém projevu všech jejích funkcí a procesů. Činnost spojuje člověka s okolním světem, zajišťuje jednotu a vzájemné pronikání subjektu a objektu. Lidská činnost je vždy společenská a společensky určená činnost. Na rozdíl od prostého souhrnu dílčích funkcí a reakcí musí být pojímána jako převážně vědomá a právě psychikou řízená.

Pracovní činnost je bezprostředně spjata s existujícími potřebami člověka a s jeho osobností, zahrnující i psychicky zprostředkované rozvíjení potřeb. Osobnost je formována cílovým zaměřením pracovní činnosti, plánováním, kontrolou, disciplínou, volným úsilím, soustředěním pozornosti, získanými poznatky a dovednostmi, případně tvořivostí. Tyto psychologické znaky obecných projevů osobnosti jsou zároveň znaky a složkami pracovní činnosti. Osobnost se dále formuje na základě sebehodnocení člověka, vycházejícího z jeho společenského hodnocení jinými lidmi a zprostředkovaného nejčastěji posuzováním pracovního výkonu a výsledků.

V závěru této části knihy jsou uváděny všeobecně uznávané a sociologům známé objektivní determinanty pracovní činnosti. Mezi subjektivní, s psychikou související determinanty této činnosti zavádějí autoři pojem kapacity pracovníka a rozlišují kapacitu odbornou, výkonovou, osobnostní, společenskou a motivační.

Třetí část knihy je věnována rozboru, třídění a hodnocení profesí. Rozlišují se zde pojmy zaměstnání (vztahující se k společensko-ekonomické charakteristice velkých sociálních skupin), povolání (vztahující se jak k sociálním, tak i k individuálně psychologickým charakteristikám jednotlivých skupin a členů společnosti) a profese (vztahující se především k normativně vymezeným kvalifikačním a funkčním charakteristikám pracovní činnosti).

V rámci otázek rozboru profesí se autoři soustřeďují na kritéria a metody analýzy profesí a práce. Jako kritéria úspěšnosti pracovního výkonu jsou uváděna kvalita a kvantita práce, stabilita výkonu a stabilita zaměstnání, postup na vyšší funkci, absence, nehody, trvání nácviky a získání vyšší kvalifikace. K běžně používaným metodám statické analýzy práce patří popis práce a specifikace pracovních nároků, k metodám dynamické analýzy studium průběhu práce a studium chování přesahujícího, ale ovlivňujícího předpokládaný pracovní proces.

V rámci otázek hodnocení profesí se autoři soustřeďují na používané systémy hodnocení profesionální náročnosti. Tato náročnost je dána mírou a druhem požadavků kladených na pracovníka. Při hodnocení způsoblosti pro výkon určité profese jsou nejčastěji uvažovány kapacitní složky motorické, senzorické, mentální, emocionální a interakční. Stanovení a hodnocení profesionální náročnosti je nezbytnou podmínkou stanovení optimálního systému odměňování pracovníků.

Čtvrtá část knihy se zabývá problémem pracovní zátěže. Pracovní zátěž, stress, je jednak důsledkem obecného odcizení práce v kapitalistické společnosti, jednak důsledkem neúnosnosti některých projevů vědeckotechnického rozvoje pro nervový systém pracovníků v kapitalistické i socialistické společnosti. V současné době nevyjasněných rozporů tohoto rozvoje a dosud plně neprobádaných psychologických aspektů vztahu člověka a moderní techniky představuje stress neodmyslitelnou součást životního způsobu.

Pracovní zátěž lze vysvětlit jako porušení rovnováhy mezi vnitřním stavem systému a vnějším prostředím. Toto pojetí integruje dosavadní rozdílná pojetí zátěže jako souboru vnějších stressorů, jako reakce organismu projevující se ve změnách chování, jako reakce organismu projevující se v neurohumorálních změnách a jako subjektivního pocitu napětí. Protože člověk reaguje na stress jako celek, mají změny v jednom podsystemu obvykle za následek i změny v podsystemech ostatních. Reakce na zátěž se projevuje jak v oblasti emocionálního prožívání, tak v oblasti motorických projevů, v oblasti funkce fyziologických i v oblasti funkce kognitivních. Negativní důsledky reakcí na pracovní zátěžení, především ztráta adaptability, významnou měrou ovlivňují pracovní výkon a sociální vztahy na pracovišti i mimo ně.

V páté části knihy se autoři zabývají otázkami hodnocení pracovníků, které je hlavní náplní personální činnosti jako součásti širšího systému práce s lidmi. Z psychologického hlediska má hodnocení nejen funkci poznávací, ale i funkci motivační. V provozní praxi hodnocení často figuruje pouze jako výčet nedostatků pracovníka a příležitost k udílení trestů, nikoli jako účinný prostředek výchovného ovlivňování podřízeného ze strany nadřízeného a sebevýchovy nadřízeného, řídicího pracovníka.

K obecně platným požadavkům, sloužícím jako základní kritéria hodnocení v téměř všech profesích, patří kromě kvality a množství vykonané práce též dodržování pravidel společenského soužití, dodržování přijatých způsobů práce, loajalita vůči vedení a dané profesi odpovídající znalosti, zkušenosti, dovednosti, schopnosti a osobní vlastnosti. Tato kritéria jsou obvykle vyjadřována v konkrétnějších, ale méně systematických výčtech jako samostatnost, iniciativa, spolehlivost, ukázněnost, odpovědnost atd.

Kritéria hodnocení na úrovni celospolečenské, celopodnikové i profesní se vyvíjejí spolu s vývojem společnosti, organizace, pracovního procesu i pracovníků samých. Dynamická povaha těchto kritérií se projevuje především v prognostickém hodnocení, může však ovlivňovat i hodnocení retrospektivní. Nedostatky v hodnocení vyplývají nejčastěji z nepromyšlené koncepce hodnocení, z nejasnosti základních cílů organizace, z nepřiměřenosti použitých kritérií a z používání neadekvátních metod a technik hodnocení. Jednoznačné chyby v hodnocení vyplývají především ze subjektivní povahy samotného hodnotícího procesu, z vlivů osobních vlastností a zájmů hodnotí-

cích. K nejčastějším chybám patří bezprostřední haló-efekt, setrvačné představy o hodnoceném, zapominání na dřívější výkon hodnoceného, nivelizace hodnotících soudů a konstantní odchylka směrem k příliš mírnému nebo příliš přísnému hodnocení.

Problémy zátěže a hodnocení pracovníků sice již přesahují rámec sociologie, jejich znalost by však měla patřit k obecnému vzdělání jak společenskovědně zaměřených odborníků, tak všech řídicích pracovníků a pracovníků připravujících se pro výkon funkce vedoucího, včetně psychologů a sociologů.

V závěrečné části knihy se autoři zabývají odrazem technických a společenských změn v pracovní činnosti a chování člověka. Pozornost je zde soustředěna jednak na změny v nárocích na člověka pracujícího s novou technikou a změny v nárocích na řízení lidí v moderním podniku, jednak na metodologická východiska ergonomie a organizační psychologie.

Ergonomie, inženýrská psychologie či biotechnologie se zabývají studiem vztahů mezi člověkem a pracovním prostředím, zahrnujícím též pracovní nástroje a metody. Toto zaměření je úzce spjaté s obecnou teorií systému. Je to interdisciplinární přístup k systému člověk—technika, jehož hlavní úlohou je prevence negativních zdravotních důsledků tohoto vztahu. Organizační psychologie se zabývá studiem materiálních a kulturních podmínek činnosti pracujících a pracovních kolektivů. Zaměřuje se především na chování osobnosti a skupiny v pracovním procesu, na jejich prožívání a vědomí a na problémy motivace osobnosti i skupiny. Její rozvoj je úzce spjat s rozvojem sociálního plánování a sociálních prognóz.

K nejvýznamnějším součástem vědeckotechnického rozvoje a zdrojům změněných nároků na pracovní činnost patří automatizace. Příznivé důsledky automatizace spočívají zejména v přesunu nároků na řídicí, plánovací a koncepční složky pracovní činnosti, ve vytváření předpokladů pro uplatnění iniciativy a tvůrčích sil osobnosti, ve snižování fyzické námahy a jednotvárného neuropsychického zatížení monotónní prací, ve vzdalování člověka od zdrojů ohrožení jeho zdraví a ve zkracování pracovní doby s možností volby optimálního režimu práce. Nepříznivé účinky automatizace spočívají zejména v přetěžování vyšších psychických složek, ve zvýšení odpovědnosti a emocionálního napětí, ve zvýšeném neuropsychickém zatížení náročnou a únavnou prací, ve vzdalování člověka od předmětu práce a v časově omezené platnosti úrovně dosažené odborné způsobilosti. Zjišťování vzájemného poměru příznivých a nepříznivých účinků automatizace na každém stupni jejího zavádění i hledání způsobů odstraňování nebo vyrovnávání nepříznivých účinků patří ke společným úkolům psychologie a sociologie.

Problém zvyšování nároků na řízení lidí v moderním, komplexním podniku vyplývá mimo jiné z toho, že dosud neexistuje dostatečně rozpracovaný systém poznatků a pouček o nejvýhodnějších způsobech řízení. Výčty jednotlivých složek řídicí činnosti lze podat

pouze povšechně, významnost vztahů mezi nimi je proměnlivá, mnohé projevy řídicí činnosti jsou jedinečné. Řídicí činnost je jako celek vždy vázána na subjekt, jehož znaky lze zobecnit pouze v omezeném rozsahu, a má sama značnou dynamiku podmíněnou jak ekonomickým a politickým rozvojem společnosti, tak i změnami v rámci jednotlivých organizací. Věda o řízení, rodící se v těsném sepětí s vědou o práci a s vědou o organizaci, však všem řídicím pracovníkům poskytuje perspektivu teoreticky přijatelnějších a prakticky ověřitelnějších i aplikovatelnějších vědeckých prostředků, které by jim pomáhaly osvojit si tzv. umění vést a řídit lidi a jejich práci. Všeobecně uznávaný význam kvality řízení, a tedy i teorie řízení, se v socialistické společnosti ještě navíc zvyšuje tím, že řídicí pracovníci všech úrovní reprezentují ve vztahu ke kolektivu podřízených nejen zájmy jednotlivých organizací, ale i zájmy této společnosti jako celku.

* * *

Knih *Člověk a práce* je zaměřena psychologicky a bylo by proto nekorektní vytýkat jejím autorům ze sociologického hlediska, že se zaměřují spíše na výčet a prosté konstatování objektivních sociálních souvislostí pracovní činnosti než na rozbor jejich systémových vztahů a s jejich působením spjatých problémů. Diskuse o vztazích mezi některými psychologickými pojmy a jim odpovídajícími stránkami skutečnosti by na druhé straně již naopak přesahovala rámec této recenze. Je však nutno připomenout, že autoři používají některé základní pojmy jakoby v jednoznačných definičních spojeních, přestože ani v marxisticko-leninské psychologii dosud takto jednomyslně definovány nejsou.

Přestože je v předmluvě zdůrazněno, že byl zaměrně zvolen pouze jeden základní celek psychologických jevů a vynechány ostatní problémy psychologie práce, působí opomíjení otázek motivace i jednotlivé formulace dojmem, že autoři nepojímají motivaci jako inherentní součást procesů a funkcí probíhajících v systému osobnosti, ale jako nějaký samostatný psychologický jev, systému osobnosti paralelní a řaditelný proto mezi takové pojmy, jako je osobnostní kapacita, společenská, interakční kapacita apod. Právě otázky motivace bezprostředně souvisejí s otázkami sociálního plánování a sociálních prognóz. V knize, která může sloužit jako jeden z podkladů pro toto plánování a vytváření prognóz, by motivaci k práci měla být věnována větší pozornost.

Vzhledem k tomu, že autoři zdůrazňují systémový přístup ke zkoumání psychologických aspektů pracovní činnosti, je zarážející, že tento přístup není podrobněji rozveden ani důsledněji aplikován na řešení ústředních otázek knihy. Je možno polemizovat o tom, nakolik by konfrontace těchto otázek s východními kategoriemi obecné teorie systému mohla obohatit různé závěry. Nelze však souhlasit například s jednostranným pojetím pracovní zátěže jako újmy pro osobnost a činnost pracovníka. Problém spočívá zřejmě spíše

v nalezení optimální míry zátěže, která by vedla k dalšímu rozvoji osobnosti. Tato míra by mohla být nalezena v rámci modernějšího genetického pojetí systému, rozlišujícího mimo jiné rovnovážný vztah systému s prostředím a vnitřní rovnovážné stavy systému. Mnohé formulace autorů svědčí o starším, funkčním pojetí systému, založeném na představě mechanického, změny vyrovnávajícího a minimalizujícího ekvilibria.

Problémy spjaté s obecnou teorií systému nejsou však dosud dořešeny ani na úrovni obecné psychologie a sociologie a musí být zřejmě řešeny nejprve právě zde. Obdobně

poznatky o motivaci nejsou dosud v marxisticko-leninské psychologii rozvinuty do prakticky plně aplikovatelné podoby. Důraz na praktickou využitelnost závěrů patří právě k nejvýznamnějším přednostem posuzované práce. Kniha *Člověk a práce* může být proto velmi podnětná jak pro odborníky zabývající se společenskoviědní teorií, tak pro odborníky zabývající se řízením samým. Hodnotíme-li ji nikoli podle toho, čím se nezabývá nebo co v ní není dořešeno, ale podle skutečného přínosu k řešení problematice, musí být náš posudek jen kladný.

Jan Vlášil