

a odstíny neopozitivistické logiky či filozofie vědy. Logičtí neopozitivisté nemohou překonat omezený gnozeologický horizont (který je samozřejmě také sociálně třídně podmíněn) teze, že poznání nemůže překročit hranice bezprostředně daného. Tím vlastně neopozitivismus redukuje teoretické poznání na empirické, redukuje „teoretické pojmy na observační predikáty“. Většina sociologů holdujících empirizujícímu pojetí sociologie a sociologických výzkumů ani nezná vývoj a modifikace těchto problémů v logickém neopozitivismu, ani nemá znalost o tom, jak mnozí soudobí představitelé tohoto směru byli nuceni ustoupit od krajních zjednodušujících tezí o vztahu teorie a empirie, které sociologové i nadále ještě sdílají. V této souvislosti jsou zvláště poučné a záslužné Čížkovy výklady základních otázek vztahu teorie a empirie v druhé části knihy; jeho pojetí filozofické a obecné metodologie i různých jejích úrovní, problematika pojetí faktu. Považují zvláště za nutné uvést alespoň jednu velmi zdařilou a přesnou formulaci autora o vztahu empirie a teorie: „Empirické výroky nejsou, jak se domnívají pozitivisté, jakési nezávislé absolutní zprávy o zkušenosti, ale závisí na teoretických konstrukcích... Teorie nejsou jen „shrnutím“ empirických údajů. Jsou způsobem nazírání světa a mají vliv na celou koncepci objektivní reality“ (s. 218 a 219).

Čížkova práce bude jistě hodnocena z hlediska filozofické a obecné metodologie povolnými specialisty. Slo mi o to upozornit na jeho knihu, na význam této zásadové a skutečně marxistické práce pro sociology, kteří v ní najdou mnohé poučení a velmi solidní analýzy problémů, jež mají bezprostřední vztah k sociologii i sociologickým výzkumům. Čížek dává marxistické odpovědi na mnoho zbytečně opomíjených, nepochopených nebo nesprávně interpretovaných otázek teorie i výzkumu v naší i světové sociologii. Jeho práce je příkladem dovedného a přesvědčivého použití základních marxistických přístupů a hledisek, všestranného využití bohaté sovětské literatury. Je příkladem, jak spojovat zásadovou kritiku nemarxistických směrů a škol s tvůrčím pozitivním výkladem otázek a problémů, které neopozitivismus zkreslil, jednostranně nebo falešně interpretoval.

Z hlediska potřeb sociologa a sociologie by bylo možné autoru adresovat ne kritikou výtku, nýbrž spíše přání: Aby jeho kritika neopozitivistické logiky či filozofie vědy zasáhla kromě těch autorů, kteří jsou v knize kritizováni a mají vztah k sociologii i vliv na ni (Popper, Hempel, Feigl), i některé další. Mám na mysli ony vlivné představitele logického neopozitivismu, kteří již v modifikované podobě, bez některých neudržitelných a zjevných krajností ve jménu „moderní“ a „vědecké“ logiky vědy a filozofie vědy ovlivňují soudobou sociologii rafinovanějšími a zdánlivě „vědeckějšími“ myšlenkami a přitom sami nápadně zdůrazňují, že se distan-

cují od neopozitivismu nebo výslovně název neopozitivismu pro sebe odmítají.

Jde zejména o západoněmeckého H. Alberta, který spolu s K. Popperem má značný vliv na západoněmeckou sociologii svými modifikovanými a „revidovanými“ koncepcemi neopozitivistické logiky vědy, nebo R. Boudona ve Francii, který nabízí jako lék na řešení existující „epistemologické“ krize sociologie některé modifikované a revidované teze neopozitivismu, aniž se hlásí výslovně k tomuto názvu a směru. To však již je také výzva pro naše sociology, aby ve spolupráci s marxistickými filozofy, opírajíce se o jejich přínosné práce, sami přispěli ke kritice některých setrvačných předpokladů a názorů buržoazní neopozitivistické logiky a filozofie vědy.

Na závěr považuji za nutné uvést dvě dílčí kritické poznámky. Na s. 203 a 215 jsou uvedeny nepřesné formulace. Může vzniknout dojem, že autorovy správné a na mnoha místech práce zdůrazňované názory o vztahu empirie a teorie jsou modifikovány. Z těchto formulací by bylo možné usoudit, že vědecká práce začíná z „čistých“ faktů, z empirie, bez jakýchkoli teoretických předpokladů.

F. Čížek podává rozsáhlou a přesvědčivou kritiku neopozitivismu čelných zahraničních autorů. Práci by prospělo, kdyby věnovala větší pozornost negativním vlivům neopozitivismu v naší literatuře, zvláště z období krizových let 1968–1969.

Eduard Urbánek

## Sociologija i naučnaja organizacija truda (Sociologie a vědecká organizace práce)

Leningrad, Lenizdat 1973, 164 s.

V moderní společnosti, která se stále rychleji rozvíjí, neobyčejně vzrůstá význam správné organizace práce. Její zdokonalování na základě teoretických i praktických poznatků je jednou z nejučinnějších cest zvyšování produktivity práce.

Otázkám vědecké organizace práce již byla věnována celá řada pojednání. Rozbor vztahů mezi vědeckou organizací práce a průmyslovou sociologií však nepatří k tématům, která jsou již dostatečně objasněna.

Není jisté náhodou, že právě kolektiv leningradských vědců se pokusil věnovat této problematice své výzkumné úsilí a na základě jeho výsledků provést určité teoreticko-metodické zobecnění. Z leningradských akademických i vědeckovýzkumných pracovišť již vzešla celá řada vědeckých podnětů, založených na praktické potřebě sovětského národního hospodářství a sovětské společnosti. Za jeden z dalších takových podnětů lze považovat sborník *Sociologija i naučnaja organizacija truda*, jehož redaktory jsou G. N. Čerkasov a G. G. Zajcev.

Autoři sborníku vycházejí z požadavku XXIV. sjezdu KSSS řešit úkoly zvyšování efektivnosti společenské výroby a z výzkum-

ných poznatků, že při zvyšování produktivity společenské práce mají velkou úlohu sociální faktory. Dokazují, že při jakýchkoliv organizačních opatřeních ve výrobě je třeba přihlížet k těmto faktorům.

Ve sborníku jsou bohaté údaje získané z výzkumů v oblasti vědecké organizace práce a průmyslové sociologie, provedených autory v řadě leningradských podniků. Autoři též v rozsáhlé míře využívají celostátních a podnikových statistických materiálů a literárních zdrojů.

Sborník se dělí na tři kapitoly, z nichž každá má několik částí.

Autory první kapitoly *Sociální problémy vědecké organizace práce* jsou prof. G. N. Čerkašov, N. A. Lobanov a A. K. Nazimovová.

První část této kapitoly je věnována sociální podstatě vědecké organizace práce. Vychází se z odlišné podstaty vědecké organizace práce v různých sociálně ekonomických systémech. Kapitalistická společnost rozvíjí vědeckou organizaci práce jako prostředek zvyšování produktivity práce v jednotlivých podnicích za účelem dosažení zisku. Socialistická organizace práce je založena na zcela jiné sociální podstatě úkolů organizace činnosti lidí, vyplývající z vnitřní podstaty socialistického systému hospodářství. Tomu je třeba věnovat pozornost, protože v praxi je často jen omezené technicko-organizační a ekonomické chápání úkolů zdokonalování organizace práce a k širším sociálním aspektům se nepřihlíží. Každodenním heslem se má stát princip „člověk středem pozornosti vědecké organizace práce“.

Ve druhé části *Vědecká organizace práce jako věda a jako sociálně ekonomický společenský jev v oblasti pracovní činnosti* se zdůrazňuje, že zkoumání vědecké organizace práce jako vědecké instituce je neoddelitelné od zkoumání vědecké organizace práce jako materiální formy společenských vztahů v oblasti pracovní činnosti jednotlivce a společnosti. V tom je třeba vidět dialektickou jednotu vědecké organizace práce jako vědy a jako společenského jevu. Vznik vědy o organizaci práce byl výsledkem potřeby výroby a sama věda od okamžiku svého vzniku měla v sobě praktické cíle. Zatímco věda o organizaci práce, která vznikla v lůně buržoazních výrobních vztahů, plnila jednu z nejdůležitějších funkcí buržoazní společnosti – být novým, efektivnějším prostředkem masového vykořisťování pracujících. Velká říjnová socialistická revoluce vytvořila položením základů socialistických výrobních vztahů předpoklady pro rozvoj vědecké organizace práce, uspokojující cíle a úkoly socialistické společnosti. Pro socialistickou vědeckou organizaci práce je charakteristická její stranická. Hnutí za vědeckou organizaci práce v SSSR vzniklo a rozvíjelo se jako určitá forma politické organizace, naplní její práce bylo zdokonalování aparátu státních a hospodářských orgánů. To znamená, že se vědecká organizace práce zrodila a roz-

víjela jako součást stranické a hospodářské politiky. Naproti tomu buržoazní racionalizace práce vystupuje jako určitá nadřazená, mimostraníká kategorie, jak to hlásají buržoazní ideologové, kteří vytvořili řadu teorií skrývajících třídní podstatu práce. Vzhledem k rozdílné náplni navrhuji autoři dohrázování termínu „vědecká organizace práce“ jen pro charakteristiku socialistické organizace práce a pro charakteristiku buržoazního systému organizace práce používat termínu „racionalizace práce“, jak to odpovídá i pojetí V. I. Lenina. Hnutí za vědeckou organizaci práce lze považovat za druhou vlnu revoluce – za pracovní revoluci.

Třetí část *Sociální rozvoj kolektivu průmyslového podniku* objasňuje podstatu sociálního plánování. Zdůrazňuje se v ní, že při sestavování sociálních plánů je třeba mít stále na paměti, že rozvoj člověka, rozvoj osobnosti pracovníka je výsledkem rozvoje výrobních sil. Sociální plánování však jen nekonstatuje a neprognozuje pasivně následky technického rozvoje, ale v podmínkách socialistické společnosti je plánům sociálního rozvoje vlastní aktivní vliv na technickou politiku. Sociální plánování v rámci průmyslového podniku je vědecky zdůvodněným stanovením tendencí v sociální sféře na základě změn ve výrobě a s přihlédnutím k faktorům mimovýrobního rázu.

Čtvrtá část první kapitoly je nazvána *Sociologická služba v podniku*. Její autor uvádí, že nyní již nestojí otázka, zda sociologie průmyslu je potřebná. Nyní jde o to, aby se u vedoucích pracovníků v podnicích nejen vytvořilo „sociologické myšlení“, ale aby se co nejrychleji rozvíjela spolupráce sociologů s pracovníky průmyslových podniků v oblasti zdokonalování sociálních vztahů. Praxe ukazuje, že v současných podmínkách mají sociologické výzkumy stále větší úlohu v životě podniků a při správném stanovení jejich sociálních procesů. Konkrétní sociologické výzkumy v průmyslových podnicích musí mít solidní základy v průmyslové sociologii (nebo v sociologii výrobního kolektivu). Na okruh problémů formování a dynamiky sociálně profesní struktury podniku se musí soustředit činnost sociologických služeb v podnicích. Perspektivně jde o vytvoření matematických modelů výběru a rozmísťování kádrů a strukturně informačního modelu stavu a pohybu pracovních sil v podniku jako nedílné součásti automatizovaného systému řízení. Před sociologickou službou musí stát takové úkoly, jako je výzkum profesní a sociálně psychologické adaptace pracovníků v podniku, význam efektivnosti forem tvůrčí aktivity pracujících (socialistické soutěžení, zlepšovateľské a vynálezcké hnutí) či výzkum vlivu nevýrobních faktorů na efektivnost práce apod.

Autory druhé kapitoly *Konkrétní sociální výzkumy a aktuální úkoly vědecké organizace práce dělníků a inženýrsko-technických pracovníků* jsou I. P. Melnikov, J. G. Čulanov, J. P. Tutikov a I. S. Mangutov.

První část druhé kapitoly, nazvaná *Pracovní doba jako předmět sociologického výzkumu*, vychází z myšlenky, že sama sociologie práce je v určitém smyslu sociologií pracovní doby a že prostřednictvím zkoumání pracovní doby je možno zkoumat i takové sociální stránky pracovních procesů, jako je naplnění úrovně mechanizace práce či stupeň obtížnosti práce. Autoři zde dokazují, že značný vliv na obtížnost práce má úroveň její organizace a že obrovský ekonomický a sociální význam má stanovení optimálního trvání pracovní doby, přičemž vzrůstá úloha diferencovanosti doby trvání práce.

Ve druhé části druhé kapitoly, nazvané *Sociální faktory výrobní aktivity dělníků*, se uvádí, že při současné úrovni rozvoje výroby již nestačí rozpracovávat jen organizační technická opatření a zavádět vědeckou organizaci práce bez rozboru sociálních faktorů, ale naopak, že je nutné správně využívat ekonomických a sociálních faktorů při stimulování výrobní aktivity dělníků, při rozvíjení různých druhů jejich tvůrčí práce. Je třeba stanovit nejpodstatnější sociální faktory, jejichž vliv na stupeň účasti dělníků na technické tvořivosti a její efektivnosti je dostatečně velký. Takovým přístupem se vytváří vědecký základ organizace tvůrčí práce novátorů ve výrobě a maximálního zvyšování efektivnosti této práce. Výsledky sociologických výzkumů ukazují, že stupeň tvůrčí aktivity vzrůstá v závislosti na změně charakteru a náplně práce, že s růstem kvalifikace vzrůstá i stupeň účasti dělníků na zlepšovatelem a vynálezcečkém hnutí a že se vzrůstem vzdělanosti zvětšuje podíl zlepšovatelů. Celkově se ukazuje, že sociální faktory, jako jsou vzdělání, kvalifikace a doba zaměstnání, působí na stupeň výrobní aktivity dělníků nikoli izolovaně, ale komplexně, v těsné vzájemné závislosti. Na rozvoj výrobní aktivity působí komplex faktorů, jež souvisí se spokojeností se specializací, s podnikem, s možností postupu a zvyšování kvalifikace, se vzájemnými vztahy v kolektivu apod. Při zkoumání pracovní aktivity nelze přehlížet otázky, jež souvisí se sociálními vlivy v kolektivu. Zvláště důležitou úlohu mají neformální skupiny a neformální vztahy. Postavení pracovníka v neformální skupině závisí na stupni adaptace pracovníka v daném kolektivu, na tom, jak se přizpůsobí sociálním normám a hodnotám kolektivu. Z rozboru významu zkoumaných sociálních faktorů výrobní aktivity vyplývá nutnost provést řadu opatření, aby se zdokonalil systém práce s kádry.

V třetí části *Úkoly vědecké organizace práce inženýrsko-technických pracovníků a zaměstnanců*, jejich sociální aspekt se rozebírají základní prvky organizace práce inženýrsko-technických pracovníků a zaměstnanců, jako je optimální dělba práce a normování práce. V oblasti řízení výroby má velký vliv na organizaci práce inženýrsko-technických pracovníků a zaměstnanců zavádění automati-

zovaných systémů řízení. Velký sociální význam má i výchova specialistů.

Čtvrtá část druhé kapitoly je nazvána *Zvyšování obsažnosti práce inženýrsko-technických pracovníků – problém její vědecké organizace*. Vychází se v ní ze skutečnosti, že jedním z hlavních úkolů zdokonalování organizace práce inženýrsko-technických pracovníků je zvyšování její efektivnosti, přičemž efektivnost těsně souvisí s náplní práce. Aby se mohl provést mnohofaktorový rozbor jak náplně práce, tak i podmínek, za nichž probíhá pracovní proces, je účelné použít komplexní sociologicko-ekonomickou metodu výzkumu obsahu práce inženýrsko-technických pracovníků, pomocí níž se získají mnohostranné informace sociálně psychofyziologického a organizačně ekonomického rázu. Charakter i objem potřebných sociálně ekonomických informací, a tím i formu a náplň používaných výzkumných metod určuje systém ukazatelů, jimiž mohou být: struktura spotřeby práce, kvantitativní a kvalitativní charakteristiky úrovně tvůrčí náplně práce, spokojenost s prací, požadavky na úroveň kvalifikace pracovníka apod. Spokojenost s prací může být důležitou nepřímou charakteristikou náplně práce. Četné výzkumy ukázaly, že náplň práce je základním určujícím faktorem vztahu k práci, spokojenosti s ní.

V páté části nazvané *Měření kvalifikačního potenciálu inženýrsko-technických kádru v podnicích* se zdůrazňuje, že objektivní hodnocení inženýrsko-technických kádru je důležitou složkou vědecké organizace práce, výroby a řízení v jakémkoli podniku. Jestliže se takové hodnocení provádí po delší dobu, lze podle jeho dynamiky zjistit, jak hluboké a mnohostranné jsou odborné znalosti a návyky inženýrsko-technických pracovníků, jak mají tyto pracovníci postoj k práci, ke kolektivu atd. Takovým způsobem si lze vytvořit představu o potenciálních schopnostech a možnostech určitého odborníka, čímž se umožňuje objektivně řešit problém výběru, rozmísťování a služebního postupu inženýrsko-technických kádru. Stále více se uplatňuje sociální hodnocení a sociologické metody. Například pro měření kvalifikace se používá metody expertního hodnocení pracovníků a osobních vlastností pracovníků. Protože však expertní metoda neřeší plně problém měření, a tudíž ani problém prognózování kvalifikačního potenciálu inženýrsko-technických pracovníků v podniku, je třeba používat expertních hodnocení spolu s hodnoceními získanými na základě psychologických testů a jiných ukazatelů, jimiž může být systém kritérií charakterizujících pracovníka, tvůrčí a společenskopolitickou aktivitu inženýrsko-technických pracovníků.

Závěrečnou částí druhé kapitoly je šestá část, nazvaná *Obsah a organizace práce jako faktor utváření vztahu k práci u inženýrsko-technických pracovníků*. Zdůrazňuje se v ní, že utváření komunistického vztahu k práci je důležitý sociální problém a výchova vztahu k práci jako první životní potřebě je jedním

ze sociálních úkolů vědecké organizace práce. Při výzkumu sociálních aspektů obsahu a organizace inženýrsko-technické práce je důležité, jak inženýrsko-techničtí pracovníci hodnotí svoji práci. Přitom u nich spokojenost se specializací nebo povoláním znamená znamenat spokojenost s prací. Důležitým ukazatelem vztahu k práci je spokojenost pracovníka s podnikem. Tento ukazatel charakterizuje společenskovo-výrobní hodnotu odborníka v sociálně ekonomickém systému daného podniku, která se zvyšuje současně s dobou práce v podniku. Argumentace je doplněna schématem naznačujícím proces realizace vzájemných hodnocení pracovníka a podniku, jejichž optimálním výsledkem je spokojenost s prací a maximální sociálně ekonomický efekt výroby.

Poslední, třetí kapitola se nazývá *Sociální aspekty formování a využívání výrobních kádřů*. Jejimi autory jsou E. K. Vasiljevová, G. G. Zajcev a V. N. Grigorjev. V úvodu k této kapitole autoři uvádějí, že se pracovníci sociologických služeb v podnicích často v praxi setkávají s projevy závažných sociálních procesů ve společnosti, jako je fluktuace či růst všeobecného vzdělání a kulturní úroveň obyvatelstva, které se podstatně projevují v činnosti podniků, ale které nelze řídit v rámci jednotlivých podniků, nýbrž jen v rámci velkého města, hospodářské oblasti nebo celé země. Aby se však mohlo dosáhnout maximálních výrobních, ekonomických a sociálních výsledků, musí pracovníci sociologických služeb a oddělení vědecké organizace práce v podnicích znát tyto procesy a zkoumat jejich projevy.

V první části třetí kapitoly *Procesy utváření výrobních kádřů* je uvedena celá řada konkrétních údajů získaných výzkumy v Leningradě. Vzhledem k tomu, že jde o jedno z největších průmyslových a kulturních středisk SSSR, mohou mít zjištěné výsledky určitou obecnou platnost. Pokud si autoři všimají otázky fluktuace, uvádějí, že podle jejich názoru příčinou fluktuace je nesoulad mezi potřebami a zájmy pracovníků a možnostmi podniků a že sblížení těchto potřeb a možností musí vést ke snížení fluktuace v průmyslu, přičemž znovu zdůrazňují, že problém fluktuace nelze řešit jen v rámci jednotlivých podniků. Fluktuaci považují za proces oblastního rázu, pro jejíž odstranění je zapotřebí provést komplex opatření ve všech podnicích v dané oblasti. Za závažný a specifický problém utváření a využívání pracovních zdrojů považují autoři profesní strukturu mládeže a vznikající rozpor mezi dosti vysokou úrovní všeobecného vzdělání u mládeže, jež přichází do národního hospodářství, a nedostatečnou náročností pracovních míst, která jsou k dispozici.

Druhá část třetí kapitoly *Fluktuace kádřů. Metodika jejího rozboru v podniku* nastiňuje metodiku rozboru procesu fluktuace a jejích příčin, již se v současné době používá v několika největších výrobních sdruženích v Leningradě. Uvedená metodika má být po-

dle autorů nejracionalnější ze všech, kterých se použilo v leningradských závodech. Dává jednak dobré výsledky, jednak je ve srovnání s ostatními podstatně méně pracná.

Třetí část *Procesy utváření inženýrsko-technických kádřů* vychází z toho, že rozvoj výrobních sil společnosti vyžaduje neustále zvětšovat počet inženýrsko-technických pracovníků. V této souvislosti vyvstává řada problémů sociálního rázu, k nimž patří především správná organizace profesní orientace mládeže a dosažení souladu mezi počtem absolventů středních a vysokých škol a skutečnými potřebami národního hospodářství, čímž se má předcházet tomu, aby inženýři pracovali na místech, jež nevyžadují vysokoškolské vzdělání, protože tím rychle ztrácejí kvalifikaci. Autoři věnují značnou pozornost též otázce zvyšování kvalifikace inženýrsko-technických pracovníků a způsobům vzdělávání a zvyšování kvalifikace vedoucích pracovníků.

Poslední část *Metody řízení procesů doplňování a rozmisťování průmyslových kádřů* je věnována otázkám správné organizace práce s kádry, ať už jde o jejich nábor, přijímání či kontrolu zvyšování jejich kvalifikace. Za důležitou rezervu pracovních zdrojů lze považovat znovurozdělování pracovních sil mezi jednotlivými odvětvími národního hospodářství, jednotlivými výrobami a specializacemi a zapojování nepracující části obyvatelstva (žen v domácnosti, důchodců) do pracovního procesu. Zvlášť významné jsou problémy pracovních zdrojů mezi mládeží a systém odborně technického vzdělávání.

Závěrem lze říci, že recenzovaná publikace je velmi užitečná pro široký okruh průmyslových sociologů, a to jak praktiků, tak i teoretiků. Uvedené konkrétní údaje hovoří jasnou řečí a spolu s teoretickými východisky či závěry mohou být podnětem či vodítkem pro sledování sociálních aspektů vědecké organizace práce ve výrobě.

Libuše Lišková

**V. E. Šljapentoch: Problemy dostovernosti statističeskoj informacii v sociologičeskich issledovanijach** (Problémy spolehlivosti statistické informace v sociologických výzkumech)

Moskva, Statistika 1973, 114 s.

Sovětská sociologie vyvíjí svou metodologii velice rychle. U nás jsou dobře známy některé základní práce jak o obecnějších metodologických problémech, tak i sborníky o matematických metodách, aplikovaných na nejružnější sociologické úlohy. O některých z těchto prací už Sociologický časopis referoval ([1], [5], [6], [7]). Knížka, kterou uvádím touto recenzí, se zabývá problémy velice praktickými. Autor si klade otázku, jejíž vyřešení je jedním z článků řetězu kritických metodologických úkolů: jak získat kvalitní informaci od respondenta? Už struktura knihy a názvy kapitol slibují zajímavou látku: