

Nová publikace známého odborníka v oblasti psychologie práce logicky navazuje na jeho předchozí práce, shrnuje hlavní poznatky z teorie i praxe personálního řízení a představuje rovněž jedno z vyústění dlouhodobé orientace výzkumné činnosti autorova pracoviště. Její vydání má napomoci tomu, aby teze o společenské potřebnosti sociálního rozvoje kolektivů i jednotlivců v hospodářských organizacích byla účinně aplikována v řídicí praxi.

Recenzovaná práce se neomezuje na rekapitulaci všeobecných poznatků, ale předkládá nezbytnou teoretickou informaci v rozčlenění odpovídajícím aktuálním praktickým problémům. První část se zabývá charakteristikou sociální psychologie, východisky užití psychologie v hospodářské praxi, prolínáním psychologie do řízení a požadavky hospodářské praxe na tento vědní obor. Pro vztah sociální psychologie k sociologii je příznačné, že téměř polovina souhrnných sociálně psychologických prací je dílem sociologů. Z toho vyplývá i aktuálnost odborného zaměření publikace pro čtenáře Sociologického časopisu. Dalším důvodem, proč ji lze doporučit pozornosti sociologů, je zaangažovanost mnoha pracovníků tohoto oboru v teorii nebo praxi řízení a jejich osobní, aktuální či perspektivní výkon řídicích funkcí.

Východiska užití psychologie v hospodářské praxi nejsou podle autora určena odborně psychologickými, ale společenskými hledisky. Mezi kapitalistickou a socialistickou společností existují v tomto směru nejen rozdíly v aplikaci psychologických poznatků, ale přímo v profilování tohoto oboru. V marxisticko-leninské sociální psychologii však nejsou dosud dostatečně rozpracovány mnohé teoretické problémy, a je proto často nesnadné určit použitelnost a přijatelnost některých poznatků, přístupů a pojmů přejímaných z nemarxistických směrů. V hospodářské praxi navíc musí být analyticky zaměřeni tohoto oboru, vycházející z tradiční klasifikace věd, nahrazeno interdisciplinárním pohledem.

Převažující pojetí psychologie práce neodpovídá potřebám vedoucích pracovníků a personalistů. Postupné prolínání sociálně psychologického přístupu do řízení musí vést k překonání praktikismu, empirismu, úzce pojaté operativnosti a mylně preferované odosobněnosti. Pracovník musí být pojmán nejen jako výrobce, ale též jako objekt společenského úsilí o všestranný rozvoj jeho osobnosti. Sociální psychologie práce, organizace a řízení k tomu má napomoci právě ve své teoretické funkci, v postižení interakce subjektu a objektu v organizační hierarchii a v pochopení vzájemného vztahu mezi činností a osobností i mezi vnitřní a vnější determinací jednání. Dosavadní pragmatické rady psychologů a krátkodobé doškolování vedoucích pracovníků by měly být doplňovány důslednou sociální analýzou podniku, přesahující řešení jen nejnaléhavějších situačních problémů. Pro sociální psychologii je příznačné, že souběžně s tímto požadovaným vývojem v hospodářské praxi se mění i její dosud převažující orientace na provádění experimentálních výzkumů ve směru vyhotovování expertiz.

Druhá část práce se zabývá východisky systému práce s lidmi v socialistické společnosti, postavením jedince ve společnosti, charakteristikou kolektivu a osobností vedoucího pracovníka. Řízení a vedení lidí v hospodářské organizaci zahrnuje všechny formy působení na pracovníka v pracovním procesu. Koncepce kádrové a personální práce je přitom určena politickými úkoly i ekonomickou situací. Autor v této souvislosti uvádí výčet podrobně rozpracovaných cílů, druhů činnosti a předpokladů provozní životnosti systému práce s lidmi i oblasti sociální politiky.

Postavení jedince v hospodářské organizaci je určeno vnějšími i vnitřními činiteli. K vnitřním, vedoucími pracovníky často nedoceňovaným nebo zcela opomíjeným, patří odborná, výkonová, osobnostní, společenská a motivační kapacita. V systémovém přístupu představuje taková kapacita vztahovou kategorii, určující vklad jedince do interakce se skutečností. Kapacita jedince je získávána, popřípadě dále zvyšována v procesech socializace a sociální adaptace. Různé profese vyžadují různé druhy a míry této kapacity, přičemž zvláště vysoké požadavky na kapacitu osobnostní a společenskou se týkají právě vedoucích pracovníků.

Základním předpokladem výkonnosti pracovního kolektivu, a tedy i zvyšování výkonové kapacity jeho jednotlivých členů je jejich vnitřní ztotožnění s úkolem, který má kolektiv plnit. V socialistickém kolektivu se utváří profil socialistického pracovníka. Odstraňování negativních jevů a prohlubování socialistických vztahů mezi pracovníky probíhá nejúčinněji v procesech dostatečného průběžného informo-

vání členů kolektivu o záležitostech podniku, v podmínkách trvalé interakce a mezi-osobní komunikace i z ní vyplývajících motivování pracovníků.

Výkon vedoucího pracovníka je rovněž určen vzájemným působením jeho osobních vlastností a vnějších situačních faktorů, daných především funkčními vztahy v organizaci. Z tohoto důvodu musí být kladen důraz jak na výběr, tak na dlouhodobý výcvik vedoucích. Jejich úspěšná činnost předpokládá odpovídající sebehodnocení i úsilí o vlastní sebevýchovu.

Vedení lidí a jeho význam v řízení, psychologický přístup k vedení lidí, postavení vedoucího pracovníka a jeho vztah k vedení lidí jsou tématem třetí části práce. Na rozdíl od kapitalistické společnosti, v níž je řízení zaměřeno na manipulaci pracovníků, převládá v socialistické společnosti aktivita a iniciativa všech zúčastněných subjektů i objektů řízení při zachování priority společenských cílů. Účast na řízení se přitom uskutečňuje i mimo oblast vlastní hospodářské organizace.

Určujícími činiteli při vedení lidí jsou společenské postavení a materiální hodnocení pracovníků, vztah potřebné stabilizace a žádoucí změny výrobního procesu, rostoucí mobilita a z ní vyplývající oslabení vazeb na domovskou komunitu a zvýšená tendence k fluktuaci, a konečně působení prostředků hromadného sdělování. Značný význam má z tohoto hlediska hodnotová orientace pracovníků, utvářející se mimo jiné též v závislosti na autoritě vedoucího. Racionalizace řízení za socialismu sleduje nejen organizační efektivnost a maximální výkon v rámci podniku, ale rozvoj celé společnosti, všech kolektivů i osobnosti každého jedince.

Psychologický přístup k vedení lidí vychází z aktivity subjektu i objektu řízení. U vedoucích předpokládá orientaci v psychologických poznatcích, ochotu k sebevýchově (i vzhledem k interakci) a mentální zralost. S tím jsou spjaty i problémy dosavadní psychologické výuky vedoucích, nepřesahující obvykle úroveň osvětové činnosti. Plnění společensko-výchovné a ideové politické funkce řídicích pracovníků musí být založeno na cílevědomém ovlivňování postojů podřízených. Jejich autorita je jako výraz společenského vztahu nadřízenosti a podřízenosti založena především na této činnosti. Závisí na vztahu odpovědnosti a pravomoci vedoucího, propojení různých forem hodnocení kolektivů a jednotlivých pracovníků, na společenském postavení i stylu práce vedoucího. V souvislosti s psychologickým přístupem k vedení lidí autor rozebírá hlavní s ním spjaté činnosti.

Poslední část práce se zabývá rozvojem osobnosti v socialistické společnosti, plánem sociálního rozvoje kolektivu v hospodářské organizaci a sociální analýzou této organizace. Všestranný rozvoj harmonické osobnosti představuje námět vědeckého poznání, vycházejícího z filozofické a psychologické koncepce osobnosti a postavení jedince ve společnosti. Základem této koncepce je pochopení interakce mezi osobností a společenskou skutečností, mezi individuálními možnostmi a společenskými požadavky. Cílevědomá aktivita a sebevýchovné zaměření jedince jako odborníka v práci i uvědomělého občana vyžadují dostatečný prostor v rámci práce a profese, v němž se především realizují. Musí být doprovázeny souběžnou cílevědomou regulací působení práce na osobnost, překonávající úzce ekonomické chápání významu práce a odstraňující negativní důsledky výkonu některých profesí.

Prvním krokem k prosazení takové regulace a k dialektickému propojení společenských a individuálních cílů je plán sociálního rozvoje kolektivů, v němž komplexnost a prognostické zaměření navazuje na zákonná, organizační a politicko-kulturní opatření a v němž dřívější nesystematický přístup vedoucích pracovníků, považujících podřízené často jen za pasivní objekty charitativní péče, je překonáván pomocí sociální analýzy. Tato analýza organizace vychází jednak z kvantitativně vyjádřitelných a kontrolovatelných ukazatelů, jednak ze sociálně psychologického kvalitativního rozboru objektivních skutečností nebo subjektivních výpovědí. Současně s tím, jak pracovní kolektiv přestává být pojímán jen jako prostředek realizace ekonomických úkolů, mění se i orientace na pouhý rozbor aktuálních nedostatků v úsilí o průběžné, o systém sociálně ekonomických informací se opírající poznání a plánování. Příprava realizace změn v hospodářské organizaci má nakonec probíhat souběžně se standardizací postupu potřebných sociálně psychologických výzkumů, k níž autor poskytuje mnoho podnětných metodologických návrhů.

Téma recenzované publikace je bezesporu velmi aktuální a informace v ní obsažené jsou závažné pro teorii i praxi řízení. Přes poměrně malý rozsah práce se autorovi podařilo shrnout nejzávažnější poznatky daného oboru. Jako u každé publikace tohoto zaměření, lze i zde vyslovit řadu výhrad. V některých formulacích není docenována úloha pracovníků jako subjektu vývoje společnosti. To vyplývá z opomíjení významu sociologie pro zkoumání postavení jedince ve společnosti a zvláště pro

postižení vlivu jeho třídní příslušnosti. Mnohé pojmy by vyžadovaly podrobnějšího vymezení. To platí nejen pro takové, jako je pozice a role, jejichž chápání v marxisticko-leninské psychologii je značně nejednoznačné, ale i pro takové, jako je kolektiv, definovaný střídavě jako jakákoli malá skupina nebo jako normativně určený, vývojově vyšší typ skupiny.

Vzhledem k častému odkazování na kritický rozbor různých směrů nemarxistické sociální psychologie chybí v publikaci alespoň stručné souhrnné pojednání o těchto přístupech. Rekapitulace dějin řízení končí poněkud předčasně u využívání mezilidských vztahů, zatímco novější koncepce, nepřímě připomínané v odkazovém aparátu, nejsou zmíněny. Za hlavní problém, spjatý s publikací recenzované práce, považují nejasnost v otázce jejího adresáta. Pro pracovníky příbuzných oborů přináší tato práce potřebnou systematickou informaci o nejnovějších poznatcích z oblasti sociální psychologie řízení. Tyto poznatky ovšem mnohdy v jiných teoretických souvislostech představují součást obecných sociálně psychologických a sociologických vědomostí. Na druhé straně právě to, co představuje novou informaci pro vedoucí pracovníky, co je nejžádanější z hlediska praxe, může zaniknout v rámci odborné terminologie i profesionálně poměrně úzce zaměřené edice. A vzhledem ke kvalitám recenzované práce by to znamenalo zbytečné nevyužití toho, co publikace poskytuje.

Jan Vlášil

L. A. Gordon — E. B. Klopov — L. A. Onikov: Čerty socialistického obrazu žití: byt gorodských rabočich věra, segodňa, zavtra (Rysy socialistického způsobu života: mimopracovní činnost městských pracujících věra, dnes a zítra)

Moskva, Znaniye 1977, 158 s.

Znovu se setkáváme se známou autorskou dvojicí (tentokrát v „rozšířeném“ vydání) nad knihou, která se zabývá problematikou jedné ze součástí socialistického způsobu života — „bytu“(1) — v tomto případě mimopracovní činnosti městských dělníků, jejím vývojem a přeměnami v průběhu budování sovětské společnosti i jejími dalšími perspektivami.

Zdokonalování socialistického životního způsobu tvoří v současné etapě rozvoje sovětské společnosti podstatu dalšího sociálního pokroku; spočívá v zabezpečení plného blahobytu a svobodného, všestranného rozvoje všech členů společnosti. Způsob života definují autoři jako souhrn lidských životních činností ve všech jejich formách a projevech; vedle výrobní a společensko-politické oblasti sem patří „byt“ jako sféra nevýrobní životní činnosti. Tato sféra je organizována společností zprostředkovaněji a méně formálně než činnost v ostatních oblastech, závisí více na individuálních vlastnostech, přáních a snahách lidí a dotýká se především jejich osobního a rodinného života (s. 3).

Další rozvoj socialistického způsobu života není možný bez zdokonalování ve všech jeho oblastech, tedy i ve sféře mimopracovní činnosti, která v minulosti vzhledem ke známým objektivním i subjektivním okolnostem do jisté míry zaostávala.

Společnost musí působit na přeměnu mimopracovní oblasti v sociální faktor, který — tak jako práce a společensko-politický život — hraje důležitou a aktivní roli při výchově lidí a formování nového člověka. Mnohé problémy výstavby komunistické společnosti, zvláště komunistické výchovy pracujících, záleží právě na tempu rozvoje a zdokonalování socialistického charakteru mimopracovní sféry. Tento proces je spjat přirozeně i s některými potížemi, které jsou podmíněny jednak tím, že je třeba na rozvoj materiální základny mimopracovních činností vynaložit ještě mnoho prostředků, jednak vyplývají ze samé jejich podstaty, složitosti a nejednoznačnosti funkcí a vztahů s vnějšími faktory. Právě neformálnost, která je podmínkou pro realizaci funkcí mimopracovní sféry, je zároveň zdrojem potíží, s nimiž se setkává společnost při snahách ovlivnit ji. Praktický význam mimopracovních činností v pod-

(1) V češtině není, jak známo, adekvátní korelát pro pojem „byt“; životní způsob je pojem příliš široký, život v mimopracovní

době ne zcela výstižný. S vědomím jistě nepřesnosti budeme proto v dalším textu pojem „byt“ překládat jako „mimopracovní činnost“.