

Sociálně psychologické jevy mají v životě socialistické společnosti stále bohatší, kvalitativně nový obsah a jejich úloha v procesu formování komunistických společenských vztahů, v činnosti pracovních kolektivů je stále aktuálnější a významnější. Praxe přesvědčivě dokazuje značný vliv sociálně psychologických faktorů na efektivnost rozvoje výrobního procesu, na zvyšování produktivity práce, na úspěšné řešení vědeckotechnických a ekonomických úkolů řízení. Tyto faktory jsou těsně spjaty i s řešením nejdůležitějších otázek sociálního rozvoje kolektivu, s výchovou a formováním socialistického vztahu k práci, s rozvíjením iniciativy a tvůrčí aktivity v socialistické výrobě.

Při filozofické analýze současných tendencí vývoje socialistických výrobních vztahů a procesu formování komunistického vědomí je třeba přihlížet ke specifice sociálně psychologických jevů, podmíněných povahou socialistické společnosti.

V sociálně psychologické struktuře společenských vztahů zaujímá zvláštní místo sociálně psychologické klima ve výrobních kolektivech. Jeho význam zdůrazňují i materiály XXV. sjezdu KSSS: „... úloha sociálních faktorů v rozvoji výroby a růstu její efektivnosti se v nové pětiletce značně zvýší. Úroveň kvalifikace kádrů, činnorodé tvůrčí ovzduší a zdravé sociálně psychologické klima v kolektivu, péče o sociální podmínky pracovníků, budování kulturních zařízení a sportovních areálů při podnicích — to všechno činí život člověka zajímavější a bohatší a blahodárně se projevuje na výsledcích výroby“ [XXV. sjezd 1976:94].

Podle nové Ústavy SSSR je politické a morální ovzduší v pracovních kolektivech nezbytnou podmínkou realizace základní linie strany při rozvíjení demokratických principů v řízení výroby. V materiálech mimořádného sedmého zasedání Nejvyššího sovětu v říjnu 1977 je uvedeno, že „velké pojmy politiky a ekonomiky je třeba převést do jazyka praxe. Právě v pracovních kolektivech se pod vedením strany formují ideově politické a morální rysy nového pracovníka“ [Vystuplenije 1977:4].

Aktuálnost a společenská potřeba praktické i teoretické analýzy sociálně psychologického klimatu kolektivu vedla k tomu, že se objevilo množství prací zkoumajících a osvětlujících tento sociální fenomén, a to v nejrůznějších rovinách od populární publicistiky až po speciální interdisciplinární výzkumy především filozoficko-sociologické a sociálně psychologické povahy. Hlavní pozornost je v nich soustředěna na otázku sociálně psychologického klimatu v bezprostřední sféře pracovní činnosti, v socialistických výrobních kolektivech. (1) Značný rozmach výzkumů v této oblasti

(1) Různé směry studia sociálně psychologického klimatu jsou rozvíjeny ve vědeckých střediscích v Moskvě (A. V. Petrovskij, A. A. Bodalev, G. M. Andrejeva, J. V. Šorochova, N. S. Mansurov, O. I. Zotova aj.), v Leningradu (A. G. Kovalev, J. S. Kuzmin, A. A. Rusalina, A. L. Svencickij, L. A. Jeršov aj.) a rovněž v Kijevě, Charkově, Kazani, Tallinu, Sverdlovsku, Kišíněvu, Rize, Tomsku, Dněprodžeržinsk, Kurganu, Kostromi a v dalších městech, a to především odborníky z oblasti filozofie, psychologie, sociologie. Zvláště velká pozornost je zaměřena na sociálně psychologické aspekty činnosti ve sféře řízení a organizace výroby. Známý odborník v oblasti řízení S. V. Jemeljanov zdůrazňuje, že „nebudeme přehánět, řekneme-li, že těžiště vědeckého studia řízení se postupně přesunuje do oblasti řešení úkolů spojených s problémem řízení kolektivů lidí zapojených do výrobní a organizační činnosti ...“ [Jemeljanov 1969:18].

vyžaduje, aby byly prohloubeny jejich metodologické i aplikované prvky. Následující stránky jsou věnovány některým aspektům studia uvedené problematiky.

Pojem sociálně psychologické klima

Analytický přístup ke studiu sociálně psychologického klimatu kolektivu je nejvlastnější filozofii, sociologii, obecné psychologii a sociální psychologii.

Dnes již nikdo nepochybuje o tom, že mezi těmito disciplínami nelze vést demarkační linii (L. P. Bujeva). Nelze je však ani uměle zaměňovat. Propojenost sociologického a psychologického poznání při výzkumu chování osobnosti, při studiu vzájemných vztahů v kolektivu či v jiných formách společenství, zjevná spojitost a vzájemné ovlivňování poznatků z různých oblastí jsou zdroje obtíží komplexního výzkumu. (2)

Je známo, že sociálně psychologické zvláštnosti, psychologické a sociologické faktory hrají v činnosti výrobních kolektivů výraznou a samostatnou úlohu [Leontjev-Lomov-Kuzmin 1976; Lomov 1976; Smoljan-Solnceva 1977]. Vymezení této samostatnosti je — jak ukazují dosavadní zkušenosti — značně obtížné. Z velké části to lze vysvětlit vývojovými tradicemi obou disciplín, volbou výzkumných metod a jejich vzájemným pronikáním (sociologických do psychologie a psychologických do sociologie) a řadou dalších faktorů. (3)

Současně je však možno vidět i opak. Některé koncepce při hodnocení činnosti a vzájemných vztahů v kolektivu absolutizují biopsychologické charakteristiky osobnosti, zatímco druhé soustřeďují pozornost na čistě sociální charakteristiky (povolání, vzdělání atd.), aniž by přihlížely k potřebám a vlastnostem člověka spjatým s jeho biologickým původem a psychologickými zvláštnostmi. To vše — jak správně poznamenává G. L. Smirnov — „může vést k nepřijemným důsledkům při hodnocení činnosti a chování člověka“ [Smirnov 1971:48].

Potíže v řešení teoretických otázek vztahu sociologických, psychologických a sociálně psychologických poznatků se nutně odrážejí i v metodických přístupech k problematice sociálně psychologického klimatu kolektivu. Skutečnost, že neexistují základní teoretické práce, do značné míry komplikuje i praktické zkoumání a analýzu stavu a dynamiky změn tohoto fenoménu, právě tak jako vypracování forem a metod jeho regulace a řízení. Rovina pramenů též ukazuje, že neexistuje dostatek ustálených, jednoznačných a obecně uznávaných definic sociálně psychologického klimatu kolektivu, že jednotlivé práce vyjadřují pouze jeho rozličné složky.

Tak například J. V. Pošechonov hovoří o systému vzájemného propojení a vzájemných vztahů mezi všemi součástmi, mezi všemi členy kolektivu, o stylu řízení, o psychologickém naladění pracovníků „... naladění lidí, jejich uspokojení, o vztazích mezi těmi, kteří řídí a kteří jsou řízeni“ [Pošechonov 1969:109, 121]. A. P. Dumačev a A. P. Solovjev vydělují organizační, funkční a osobní vztahy mezi členy ko-

(2) Tak například v zajímavé a plodné diskusi na V. všesvazovém sjezdu psychologů SSSR v r. 1977 v Moskvě byla ve IV. sekci *Problémy psychologického klimatu* přednesena řada příspěvků s názvy „O psychologickém klimatu v kolektivu“, „O příznivém klimatu“, „O mravně psychologickém klimatu“, „O emocionálním klimatu“, „O mikroklimatu“ a další. Přes odlišnosti v názvech se však ve všech hovořilo o stejných nebo přibližně stejných jevech v kolektivu.

(3) Někdy je obecně snižován význam té či oné oblasti poznatků. Například významný francouzský sociolog J. Stetzel říká: „... probíhá — třebaže nepozorovaně — přechod od psychologie ve vlastním smyslu k sociologii, již pomáhá sociální psychologie“ [Pinto-Grawitz 1972:167].

lektivu. V. N. Šubkin a G. M. Kočetov zdůrazňují význam vzájemných vztahů mezi osobností a kolektivem a též „biologický, politický a sociální“ soulad mezi členy kolektivu [Šubkin — Kočetov 1968]. B. G. Judin hovoří o vzájemném vztahu mezi systémem neformálních vztahů a formální organizací kolektivu, o skupinovém světovém názoru, o soustavě skupinových norem a hodnocení atd.

V. M. Šepel zavádí pojem „výrobní klima vzájemných vztahů“, které se skládá ze tří zón (sociální klima, normální klima, psychologické klima). Poukazuje na složitý mechanismus vnitřních faktorů formujících klima vzájemných vztahů v každém podniku a tvrdí, že „efektivnost působení tohoto mechanismu je dána technicko-ekonomickými možnostmi podniku, řídicí soustavou, morálními a osobními charakteristikami pracovníků podniku“ [Voprosy 1974:103],

Řada autorů (mezi nimi například N. S. Mansurov) rozlišuje takové faktory, jako jsou vztah k práci, k povinnostem, osobní zájem o spolupracovníky, emocionální aspekty ve vzájemném styku, morálně politická jednota členů kolektivu, semknutost, kolektivismus.

Otázkám sociálně psychologického klimatu zejména psychologie věnuje velkou pozornost, a to zvláště v posledních letech, kdy se orientuje na řešení aktuálních otázek rozvoje výroby a formování a zdokonalování vzájemných vztahů v pracovních kolektivech, na řešení složitých výchovných úkolů v procesu pracovní činnosti atd. Tato orientace se výrazně projevila i na V. sjezdu sociologů, kde přibližně 90 % příspěvků věnovaných sociálně psychologickému klimatu vycházelo ze studia pracovních kolektivů. Myšlenky o struktuře, obsahu a faktorech ovlivňujících formování a optimalizaci sociálně psychologického klimatu, které ve svých příspěvech rozvinuli A. G. Kovalev, J. Š. Kuzmin, A. A. Rusalinova, A. L. Svencickij, V. I. Gajdamak, N. V. Grišina, O. I. Zotova, O. P. Zasurceva a další, ukazují reálné perspektivy rozvoje teoretického studia tohoto důležitého sociálně psychologického jevu.(4)

Při určování klimatu je nutno zkoumat nejen jeho jednotlivé složky, ale i jeho stav s přihlédnutím k měnícím se situacím a formám vzájemných vztahů. Příkladem takového metodologického přístupu mohou být práce A. K. Uledova, jež podnětným způsobem teoreticky zpracovávají formy, druhy a stavy společenského vědomí, společenského mínění [Uledov 1970].

Na základě existujícího teoretického a praktického zpracování dané problematiky je tedy možno sociálně psychologické klima vymezit jako stav meziosobních vztahů, vzájemných styků a emocionálně dynamického naladění v konkrétním výrobním kolektivu.

Tento stav je určován hodnotovými orientacemi, zaměřením a zájmy členů kolektivu, morálními normami a skupinovým společenským míněním. Mají na něj značný vliv výrobní podmínky, formy organizace a stimulování práce, styl a metody vedení a řízení kolektivu.

Komplexní analýza sociálně psychologických vztahů a klimatu kolektivu předpokládá též studium sociální percepce (G. M. Andrejeva), meziosobnostních vztahů (A. A. Bodalev), právě tak jako aplikaci stratometrické koncepce skupinové aktivity

(4) Nejúplnější jsou komponenty sociálně psychologického klimatu podle našeho názoru postíženy v přednášce J. Š. Kuzmina a A. A. Rusalinové *Problémy komplexního výzkumu sociálně psychologického klimatu v pracovních kolektivech*. Jsou to: „emocionálně dynamické naladění“, „vertikální a horizontální vzájemné vztahy“, „vztah k práci“, „stupeň uspokojení faktory výrobní situace“, „skupinové společenské vědomí“, „skupinové normy chování a orientace“ [Socio-psychologičeskije 1977:160—161].

(A. V. Petrovskij), která umožňuje zkoumat různé projevy sociální percepce a vzájemného styku nejen z hlediska úrovně rozvoje kolektivu, ale též z hlediska stavu jeho sociálně psychologického klimatu.

Je nutno zdůraznit — a to často autoři analyzující sociálně psychologické zvláštnosti malých skupin opomíjejí — že obecným, dominantním faktorem, podmiňujícím sociálně psychologické vztahy v kolektivu, jsou sociálně ekonomické vztahy ve společnosti, její morální a mravní atmosféra.

Na základě zevrubné analýzy a zobecnění různých směrů výzkumu je možno vyčlenit tři základní aspekty zkoumání sociálně psychologického klimatu kolektivu.

První aspekt je sociologický. Jeho východiskem je sociologická analýza všech různorodých podmínek činnosti a všech forem vzájemných vztahů, které souvisejí s bezprostřední činností. (Zde je na místě uvést známá Goethova slova: „Na počátku byl čin.“) V sociologickém přístupu je zkoumán vliv podmínek a forem pracovní činnosti na charakter vzájemných vztahů v kolektivu. Základem je výzkum vztahů, jež lidé zaujímají k podmínkám a organizaci práce, k obsahu práce, k rozdělení funkčních povinností, k moci, odpovědnosti a podřízenosti, ke stylu a metodám řízení, k odměňování za práci, k formám materiální a morální stimulace, k perspektivám pracovní činnosti atd.

To, jak člověk přijímá uvedené momenty pracovní činnosti a vztahy, které se vytvořily v kolektivu, je základem jeho vztahu k sociálnímu mikroprostředí, jímž je obklopen, a jedním z nejdůležitějších faktorů určujících stav sociálně psychologického klimatu v kolektivu a dalších sociálně psychologických fenoménů. Proto také četní autoři zdůrazňují, že pro sociální psychologii jsou sociologické údaje nutné „zvláště pokud jde o speciální aplikovaná odvětví sociální psychologie — o průmyslovou psychologii, náboženskou psychologii, vojenskou psychologii atd.“ [Pinto — Grawitz 1972:167].

Při úvahách o vztahu sociologie a obecné psychologie se obecně uznává, že jejich součinnost je plodná a nezbytná. Poněvadž nelze jedince libovolně oddělit od jeho sociální zkušenosti, od jeho sociálního prostředí, „staly se sociologie a psychologie dvěma vzájemně se doplňujícími aspekty studia lidské činnosti“ [Pinto-Grawitz 1972:167].

Druhý aspekt výzkumu je sociálně psychologický. Zahrnuje analýzu skupinových norem, forem meziosobnostního styku, stavu skupinového ovzduší, stylů vedení, skupinové dynamiky, skupinového vědomí, hodnot, potřeb, motivací a zájmů skupiny. V rámci meziosobnostního styku je vyčleňování sociální percepce (vztah, jenž osobnost či skupina zaujímá k jiné osobnosti či skupině, mechanismy vytváření stereotypů při zaujímání vztahu k jinému člověku, mechanismy přijímání a chápání myšlenek, citů a jednání v podmínkách společné činnosti, vzájemného styku atd.). Sociálně psychologický výzkum, v němž jedním z centrálních směrů je výzkum individuálního chování v konkrétní situaci, předpokládá rovněž analýzu integrace individua do kulturního prostředí skupiny, kolektivu.

Výzkum pracovního kolektivu v sociálně psychologické rovině odhaluje stmelенost kolektivu i to, „jak je kolektiv svými členy chápán a jak je spojuje, jaký je pocit osobnosti v kolektivu i její sebeúcta, jaké jsou její perspektivy“ atd. [Petrovskij 1973:71].

Třetí aspekt je psychologický. Týká se zkoumání psychologických faktorů ovlivňujících sociální chování osobnosti a stav sociálně psychologického ovzduší v kolektivu, dále osobnostních charakteristik, determinovaných dřívější zkušeností [Leontjev 1974:5], a bezprostřední sociální situace. Psychologické aspekty chování člověka v kolektivu se projevují charakteristickými formami vnímání, vůle, snah, orientací,

přání atd. [Obščaja psihologija 1968]. Jsou neodmyslitelnými determinantami stavu vzájemných vztahů a ovzduší v kolektivu. Psychologická analýza umožňuje odhalit takové kvality osobnosti, mezi něž patří motivace k dosažení určitého cíle, sebehodnocení, autoritativnost, otázky psychologického neuspokojení osobnosti v kolektivu atd. Umožňuje rovněž určit typické reakce lidí v procesu činnosti a v meziosobnostním styku a další psychologické složky stavu sociálně psychologického klimatu kolektivu.

Všechny tři uvedené aspekty výzkumu klimatu kolektivu — sociologický, sociálně psychologický a psychologický — jsou v praxi relativně samostatné. Potřeby teorie a praxe však naléhavě staví otázku integrovaného komplexního výzkumu sociálně psychologického klimatu, otázku vztahu deduktivní a induktivní metody při určování stavu klimatu a dynamiky jeho změn. Pro pochopení sociálně psychologických jevů společenského života je současně nezbytný rozvoj filozofického poznání. Jde především o hledání nových forem vztahu mezi obecnou marxistickou teorií kolektivu a kolektivity a různými empirickými indikátory charakterizujícími stav sociálně psychologických jevů, například kolektivního klimatu.

Problém konfliktnosti v kolektivu

Mezi tradičními ukazateli vypovídajícími o sociálně psychologickém stavu kolektivu zaujímá zvláštní místo charakteristika konfliktnosti. Výzkumy ukazují, že konflikty v kolektivu vedou k vážným ztrátám ve výrobě a v morální, mravní a výchovné oblasti činnosti kolektivu. L. V. Sochaň uvádí, že průzkum konfliktnosti v řadě ukrajinských podniků umožnil odhalit tři skupiny příčin vedoucích ke vzniku konfliktů. Za první jsou to nedostatky spojené s organizací práce, s normováním, využíváním morálních a materiálních stimulů, s rytmičností atd. Za druhé jsou to nedostatky ve sféře řídicí činnosti, ve výběru a rozmísťování kádrů v souladu s kvalifikací a psychologickými zvláštnostmi, dále nedostatky vyplývající z nesprávného stylu řízení, z pokusů o čistě administrativní postupy atd. Za třetí jsou to „nedostatky spojené s meziosobnostními vztahy uvnitř kolektivu“ (mezi úderníky a ostatními členy kolektivu, mezi staršími a novými pracovníky atd.) [Kollektiv 1975: 167—168]. Autor zjistil, že konflikty a pokonfliktní situace vedly ke ztrátě až 15 % celkové pracovní doby. Jak vyplynulo ze sociálně psychologické analýzy, došlo ke konfliktům vinou vedoucích — v 52 %, v důsledku psychologického nesouladu spolupracovníků — ve 33 %, v důsledku nesprávného výběru kádrů — v 15 %. Obdobné údaje byly získány i při průzkumu vědeckovýzkumných institucí odvětvového a akademického profilu [Nočevnik 1975: 200—204].

Podle údajů Ústavu terapie AV SSSR bylo v 80 % případů příčinou infarktu myokardu buď ostré psychické trauma, nebo dlouhodobé napětí v důsledku konfliktní situace na pracovišti [Rubachin-Filippov 1973: 34—35].

Výsledky výzkumů ukazují, že konflikty mohou vést k těžkým nervovým onemocněním, k negativním prožitkům, stressovým stavům atd., které mají zhoubný vliv na zdraví lidí, na výsledky jejich činnosti. Četní autoři oprávněně zdůrazňují, že konflikty jsou anomálií v životě socialistických kolektivů, negativními jevy odporujícími normám socialistických vzájemných vztahů, morálním principům kolektivu, vztahům soudružství a vzájemné pomoci v pracovním procesu [Kuzmin 1970].

Nedostatky teoretického zpracování otázek sociálně psychologického klimatu vedou u některých autorů k vážným omylům při hodnocení konfliktnosti v kolektivu. Tak například V. N. Šalenko říká, že „k hodnocení konkrétních konfliktních situací je nutno přistupovat všestranně, vidět v nich pozitivní momenty a rozvíjet je.“ dále „... zvláště v rozporných situacích, kdy se střetají protichůdné snahy, se nejzřetelněji projevuje orientace osobnosti, právě na „hranách konfliktu“ se neobyčejně

silně projevují reálné kvality a lze postřehnout směr jejich dalšího vývoje“. Autor eklekticky líčí a ztotožňuje konfliktnost a objektivní rozpory: „Sociální rozvoj základního kolektivu si podle našeho názoru rovněž nelze představit bez vznikání (podtrhl M. N.) a relativně úspěšného řešení konfliktních situací“ [Někotoryje aspekty 1976:154—155]. Konfliktnost je takto vydávána téměř za jakési štěstí pro kolektiv, za „projev orientace osobnosti“, a vznik konfliktu je považován za nezbytnou podmínku sociálního rozvoje kolektivu.(5)

Jednou z důležitých složek sociálně psychologického klimatu je psychologický soulad a jemu odpovídající psychologické klima.(6)

V této souvislosti je třeba uvést podle našeho mínění nesprávný, avšak v literatuře poměrně rozšířený názor, podle něhož jednou z hlavních příčin konfliktnosti ve výrobním kolektivu je „psychologický nesoulad“ pracovníků, a tvrzení, že činnost vedoucího, styl a metody jeho řízení mohou a musí takovýto „nesoulad“ odstraňovat. Jako příklady jsou zpravidla uváděny činnost a vzájemné vztahy lidí v malých specifických skupinách (expedice, geologické oddíly, letecké posádky atd.), které žijí v podmínkách částečné nebo úplné izolace, a nadto působí v extrémních podmínkách. Tyto příklady jsou pak extrapolovány na masu kolektivů ve výrobní sféře a v dalších oblastech činnosti.

Konfliktní situace v běžných výrobních kolektivech jsou tak zdůvodňovány psychologickým nesouladem, zatímco skutečnými, pravými příčinami těchto konfliktů jsou špatná organizace práce, poruchy v dodávkách nezbytných materiálů, nedostatky v řídicí práci, ve formách a metodách materiálního a morálního stimulování atd.

Je zcela přirozené, že vznik konfliktů — například mezi řídícími a podřízenými pracovníky — nemá nic společného s „psychologickým nesouladem“, jestliže tyto konflikty vznikají proto, že pracovníci socialistického výrobního kolektivu zaujímají nesmiřitelný postoj k nehospodárnosti, byrokratismu, zbytečnému úřadování, že aktivně kritizují vedoucího, který připouští hrubost, postupuje voluntaristicky při rozhodování, narušuje normy pracovního práva i společenské morálky.

Konfliktnost může vznikat rovněž v důsledku nepoctivého vztahu jednotlivých pracovníků k práci, k pokynům vedoucího, v důsledku hrubého narušování pracovní disciplíny, pracovního režimu atd. Uvedené fakty jsou bezesporu důležitými ukazateli charakterizujícími sociálně psychologickou situaci, kolektivní klima.

Postoj lidí k těmto „vztahům“ se v praxi často projevuje pod různými vnějšími „emocionálními pláštiky“. Zřejmý odpor k vnějšímu projevu vedoucího, k jeho způsobu chování či vyjadřování, k vnějším projevům jeho osobních kvalit může být oním „emocionálním pozadím“, za nímž se skrývají vnitřní skryté a závažné příčiny spokojenosti či nespokojenosti s vedoucím, které jsou podmíněny stylem práce, formou a metodami, jichž používá při rozhodování v každodenním výrobním procesu. Příklad osobního vztahu vedoucího k práci, jeho spravedlivost a pozornost vůči podřízeným a jeho další osobní kvality, formy a metody kontroly a řízení — to jsou podmínky, jež determinují „emocionální pozadí“. Vedoucí může být vážný

(5) Podobné názory zastává v jedné ze svých statí i A. A. Jeršov, který píše: „Konflikty jsou nutné a nevyhnutelné jako projev dialektické jednoty obecného, jedinečného a zvláštního, jako konkrétní výraz obecného zákona jednoty a boje protikladů, jako hybná síla rozvoje osobnosti, společnosti“ [Socjalnaja 1973:34].

(6) V literatuře se setkáváme se ztotožňováním pojmu „sociálně psychologické klima“ a „psychologické klima“ [Socjalnaja 1975:260—262] či pojmů „psychologické klima“ a „výrobní klima“ [Voprosy 1974:99, Socjalnaja 1973:26] atd. Tato skutečnost komplikuje nejen samotnou etymologii pojmu „sociálně psychologické klima“, ale i vydělení sociálně psychologických jevů v kolektivu (mezi ně patří například vztah soudružství, vzájemné pomoci aj.) a psychologických charakteristik spjatých s požadavky na psychofyziologické kvality osobnosti pracovníka ve výrobě (psychomotorické reakce, pozornost, synchronnost v reakcích pracovníků atd.).

a uzavřený, a přitom může mít velkou autoritu a být vážen u svých podřízených, a to díky svým pracovním kvalitám, pozornosti, účtě, taktičnosti a laskavosti k podřízeným. Naopak vedoucí, u něhož není vnější manýra přátelského a přívětivého chování k podřízeným podepřena reálným a promyšleným rozhodováním výrobních otázek, odpovídajícími formami a metodami kontroly a řízení, nemůže získat autoritu, jež by přispívala k vytvoření příznivého sociálně psychologického klimatu.

Velmi často se též odpor pracovníka určité úrovně k jinému, stejně postavenému spolupracovníku projevuje odmítavým vztahem k jeho vnějšímu vzhledu, oděvu, účesu, způsobu chování atd., což může být rovněž „vnějším pozadím“ nespokojenosti. Ve skutečnosti je však podobný vztah vyvoláván nedisciplinovaností či nesvědomitostí spolupracovníka, jeho špatným vztahem k práci, nedostatkem nezbytných pracovních vlastností, soudružského cítění atd. To nemá ovšem nic společného s psychologickým souladem, který se ve výrobě vytváří v závislosti na tom, zda spolupracovníci mají či nemají psychofyzilogické kvality nezbytné pro pracovní součinnost.

Vše, co bylo řečeno, nikterak nepopírá a nesnižuje význam psychologického souladu v soudobém výrobním kolektivu. Naopak, v podmínkách technického pokroku, širokého rozvoje moderní techniky a automatizace výroby je zdůrazňován nejen požadavek pečlivého výběru pracovníků s přihlédnutím k jejich psychofyzilogickým kvalitám nezbytným pro řízení složitých výrobních procesů, ale rovněž požadavek kolektivní pracovní součinnosti. Žádný vedoucí nemůže ani při nejlepší snaze o umění jednat s lidmi i autoritě „zavést“ psychologický soulad v pracovní skupině, tj. nemůže změnit vrozené psychofyzilogické kvality osobnosti, které se staví do cesty cílům společné činnosti.

Obsah činnosti a klima kolektivu

Při systemizaci prací zaměřených na odhalení úlohy a významu lidského faktoru v organizaci práce a řízení [Ukrepljať 1977: 63—64] se v současné době soustřeďuje pozornost na poměr sociologických a psychologických aspektů vzájemných vztahů v podmínkách masového zavádění technologických novinek.

Je známo, že s růstem složitosti technologických procesů a řízení těchto procesů v průběhu automatizace se počala vyjevovat omezenost psychofyzilogických možností člověka nutných k plnění určitých pracovních funkcí. V podmínkách intenzivní pracovní činnosti jsou nutné takové kvality, jako je stupeň vnímavosti či rychlost reakce. Zvláštního významu pak nabývá schopnost člověka vydávat řídicí a regulující povely. Sám proces rozhodování při plnění pracovní operace začíná ve značné míře záviset na proudu informací, které má člověk k dispozici. To vše podstatně ovlivňuje systém požadavků kladených na lidi pracující v nových podmínkách i na jejich odpovědnost. Vznikla též objektivní potřeba přihlížet ke schopnostem a psychofyzilogickým kvalitám dělníků obsluhujících nejmodernější techniku a automatizovaná zařízení, k jejich součinnosti s ostatními členy kolektivu.

K. Marx a B. Engels považovali přírodní schopnosti člověka, jeho psychofyzilogické kvality za základní faktory ve vztahu člověka a pracovního nástroje. Význam schopností člověka je nejednou zdůrazněn v Kapitálu, „Pracovní silou čili pracovní schopností“ — napsal K. Marx — „rozumíme souhrn fyzických a duševních schopností, jimiž disponuje organismus, živá osobnost člověka, a které člověk uvádí v činnost, kdykoli vyrábí nějaké užité hodnoty“ [Marx 1954: 186]. Zvláštní pozornost věnuje K. Marx individuálním schopnostem člověka k plnění určitých výrobních funkcí. „Různé operace, které střídavě provádí výrobce zboží a které v jeho pracovním procesu splývají v jeden celek, vyžadují od něho napínání různých schopností. Jednou

musí vyvíjet více síly, po druhé více zručnosti, po třetí více pozornosti atd., ale totéž individuum nemá všechny tyto vlastnosti ve stejné míře“ [Marx 1954:375].

V podmínkách tak silného projevu vědeckotechnické revoluce, jakým je automatizace výroby, souvisí sociálně psychologické klima kolektivu přímo a bezprostředně se strukturou kádrů, s jejich výběrem a rozmístěním. Na významu získává i prognózování kádrů, spojené s neobyčejně závažnými problémy, mezi něž patří kvalitativní změna funkční činnosti člověka, obsahu jeho práce, zastarávání profesí a změny jejich statusu, nové formy fyzického a duševního založení aj. Podle názoru odborníků v oblasti konstrukce a provozu automatických linek (což ovšem dosud není podloženo dostatečným množstvím empirických údajů z velkých výzkumů) není účelné převádět kvalifikované dělníky z neautomatizované výroby na práci v podmínkách nové technologie. Dělník, který strávil značnou část svého pracovního života zvyšováním svého mistrovství a kvalifikace v určitém oboru běžně specializované výroby, se totiž nemůže s automatizací náhle přeorientovat na plnění nových výrobních funkcí. Změny profesionálního statusu probíhající při převádění dělníků na automatické linky jsou často bolestné, požadovaný typ kvalifikace a profesionální návyky se mohou v nových výrobních podmínkách pouze zřídka dostatečně shodovat s dřívějšími požadavky. Zkušenost ukazuje, že kvalifikovaní dělníci se poměrně neochotně přeskolují pro práci na úsecích vybavených technologickými novinkami a raději přecházejí do jiných podniků „bez automatizace“, kde uplatní svou kvalifikaci.(7)

Některé kategorie kvalifikovaných dělníků, kteří přešli do automatizovaných úseků, mají vážné potíže. Souvisí to s věkem (mladší dělníci si podle názoru specialistů na automatizaci rychleji přivykají a lépe pracují), se stavem psychofyzilogických charakteristik pracovníka a s dalšími zvláštnostmi osobnosti dělníka. V takovýchto případech přerůstají závažné potíže objektivního rázu v nespokojenost s prací, což se odpovídajícím způsobem odráží na klimatu kolektivu.

Analýza objektivních údajů, stejně jako analýza subjektivního hodnocení automatizace a reakce na automatizaci u různých kategorií dělníků, ukazuje, že jejich hodnocení charakterizuje automatizaci do značné míry jako výrobu s častými technologickými změnami v operacích a funkcích. Jsou pro ni vhodní dělníci, kteří lépe přijímají změny a mají značnou schopnost přizpůsobit se novým podmínkám. Automatizovaná výroba proto vyžaduje takové pracovníky, kteří odpovídají novým požadavkům nejen vyšší úrovní všeobecného vzdělání, vyšší úrovní technických znalostí, ale též — a to je neobyčejně důležité — schopností přijímat vše nové, schopností nejen k individuální, ale i ke kolektivní činnosti.

Specifika výrobního procesu a periodické zavádění technologických novinek má určující vliv na to, že se informační centra i rozhodování bezprostředně spojené s výrobou stále více přibližují k pracovišti. Dělník je v těchto podmínkách nucen obrátně využívat určitých informací o průběhu technologického procesu a samostatně se rozhodovat. Doplňující informace přispívají na jedné straně k rozvíjení iniciativy a na druhé straně ke zvyšování odpovědnosti. Informace o výrobních otázkách, poskytované dělníkům, jsou — spolu s odpovědností za rozhodování a značné zvýšenou samostatností v pracovním procesu — faktory, které přispívají k navazování kontaktů mezi dělníky, mistry, vedoucími brigád, provozními inženýry atd., a to nejen na základě tradičních vztahů mezi vedoucím a podřízenými, ale též na základě vztahů nového typu, na základě vztahů rovnoprávných odborníků. Tato tendence vede k formování nových typů meziosobnostních vztahů v kolektivu, přičemž

(7) Tyto a další závěry o sociálně psychologických aspektech automatizace vycházejí z výsledků výzkumů provedených v r. 1972—1977 v Institutu mezinárodního dělnického hnutí AV SSSR v rámci mezinárodního programu „Automatizace a průmysloví dělníci“.

vzrůstá význam kolektivní odpovědnosti a stavu sociálně psychologického klimatu v kolektivu. Tak například při elektronickém vybavení a při plně automatickém cyklu technologického procesu je těžší opravit zmetek či určit článek technologické linky, který působí závady či odchylky v průběhu zpracování některého prvku. V této souvislosti se základní pozornost nesoustřeďuje na samotný zmetek, ale na pečlivou kontrolu výrobního cyklu a na prevenci zmetků. To vše vyžaduje kolektivní úsilí a vysokou úroveň sociálně psychologických parametrů, vysokou stmelenost pracovní skupiny.

V důsledku nových forem a nového obsahu práce, v důsledku stále vyšších duševních, psychických nároků je možno hovořit též o sociálně psychologických zvláštěnostech součinnosti pracovníků v podmínkách automatizace.

Nebude přehnané, řekneme-li, že v jednotlivých úsecích výroby vybavených novou technologií s vysokou úrovní automatizace se součinnost pracovníků podobá součinnosti pilotů letecké posádky nebo kosmonautů. Na koordinaci práce zde má vliv nejen disciplinovanost, pocit odpovědnosti, povinnosti a úcty ke členům kolektivu, ale též psychofyziologické kvality spolupracovníků, jejich psychologický soulad. Kosmonaut A. A. Leonov a lékař V. I. Lebeděv při popisu vzájemných vztahů a vzniku konfliktů mezi členy letecké posádky uvádějí: „Na první pohled se může zdát, že základem nekoordinované činnosti je v takovýchto případech nedostatek přátelských pout, vzájemné úcty, či dokonce nepřátelský vztah. Při hlubší analýze se však ukazuje, že příčina nejednotnosti a konfliktů spočívá jinde: v neschopnosti vzájemného pochopení v kritických situacích, v ‚nesynchronnosti‘ psychomotorických reakcí, v odlišné pozornosti, myšlení atd., všeobecně vzato ve vrozených a získaných vlastnostech osobnosti, které překážejí společné činnosti“ [Leonov-Lebeděv 1975:32]. Analogické situace se mohou vyskytovat i ve vzájemných vztazích ve výrobě.

Aktivní zavádění automatizace a její neustálý vzrůst vyvolává potřebu sociálně psychologického prognózování stavu kolektivu a složení pracovních kádřů. Toto prognózování musí zahrnovat dva vzájemně propojené směry výzkumu a analýzy perspektivní, potencionální potřeby kádřů. Je to za prvé profesionální orientace, zahrnující formování zájmů a sociálních potřeb osobnosti při daném druhu činnosti, a za druhé rozpracování struktury psychofyziologických požadavků nezbytných pro individuální a kolektivní činnost v dané pracovní sféře (psychomotorické reakce, pozornost, vnímavost aj.), v daném případě při konkrétní práci v automatizované výrobě. Sociálně psychologické prognózování (termín, jenž se podle našeho názoru začíná vhodně používat) [Parygin 1977:15, 16] musí vycházet ze studia a analýzy potřeb osobnosti, z jejího zájmu o konkrétní druh činnosti a musí též brát v úvahu a rozpracovávat psychofyziologické požadavky, které je třeba přísně respektovat při výběru kandidátů na profesionální průpravu. Perspektivní sociologická a sociálně psychologická příprava kádrového složení je jednou z důležitých podmínek prognózování optimálního sociálně psychologického klimatu pracovního kolektivu.

Přeložil Ota Vochoš

Literatura

- Jemeljanov, S. V.: *Sovremennyye problemy upravlenija*. Moskva Nauka, 1969.
Jemeljanov, S. V.: *Kollektiv i ličnost*. Moskva, Nauka 1975.

- Kuzmin, J. S.: *Tipičnyje socialno-psichologičeskije situacii i sposoby ich regulirovanija*. In: Vsesojuznyj simpozium „Socialno-psichologičeskije problemy vzaimootnošenij v gruppach učaščichsja i rabočej moloděži“. Minsk 1970.
- Leonov, A. A. — Lebeděv, V. I.: *Psichologičeskije problemy mežplanětnogo poleta*. Moskva, Nauka 1975.
- Leontjev, A. N.: *Dějatělnoš i ličnost*. Voprosy filosofii 1974, No. 5.
- Leontjev, A. N. — Lomov, B. F. — Kuzmin, V. P.: *Aktualnyje zadači psichologičeskoj nauki*. Kommunist 1976, No. 6.
- Lomov, B. F.: *Rešenija XXV. sjezda KPSS i zadači psichologičeskoj nauki v bor'be za povyšenieje effektivnosti i kačestva truda*. Voprosy psichologii 1976, No. 6.
- Marx, K.: *Kapitál, sv. I*. Praha, Svoboda 1954.
- Někotoryje aspekty upravljenja konfliktom v pėrvičnom proizvodstvennom kollektive. In: Sociologija i proizvodstvo. Kazaň 1976.
- Nočevnik, M. N.: *Kollektivy naučno-issledovatel'skich učreežđenij*. In: Kollektiv i ličnost. Moskva, Nauka 1975.
- Obščaja psichologija. Pod. red. A. V. Petrovskogo. Moskva, Pedagogika 1968.
- Parygin, B. L.: *Socialnaja psichologija i socialnoje prognozirovanije*. In: Socialno-psichologičeskije problemy v uslovijach razvitogo socialističeskogo obščestva. Tezisy dokladov V Vsesojuznogo sjezda psichologov SSSR. Moskva 1977.
- Petrovskij, A. V.: *K postrojeniju socialno psichologičeskoj teorii kollektiva*. Voprosy filosofii 1973, No. 12.
- Pinto, R. — Grawitz, M.: *Metody socialnych nauk*. Moskva, Progress 1972.
- Pošehonov, J. V.: *Někotoryje socialnyje aspekty organizacii truda v naučnom kollektive*. In: Naučno-je upravljenje obščestvom, vyp. 3. Moskva 1969.
- Psichologičeskije problemy socialnoj reguljacii pověděnija. Moskva 1976.
- Rubachin, V. G. — Filippov, A. V.: *Psichologičeskije aspekty upravljenja*. Moskva 1973.
- XXV. sjezd KSSS. Dokumenty a materiály. Praha 1976.
- Smirnov, G.: *Sovětskij čelovek*. Moskva, Politizdat 1971.
- Smoljan, G. L. — Solnceva, G. N.: *Psichologičeskije faktory optimizacii trudovoj dějatělnošti*. Voprosy filosofii 1977, No. 6.
- Socialnaja psichologija. Moskva, Politizdat 1975.
- Socialnaja psichologija i socialnoje planirovanije. Leningrad, LGU 1973.
- Socialnaja psichologija i socialnoje planirovanije. Moskva, MGU 1973.
- Socialno-psichologičeskije problemy v uslovijach razvitogo socialističeskogo obščestva. Tězisy dokladov V Vsesojuznogo sjezda sociologov SSSR. Moskva 1977.
- Šubkin, V. N. — Kočetov, G. M.: *Rukovoditel', kollega, podčinenij*. In: Socialnyje issledovanija, vyp. 2, Moskva 1968.
- Ukrepljat vzajmosvjaz' obščestvennych, jestěstvennych i techničeskich nauk. Kommunist 1977, No. 1.
- Uledov, A. K.: *O principach izučenija obščestvennogo soznanija*. In: Očerki metodologii poznanija socialnych javlenij. Moskva, Mysl 1970.
- Voprosy upravljenja ekonomikoj. Moskva, Politizdat 1974.
- Vystuplenije predsedatel'ja VCSPP, dēputata A. I. Šibajeva na vněočerednoj sed'moj sessii Věrchovnogo Sověta SSSR dēvjatogo sozyva. Pravda 1977, 6. X.