

Jaroslav Kohout a kol.: Sociální analýza a prognóza rozvoje pracovních kolektivů
Praha, Horizont 1983, 121 s.

V rozvinuté socialistické společnosti se určujícím rysem celého způsobu života stává rozsáhlý princip kolektivismu. Projevuje se především v základní jednotce společnosti, v pracovním kolektivu, zde se do denní praxe převádějí všechny plány, zde jsou realizovány plánem vytyčené cíle. V pracovních kolektivech procházejí lidé školou života, především v nich se projevují jako aktivní budovatelé nové společnosti. Leninské myšlenky o stále se rozšiřujícím kolektivismu ve společenské praxi socialistické společnosti jsou nově ztělesněny v *Zákoně o pracovních kolektivech*, který byl přijat Nejvyšším sovětem SSSR v červnu 1983.

Otázkám pracovních kolektivů věnují zaslouženou pozornost také českoslovenští vědci. Poslední poznatky v této oblasti, jichž bylo dosaženo při řešení dílčího úkolu státního plánu základního výzkumu VIII-3-3/2, jsou shrnuty v práci čl. korespondenta ČSAV J. Kohouta a jeho kolektivu. Jde o pracovníky fakulty řízení Vysoké školy ekonomické v Praze, především pak katedry ekonomické sociologie a psychologie, kteří se problémy teorie a praxe sociálního plánování a řízení zabývají ve spolupráci s akademickou a stranickou výzkumnou sférou.

Kniha tohoto autorského kolektivu je rozčleněna do následujících kapitol: *K pojetí pracovního kolektivu; Řízení sociálních procesů v pracovních kolektivech; Profesní a kvalifikační struktura pracovního kolektivu; Demografická struktura pracovního kolektivu; Adaptace pracovníků v pracovních kolektivech; Sociální podmínky rozvoje pracovní iniciativy; Konflikty v pracovních kolektivech; Mobilita pracovníků v průmyslových podnicích*. V závěru práce je uveden seznam u nás vydané literatury k tomuto tématu, chybí zde však bohužel některá zásadní díla věnovaná sociálnímu plánování.

První dvě kapitoly shrnují teoretická východiska celé práce. V kapitole *K pojetí pracovního kolektivu* je na základě myšlenek klasiků marxismu-leninismu a řady soudobých sovětských vědců analyzován vztah pojmů „skupina“ a „kolektiv“ (s. 15–16). Uvádí se zde v teorii pracovního kolektivu vypracovaná diferenciace na *primární pracovní kolektiv* (skupina lidí realizující společný pracovní úkol) a *sekundární pracovní kolektiv* (sociální systém vytvářený řadou pracovních kolektivů, realizujících společný cíl a spojených řadou dalších integrativních znaků s. 18). Dokládá se také objektivní nutnost cílevědomého řízení sociálních procesů v pracovních kolektivech (s. 20).

Kapitola *Řízení sociálních procesů v pracovních kolektivech* tvoří koncepční kostru celého díla. Opírá se o poznatky teorie sociálního plánování a řízení, jichž bylo u nás dosaženo. Konfrontuje sociální procesy chápané v užším smyslu s formováním sociálních vztahů v pracovních kolektivech. Je zde proveden zdařilý pokus o typologii sociálních procesů, které mají vliv na formování sociálních vztahů v pracovních kolektivech. Jsou definovány procesy *změn v demografické struktuře*, procesy *profesní a kvalifikační přípravy*, *adaptace na práci*, *rozvoje pracovní iniciativy a aktivity*, *pracovních konfliktů a pracovní mobility* (s. 24–25).

Do systému sociálních procesů, které z hlediska pracovních kolektivů „... mají vliv na formování sociálních vztahů...“ (s. 24) je třeba ještě zahrnout změny v obsahu práce, které jsou jedním ze základních faktorů společenského rozvoje a zakládají některé ze zvláštností sociálních vztahů. Lidská činnost, práce, jako základní složka systému výrobních sil, je jediným zdrojem společenského bohatství a první potřebou. Změny v obsahu práce určují základní orientaci účelného zkoumání takových průvodních jevů, jakými jsou profesní a kvalifikační příprava, adaptace i mobilita.

Pro potřeby sociálního řízení vymezují autoři kategorie subjekt, objekt a předmět řízení (s. 26). Jejich vymezení, přesně rozdělující objekt a subjekt řízení, je však poněkud zjednodušeno. Objekt a subjekt řízení mají v případě sociálních procesů specifický vztah. Pracovní kolektiv je objektem, ale současně i subjektem řízení. Proto má pro rozvoj socialistického řízení nedocenitelný význam princip demokratického centralismu, který spojuje systém státního vedení a plánování se širokou účastí mas na řízení společenského rozvoje. Tento vyšší typ řízení je v centru pozornosti teorie i praxe sociálního řízení. Jedním z významných úkolů současně

etapy výstavby rozvinutého socialismu v ČSSR je upevňování úlohy dělnické třídy jako subjektu řízení. Základním předpokladem rozvoje demokratických rysů řízení je především prohlubování kolektivnosti v rozvoji pracovních kolektivů. V tom nám ukazují cestu zkušenosti KSSS soustředěné v zákoně o pracovních kolektivech.

V posuzování práce je účelně vyčleňován komplex faktorů „technické, ekonomické, politické, právní a organizační povahy“ jako endogenní determinanty vývojových tendencí sociálních procesů. Je dokládána jejich souvislost s procesy reálně probíhajícími v hospodářských organizacích, jako jsou procesy „řídící, personální, výchovné, kvalifikační a přípravy kádrů“ (s. 27–29).

Autoři dále analyzují faktory ovlivňující změny profesní a kvalifikační struktury v rámci pracovních kolektivů. Největší význam přikládají inovačním procesům, a to jak technickým (s. 42), tak i organizačním (s. 44). Srovnávací tabulka, která ukazuje růst požadavků na kvalifikaci pracovníků elektráren (s. 43) je příkladem velmi názorným. Zajímavé by bylo srovnání se skutečně realizovanou strukturou pracovního kolektivu po uvedení těchto elektráren do provozu. Určitým signálem, že do kritérií kvalifikační úrovně pronikají i jiné vlivy než pouze vyšší náročnost samotného pracovního výkonu, je změněný požadavek na délku praxe. Technicky nová zařízení v zásadě vylučují, aby někdo mohl v době jejich uvedení do provozu mít mnohaletou praxi v jejich obsluze.

V uvedené kapitole, jakož i v dalších kapitolách, které se zabývají adaptací pracovníků v pracovních kolektivech, rozvojem pracovní iniciativy, konflikty v pracovních kolektivech a mobilitou pracovníků průmyslových podniků, autoři velmi účelně a funkčně využívají sekundárních analýz dat ze sociologických šetření prováděných dříve. To jim dovoluje zobecňovat a odhalovat vývojové trendy pozitivních i negativních jevů. Vyšší úrovně sekundárních analýz sociologických šetření lze dosáhnout komparací výsledků šetření s realitou daného jevu v podniku nebo s údaji statistických orgánů, což si autoři sami uvědomují (viz např. s. 117). Pro všechny kapitoly práce je charakteristická snaha o maximálně přesné vymezení základních pojmů, s nimiž se pracuje, utřídění problematiky a odhalování vazeb s konkrétními jevy a procesy v životě naší společnosti.

V hodnocení podmínek rozvoje pracovní iniciativy autoři správně vycházejí z požadavku rozvíjet „všechny formy pracovní a tvůrčí iniciativy“ (s. 78). Správně zdůrazňují základní předpoklad realizace uvedeného požadavku, dosáhnout vysoké úrovně informovanosti o problémech a situaci podniku. Tento nový moment v rozvoji pracovní iniciativy by si zasloužil větší pozornosti. Ukazatelé výsledků iniciativy pracujících by v současné době měly výrazněji přispívat k poznávání vlivu iniciativy kolektivů i jednotlivců na provázanost a účinnost podnikových plánů výroby, technického a sociálního rozvoje i finančního hospodaření. V rozvíjení pracovní a tvůrčí iniciativy podnikových kolektivů by *účast na tvorbě plánu* a plánových řešení, především pak *vstřícné plánování* měly hrát vedoucí roli. S tím přímo souvisí rozvoj brigádních forem práce, jejichž cílem je mimo jiné upevňovat plánovitost, kázat výrobní i plánovací a prohlubovat hospodaření podle chozrascotu. V celé práci jsou poněkud opomíjeny otázky rozporností a souladu zájmů a motivací.

Autorskému kolektivu se podařilo spojit poznatky empirické i teoretické povahy do homogenní publikace, vnitřně provázané a relativně vyvážené, což u kolektivních prací bývá často kamenem úrazu. Dílo obsahuje řadu potřebných informací jak pro rozvoj teorie sociálního řízení, tak i pro řídící praxi. Je dobrým příspěvkem k hlubšímu poznání a dalšímu zdokonalování plánovitého řízení sociálních procesů, zvláště na úrovni pracovních kolektivů podniků. Zaslouhuje proto plnou pozornost odborné veřejnosti.

Vladimír Pernica

Jana Puršová: Vývoj systémových teorií společnosti. Ke kritice buržoazní filozofie a sociologie

Praha, Academia 1984, 285 s.

Monografie J. Puršové zachycuje vývoj pojmů *systém* a *společenský systém* v dějinách moderní vědy od šestnáctého až do dvacátého století. Koncepce této obsáhlé práce je výsledkem její dlouhodobé orientace na tuto problematiku. Zabývala se jí ve své kandidátské dizertaci a na toto téma publikovala řadu statí u nás i v zahraničí.

V hodnocení vývoje systémových teorií společnosti v nemarxistické filozofii a sociologii, které úzce navazují na dějiny systémových koncepcí v přírodních vědách