

1. Úvod — vymezení metodologické problematiky

Koncipování ekonomické sociologie a psychologie práce probíhalo dosud rozdílně.

Marxistická ekonomická sociologie se v socialistických zemích, s výjimkou Polska, začala formovat teprve v posledním desetiletí. Specifickou cestou prošel Sovětský svaz, kde se od XXIII. sjezdu KSSS začalo rozvíjet sociální plánování s významným akcentem na přímém sepětí teoretických poznatků s hospodářskou praxí.

Vznik ekonomické sociologie u nás byl podmíněn zejména dvěma momenty: jednak trendem (typickým v šedesátých letech nejenom pro nás, ale i pro ostatní socialistické země) k dokonalejšímu postižení jedné z nevýznamnějších oblastí společenského života — ekonomiky, jednak formování (ve svém významu dosud nezhodnocené) obecné marxistické sociologie.

Jedním z charakteristických znaků vývoje naší ekonomické sociologie bylo úsilí o empirickou orientaci ve vědeckém poznávání užších vazeb v hospodářském životě společnosti a její členité problematiky, počínaje od sociálního systému hospodářských organizací a konče postavením pracovníků v základních pracovních skupinách. Ekonomika je vděčnou oblastí nejen pro ověřování teoretických poznatků, ale i pro jejich poměrně rychlé využívání v praxi.

Metodologické úsilí ekonomické sociologie bylo v uplynulém období převážně orientováno na koncipování poznatkové soustavy, což je proces dosud neukončený. Jeho význačným rysem zůstává kritika buržoazního obsahu pojmosloví, buržoazních koncepcí aplikace společenských věd na ekonomiku a boj proti jejich nekritickému přenášení do našich podmínek. Do tohoto bloku metodických otázek spadá práce na koncipování předmětu ekonomické

sociologie. Je to rovněž problém, který není dořešen.

Přesto lze říci, že v metodologické oblasti byly učiněny základní pozitivní kroky. Rozšíření vědeckých poznatků o sociální strukturu a sociálních procesech naší společnosti umožňuje aplikaci těchto poznatků v řízení společnosti a jejich upřesňování konfrontací deduktivní a induktivní metody poznání. Induktivní metoda pak vyžaduje kvantifikaci sociálních jevů, a tedy použití statistických procedur v oblasti, která je velmi složitá a citlivá. V celém tomto procesu vznikají otázky, na něž musí postupně odpovídat marxistická sociologická teorie a metodologie. Některé z nich dosud čekají na důslednější řešení a propracování.

Psychologie práce v socialistických zemích naproti tomu má dlouhou tradici. Z hlediska předmětu a poznatkové soustavy je v podstatě stabilizovaná, i když proces této stabilizace se neobešel bez krizových jevů a byl rámcově ukončen teprve v padesátých letech. Praktické požadavky národního hospodářství na psychologickou práci vedly jednak ke zdůraznění empirické činnosti (viz zejména požadavky na rutinní posuzování způsobilosti pracovníků), jednak k bohaté poznatkové a metodické členitosti oboru (poradenská psychologie práce, inženýrská psychologie a psychologie organizace, které tvoří hlavní části psychologie práce, se vzájemně výrazně odlišují).

Metodologické úsilí psychologie práce bylo dosud orientováno na zvýraznění teoretického základu a překonání jak rutinního praktikismu, tak i odtržení od celkového národohospodářského dění. V této souvislosti byla částečná pozornost věnována i vnitřnímu teoretickému sepětí dílčích disciplín psychologie práce.

V současné době má ekonomická socio-

* Z referátu předneseného na konferenci pořádané u příležitosti desetiletého působení katedry ekonomické sociologie a psychologie Vysoké školy

ekonomické v Praze. Na výkladu některých částí spolupracovali doc. dr. J. Bauerová, CSc., a doc. dr. J. Kolář, CSc.

logie i psychologie práce dostatečně široký prostor pro soustavný rozvoj. Tento prostor je obecně dán politickou, hospodářskou a kulturní úrovní společnosti a je konkretizován bezprostředními úkoly, které si společnost v hospodářství ukládá (rozvíjení vědeckotechnické revoluce, rozvíjení komplexní socialistické racionalizace, rozvíjení kázně a iniciativy pracujících, rozvíjení účasti pracujících na řízení, zdokonalování plánovacích činností atd.). Je přitom pochopitelné, že tento prostor nemusí být a také není v plném souladu s dosavadní tradicí obou oborů. Je dokonce možné tvrdit, že obecná sociologie a obecná psychologie rozvoj našich oborů nijak zvlášť výrazně neovlivňují.

U obecné psychologie je tato skutečnost podmíněna jejím tradičně jiným pojetím, u obecné sociologie neujasněností předmětu a s tím související koncepcí. Obecně metodologickým dominantním zdrojem je pro obě naše disciplíny marxistická filosofie, zejména historický materialismus. Je ovšem třeba překonávat rozpor mezi psychologickou a sociologickou vědou a našimi obory. To mimo jiné předpokládá věnovat dostatečnou pozornost otázkám metodologickým.

Metodologické problémy se neprojevují jen v uvedené oblasti, ale i v elementárnějších vztazích. Jedním z nich je například vymezení vzájemných vztahů ekonomické sociologie a psychologie práce.

Setkáváme se s tím, že řešení těchto vztahů se pohybuje v převážně empirické rovině, to znamená, že se vedle specificky psychologické a specificky sociologické problematiky připouští oblasti, kde se oba obory poznatkově a metodicky překrývají nebo i zastupují (například pracovní skupina a postavení jedince ve skupině, motivace a spokojenost lidí v práci apod.). To je výrazem metodologické neujasněnosti kooperace obou oborů, přičemž tato neujasněnost má mnoho aspektů. Jedním z nejzávažnějších je nepochybně charakteristika lidského činitele, resp. člověka, v řízení nebo ve společenských skupinách, charakteristika, z níž oba obory odvozují svůj předmět. Tato charakteristika bývá zpravidla neurčitá nebo ještě častěji pouze dílčí, což umožňuje náhodně až nezávažně vymezovat prostor odborné práce jak v ekonomické sociologii, tak i v psychologii práce.

Rada závažných metodologických otázek ekonomické sociologie a psychologie práce souvisí také s rozvíjející se vědou o řízení, která nutně zahrnuje i řadu aspektů sociologických a psychologických. Jde o náměty, které byly dosud často přehlíženy, ačkoli jejich význam je dnes evidentní.

Žádná interdisciplinární kooperace není samozřejmá, v uvedeném případě jde navíc o obory nesouřadné, takže vytvoření podmínek účinné kooperace je požadavek specifický a nesnadný. Z literatury je zřejmé, že otázka kooperace byla zpravidla chápána jako prolínání odbornosti (například koncepci vědy o řízení vytvářel psycholog nebo sociolog, a naopak nositel vědy o řízení na základě konkrétní rozborové práce upřesňoval dílčí psychologické poznatky o jednání lidí v práci, způsobu řízení apod.). Takový postup není trvale možný, profil zúčastněných oborů vyžaduje teoretické rozpracování kooperativních vztahů.

Koncipování ekonomické sociologie vzhledem k řízení se musí vyrovnat především s charakterem jedince a kolektivu v řízení se zaměřením na vymezení subjektu a objektu řízení. Koncipování psychologie práce vzhledem k řízení se také musí vyrovnat s charakteristikou jedince a kolektivu v řízení, ovšem se zaměřením na vymezení činnosti a osobnosti pracovníka. Hlavní metodologický problém přitom představuje volba takového přístupu, který by poskytoval dostatek dílčích odborných informací a zároveň by byl srovnatelný s jinými odbornými přístupy. Slibné možnosti z tohoto hlediska poskytuje zejména systémová metodika. Na to je pak vázán přístup k členitému poznání společenské podmíněnosti aktivity lidského činitele v ekonomice a rovněž vymezován prostor pro praktické využití zjištěných poznatků.

2. Řízení a jeho vědecká poznatelnost

Jednou z nejsložitějších a zároveň nejcitlivějších oblastí společenského dění je řízení. Zároveň jeho závažnost stále vzrůstá. S pokusy o racionalizaci či zvědecktění řízení se setkáváme prakticky v průběhu celého dvacátého století. Obecně lze říci, že to byly pokusy velmi rozmanité, které přinesly do ekonomického dění řadu progresivních prvků, nepokryly však členitou

problematiku řízení vyčerpávajícím způsobem.

V posledních desetiletích usilují pracovníci na tomto úseku o kvalitativně nový krok, jehož vyjádřením je ucelená teorie řízení (resp. věda o řízení) jakožto souhrnná vědní disciplína. Takové úsilí je pochopitelné, i když jeho naplnění není jednoznačné vzhledem k členitosti kategorie řízení (řízení organizace, řídicí činnosti, řídicí subjekt, řídicí objekt atd.) i vzhledem k racionální poznatelnosti řízení (tuto problematiku ve zjednodušené podobě vyjadřuje otázka, do jaké míry je řízení vědou a do jaké míry uměním).

Vědu o řízení nelze redukovat na shrnutí poznatkového systému ekonomických a společenskovědních oborů, na propracování metodik poznání a použitelnost formulovaných závěrů. Metodologicky významné je rovněž vymezení předmětu vědy o řízení ve vztahu k předmětu jiných vědních disciplín, které se v některých aspektech tohoto předmětu dotýkají a umožňují tak členitější formy vědeckého popisu nebo vědeckého vysvětlení.

Naše úvaha se orientuje na metodologické otázky ekonomické sociologie a psychologie práce. Z tohoto hlediska je nezbytné ujasnit si, jaký je vztah těchto oborů a vědy o řízení. Z hlediska klasifikace věd je možno vydělit vědní obory metodické, analytické a syntetické. Dělitko přitom tvoří jednak odlišnost předmětu poznání a způsobu poznání a jednak vztah teorie a praxe. Ekonomická sociologie a psychologie práce patří mezi analytické obory. Jejich charakteristickým znakem (stejně jako u všech analytických oborů) je možnost vymezit předmět a metodu poznání (například předmětem psychologie práce je psychika jednatelce pracovníka a její metodou je pozorování pracovníka, jeho projevů a produktů). Jsou to obory v podstatě teoretické, což není na první pohled zřejmé. Někdy jsou dokonce charakterizovány jako aplikace obecných psychologických a obecných sociologických poznatků na ekonomiku a nesprávným zjednodušením vzniká dojem, že se jedná o nevýznamné aplikační oblasti (takový postup by byl oprávněný pouze při plné redukci odborné psychologické nebo sociologické práce na mechanické, rutinní aplikování dílčího odborného postupu). Ve skutečnosti však vydělují ucelenou oblast

specifického poznání. Vztah k jiným analytickým vědním oborům je přesně vymezitelný, a to buď na základě upřesňování popisu některé stránky předmětu poznání (například popis pracovní skupiny se mimo jiné opírá o obecně sociologický výklad struktury společnosti, sociálně psychologický výklad postavení jedince ve skupině o obecně psychologický výklad společenské determinace psychiky člověka atd.), nebo na základě formulace vysvětlení některé stránky předmětu poznání (například vysvětlení psychologického popisu pracovní dovednosti umožňuje neurofyzilogický popis mechanismů, na jejichž základě se dovednost vytváří a projevuje).

Věda o řízení je však vědní obor syntetický. Jako u každého takového oboru je vztah k analytickým oborům výrazně integrativní. Prejímá z jiných oborů určité části a syntetizuje je do interdisciplinárního celku. Takový postup má významné a někdy až výlučně praktické vyústění (které ovšem může mít nežádoucí pragmatickou nebo dokonce až praticistickou podobu), neboť komplexně postihuje určitý specifický úsek společenské praxe. Tento postup je metodologicky velmi náročný, neboť spolu se syntézou poznatků dochází i ke konfrontaci rozdílných metodických pohledů (practicismus znamená zanedbání významnosti rozdílných metodických pohledů).

Při vymezování vědy o řízení je často věnována pozornost otázce poznatelnosti řízení. Již formulace této otázky naznačuje náročnost úkolu. Spokojme se tedy konstatováním, že poznatelnost řízení je obtížná a náročná. Ekonomická sociologie a psychologie práce přispívá k řešení tohoto úkolu dílčími pohledy. Tato úvaha by však byla pouze polovičatá, kdybychom si nepoložili otázku, jak syntetická věda o řízení rozvíjí ekonomickou sociologii a psychologii práce. Otázka umožňuje formulovat metodologickou zásadu, která je specifická právě pro syntetické vědní obory, totiž že věda o řízení provádí srovnávací analýzu výsledků různých vědních přístupů k řešení téhož problému (viz například takové problémy, jako je informační tok v organizaci a podmínky jeho optimálního uspořádání nebo vztah pracovní výkonnosti, ochoty a spokojenosti apod.) nebo k vymezení téhož pojmu (viz například takové pojmy, jako je potřeba,

práce, kvalifikace apod.). S tím je pak spojena i nutnost zhodnocovat obecně použitelné metodiky (viz například použití systémového přístupu aj.). Rozvíjení vědy o řízení tedy umožňuje koncipovat metodologii ekonomické sociologie a psychologie práce nejen s ohledem na zvládnutí empirické problematiky člověka v práci a v hospodářské organizaci, ale i s ohledem na teoretickou stavbu integrujícího syntetického vědeckého poznání.

3. Lidský činitel v řízení

V každém modelu řízení je uvažován lidský činitel, resp. řízení je formulováno vždy také vzhledem k lidskému činiteli. Na základě tohoto konstatování by bylo možné předpokládat, že vymezení lidského činitele je jasné a jednoznačné. Tak tomu ovšem není ani při bezprostředním vymezení modelu řízení (můžeme se setkat s pojetím, které klade rovnítko mezi lidský činitel a výkonnou sílu, a také s pojetím, podle něhož lidský činitel shrnuje všechny proměnné ovlivňující jednání člověka v práci), ani při odborném výkladu (ten je zpravidla zúžen pohledem určitého vědního oboru nebo dílčího přístupu).

Nemáme v úmyslu zabývat se na tomto místě podrobným výkladem pojmu lidský činitel. Pro naši úvahu postačí konstatování, že tato kategorie poskytuje ekonomické sociologii a psychologii práce empirický poznatkový zdroj a současně shrnuje různé formy praktické aplikace těchto oborů. Je tedy metodologicky důležité uvědomit si některé základní vazby a vztahy, které jsou s kategorií lidský činitel spojeny.

Lidský činitel v psychologickém a sociologickém pojetí se v podstatě převádí na činnost a osobnost pracovníka a interpersonální kontakty v pracovním kolektivu. Přiměřené zacházení s kategorií lidského činitele předpokládá uvědomit si, že se jedná o kategorii vztahovou a o vyčlenění těch oblastí vztahu, které konkretizují teoretické poznání a rovněž usnadňují praktické použití. Na některé náměty se pokusíme alespoň náznakem poukázat.

V úvahách o řízení (řídící činnosti) je postavení člověka mnohdy transponováno do tematiky subjekt a objekt řízení. Ve zjednodušené podobě je možno tyto termíny vyložit tak, že subjektem řízení je nositel řídící činnosti nebo vykonavatel řídící funkce, tedy vedoucí pracovník,

a objektem řízení pak podřízený pracovní kolektiv. Pro orientační charakteristiku je takový výklad možný. S obtížemi se začneme setkávat při pokusech o soustavný rozbor. Potom se totiž ukáže značné překrývání a prostupování obou veličin (vedoucí pracovník je nositel řídící funkce vůči podřízeným a zároveň členem kolektivu z hlediska vyšší úrovně řízení; řadový pracovník, resp. řízený kolektiv ztvárňuje průběžným sociálním kontaktem způsob řídící práce a osobnost vedoucího). Přiměřenější výklad tedy vyžaduje zdůraznění interakčních vazeb mezi subjektem a objektem řízení, a to nejen vzhledem k cílům řízení, ale také například vzhledem k společenské aktivitě pracovníka, jeho morálnímu profilu apod. Zpětně z toho potom vyplývá, že charakteristika člověka v řízení jakožto subjektu a objektu řízení vyžaduje zdůraznění dynamického přístupu a inventarizaci působících vlivů.

Jiný problém, který je pro rozbor řídící činnosti závažný, je vztah vnější a vnitřní determinace jednání člověka v práci. Je užitečné si v této souvislosti připomenout dvě vstupní teze marxistického výkladu psychiky: 1. Psychika se v činnosti rozvíjí a v činnosti se také projevuje. 2. Každá činnost člověka je ovládána psychikou a objektivně determinována, přičemž tato determinace se projevuje tak, že vnější příčiny působí prostřednictvím vnitřních podmínek (jež se zase utvářejí podle vnějších vlivů). Nepochopení těchto tezí může vést pouze k náhodnému porozumění jednání člověka v práci, bez ohledu na to, zda se jedná o pohled empirický nebo výzkumný. Naproti tomu využití tezí vyústí v pečlivou klasifikaci vnějších a vnitřních determinant člověka v práci. Dosud vykonaná výzkumná práce v této oblasti není příliš bohatá. Proto je možno závěrečnou myšlenku formulovat pouze v hypotetické podobě. Lze předpokládat, že ve velmi náročné oblasti, jakou je motivace chování člověka v práci, představuje členitý výklad působících determinant rozhodující teoretické východisko při hledání cest, jak zvýšit efektivnost vedení lidí.

S tím souvisí neméně členitá oblast, kterou je jednota činnosti a osobnosti člověka v práci. V našich oborech se přirozeně uplatňuje snaha vydělovat z komplexu jednání člověka v práci (nebo jednání pra-

covního kolektivu) jednotlivé náměty a vykládat je samostatně jako nezávislé elementy. Hlavní pozornost se přitom soustřeďuje na rozbor vykonávané činnosti. Takový postup, i když je poznatkově podnětný, má jistá omezení. Nevytváří dostatečnou poznatkovou a metodickou základnu, přiměřenou ekonomickému výkladu řízení. Je tedy žádoucí ladit výzkumnou orientaci (resp. formulaci východisek výzkumné práce) s ohledem na sepětí osobnosti a činnosti pracovníka. Velmi názorně je to možno ilustrovat na tematice pracovní motivace. Vychází se zde zpravidla z pracovního výkonu nebo pracovní spokojenosti. Rozbor postihuje činnost nebo skutečnosti, které činnost ovlivňují. Zanedbává se však okolnost, že vedení lidí (z hlediska motivace) vždy sleduje dva souběžné cíle, totiž přiměřeně motivovat pracovníky pro činnost a vytvářet vlastnosti dobrého pracovníka. Tyto dva cíle jsou souběžné, nikoli však totožné. Zanedbání jednoho cíle v praktické řídicí práci znamená deformaci (nebo náhodné zajišťování) druhého. Přehlížení jednoho cíle ve výzkumné práci snižuje poznatkovou hodnotu všech informací o motivaci pracovníků. Nepříznivé důsledky jsou zřejmé.

Uvedené náměty je možno spojit jednotčím pohledem. Je jím zaměření postihnout lidského činitele dostatečně členitě a podrobně, aby bylo možné dospět k poznatkově doloženým soudům, a zároveň dostatečně komplexně, aby každý prakticky použitelný soud vyjadřoval úlohu lidského činitele v řízení. Cílevědomé usilování o takovýto postup nejvýrazněji vyjadřuje profil ekonomické sociologie a psychologie práce jako oborů teoreticky podložených a prakticky významných.

4. Systémový přístup

Každý obor věnuje soustředěnou pozornost používaným metodám. Tato pozornost je pochopitelná, neboť užívané nástroje zhodnocují úroveň oboru. Jestliže odborné poznání sleduje praktické cíle, jak tomu je v našich oborech, spočívá metodická připravenost také v tom, aby formulované poznatky a závěry byly prakticky použitelné a prognosticky závažné. Péče o tuto stránku odborné práce patří k nejnáročnějším a zároveň průběžným úkolům rozvoje jak ekonomické sociologie, tak i psychologie práce.

Obecný trend rozvoje vědecké metodiky v teoretické práci je nesen úsilím o postupně stále exaktnější vydělování sledovaného jevu a izolování těch proměnných, které působí situačně nebo které bezprostředně váží sledovaný jev k jiným jevům. S jistým zjednodušením můžeme tedy říci, že metodická práce je profilována představou řízeného laboratorního modelu.

Výzkumná práce nesená úsilím o zachycení a řešení otázek některého úseku společenské praxe takovéto metodické profilování nemůže použít, protože od situačních proměnných není možno abstrahovat a zpravidla to ani není žádoucí. Metodika ekonomické sociologie a psychologie práce je v podstatě podřízena snaze komplexně postihnout pracovníka nebo pracovní kolektiv ve společenském výrobním procesu. Tato snaha vede jednak k formování vlastního teoretického zázemí, jednak k formování pravidel využití zjištěných poznatků v hospodářské praxi a konečně k nezbytnému spojení se syntetickými vědními obory, které jsou laděny na stejný úsek společenské praxe (jako je například věda o práci, ergonomie, věda o řízení nebo teorie řízení apod.). Projevuje se v dlouhodobém úsilí o nalezení metodiky umožňující jak specifický odborný výzkum, tak také účinné spojení s jinými obory a s praxí. Ukazuje se, že těmto požadavkům nejvíce vyhovuje systémový přístup.

Systémový přístup vychází z pojetí, že sledovaný jev představuje objektivně vyjádřitelný funkční celek (systém), který je možno charakterizovat jako soustavu elementů (prvků, částí, komponent). Tento celek má výraznou dynamiku, přičemž jejími zdroji jsou skutečnosti vnitřní i vnější (význam interakce). Systém, jehož základem nebo komponentem je lidský činitel, je homeostatický (otevřený) a stochastický (pravděpodobnostní). Jeho použití vede k inventarizaci působících skutečností a k jejich interpretaci s ohledem na stanovený cíl. Například psychologický výklad činnosti a osobnosti pracovníka v podniku z tohoto hlediska uvede na vstupu co lidé dávají do plnění pracovního úkolu v pojmech úsilí a schopností (nebo širě osobní kapacity) a na výstupu výsledky práce v pojmech kvantity, kvality a také v psychologických pojmech uspokojení a neuspokojení. Vše, co probíhá mezi vstupem a výstupem, je možno vyjádřit psy-

chologickým, ale i jiným výkladem.

Významnou předností systémového přístupu je komplexní postižení všech závažných skutečností, které působí na člověka v práci, a skutečností, kterými člověk aktivně vstupuje do pracovního procesu. Předností je rovněž sblížení výzkumného rozboru a provozní praxe — stírá se přehrada mezi analytickou výzkumnou prací a provozním použitím zjištěných poznatků.

Systémový přístup představuje metodologickou orientaci. Jeho využití v našich oborech není běžné. Dosud byl s velkým úspěchem rozpracován v ergonomii při řešení vztahu člověk—stroj (resp. lidé—výrobní zařízení). Aplikace tohoto přístupu v ekonomické sociologii a psychologii práce vzhledem k otázkám řízení znamená uvést do vztahu kapacity pracovníka a pracovního kolektivu a dosahované výsledky s přihlédnutím k různým determinujícím vlivům, interakčním procesům a způsobům aktivního ovlivňování výrobního procesu.

V ekonomické sociologii se systémový přístup objevuje ve dvou rovinách. První je studium podniku jako sociálního systému prostřednictvím empirických výzkumů. Tato rovina v určitém období převládá; mimopodnikové faktory se neberou v úvahu. Výhodou je přehlednost zkoumaných vztahů a možnost na základě poznatků formulovat doporučení pro řídicí činnost vedení podniku. Nedostatkem je však relativní izolace faktorů působících v podniku od faktorů mimospodnikových, což snižuje spolehlivost získaných údajů. V poslední době se dále začíná oprávněně zdůrazňovat okolnost, že systém podniku nelze redukovat jen na vzájemné vztahy lidí a jejich interakci, ale že je třeba chápat podnik jako společenský a technický systém, tj. jako jednotu technického vybavení a pracovních skupin tímto vybavením determinovaných. Na základě toho pak je možno formulovat společné znaky pracovních kolektivů jednotlivých výrobních odvětví.

Druhou rovinou systémového přístupu je překonání rámce podniku a přístup k podniku jako k subsystému, zařazenému do širšího systému komunity, výrobního odvětví nebo celé společnosti. Zkoumání vztahů podniku a komunity, stejně jako zkoumání vztahů podniku a výrobního odvětví, se projevuje v teorii i praxi sociálního plánování v SSSR a v Bulharsku.

U nás začínají být v tomto měřítku organizovány výzkumy sociální mobility, které představují novou kvalitu tohoto sociálního procesu.

5. Koncipování ekonomické sociologie a psychologie práce vzhledem k řízení

Metodologické úvahy v ekonomické sociologii a psychologii práce v současné době jsou téměř bezvýhradně podřízeny jedinému cíli, totiž orientaci práce v těchto oborech s ohledem na účinné proniknutí do řízení (ať již v oblasti teorie řízení, nebo praktického vykonávání řídicí činnosti). Je zřejmé, že při takovýchto úvahách se jedná o řešení dvou problémových okruhů. První představují problémy spojené s výstavbou oborů — aby byly teoreticky zpracované a prakticky účinné. Druhý představují problémy návaznosti obou oborů na proces zvědečtění či racionalizace kterékoliv oblasti ekonomiky.

I letmé hodnocení dosavadního vývoje ukazuje, že metodologická orientace není snadná. Těmto otázkám dosud nebyla věnována cílevědomá pozornost ani v ekonomické sociologii, ani v psychologii práce. Metodologický profil se vytváří ovšem i za takové situace. Jeho charakteristika vyplývá ze snahy inventarizovat a řešit odborné sociologické nebo psychologické aspekty řízení. Byla to tedy dosud metodologie empirická, až pragmatická (v některých oblastech směřovala téměř výlučně k sociotechnickému stanovení závažných pravidel a postupů). Taková cesta je pro řešení řady provozních otázek přínosná, avšak rozvíjení oborů velmi zužuje. Zejména nevytváří podmínky pro úzké sepětí se řízením.

Pokus o cílevědomé koncipování ekonomické sociologie a psychologie práce vzhledem k řízení má několik forem. Nejvýznamnější formou je úsilí o syntézu různých vědních oborů, které se z různých hledisek zabývají lidským činitelem v hospodářství, pod názvem behaviorální vědy. Potíže tvoří především metodické a poznatkové bariéry jednotlivých zúčastněných oborů a zejména malá pozornost věnovaná formulaci obecných východisek (behaviorální přístup je pěstován zejména v USA a trpí přílišným empirismem). Obdobnou formu představuje praxeologie, rozpracovaná zejména v Polsku, která teoretické zázemí buduje na metodických vě-

дách, především logice. Tím je vytvářen prostředek pro překonání bariér jednotlivých vědních oborů. Hrozí však jiné nebezpečí, totiž nedostatečné respektování poznatkové a metodické specifičnosti těchto oborů. Důsledkem tohoto nerespektování je opět empirismus, projevující se v přílišném zdůrazňování izolovaných socio-technických pravidel.

Specifická forma se vytvořila v rámci psychologie práce. Představuje ji tak zvaná psychologie organizace, která syntetizuje různé oblasti psychologické práce v ekonomice (připomeňme si, že tyto oblasti mají téměř podobu samostatných psychologických disciplín), a to jak z hlediska vymezování předmětu, tak i z hlediska stanovení kooperace s vědou o řízení a s hospodářskou praxí. Toto úsilí je záslužné, i když má své nedostatky. Mezi ně zejména patří nedostatečná vazba na jiné vědní obory. Důsledkem může být buď přílišný akcent na psychologický přístup, nebo nemožnost zvládnutí provozní problematiky lidského činitele v potřebné šíři.

V socialistických státech se v současné době vytvářejí podmínky pro rozpracování komplexní koncepce ekonomické sociologie a psychologie práce. Jejich základem je především postupně se formující věda o řízení (nebo teorie řízení), která vytváří pro oba obory obecně teoretický rámec. Stejně významnou základnou je postupně se prosazující praxe sociálního plánování v hospodářských a výrobních organizacích, která vymezuje nejširší prostor praktického vyústění našich oborů. Jsme přesvědčeni, že komplexní koncepce vytvoří nejúplnější metodologickou základnu ekonomické sociologie i psychologie práce.

Резюме

Ружичка И.: Методологические вопросы экономической социологии и психологии труда в их связи с управлением

Решение методологических вопросов является необходимой составной частью каждой научной дисциплины. Особенно важны эти вопросы у специальностей, ориентированных на тесную связь с общественной практикой и на общественнонаучную тематику. К таким дисциплинам принадлежит и экономическая социология и психология труда. Работники этих специальностей стремятся на совместном отделении Высшей экономической школы теоретически разработать и взаимно соединить их — с особым учетом проблематики управления.

При развитии экономической социологии

и психологии труда из расчлененной методологической проблематики в настоящее время выделяется на первый план несколько тем. Прежде всего это необходимость создания эффективной согласованности между развитием в сфере получения сведений и развитием методическим отдельных дисциплин при одновременном учете междисциплинарной сопоставимости и сотрудничества.

Исходящую из этого проблему составляет определение отношения между теорией управления (или наукой об управлении) как синтетической и ориентированной на практический выход в экономический процесс дисциплины и экономической социологией и психологией труда как дисциплин аналитических и ориентированных на обобщественное познание некоторых сторон деятельности и свойств индивидов и организованных в процессе труда групп.

Значение и расчлененность этой проблемы вытекает из роли человеческого фактора в процессе управления. Точное определение человеческого фактора неоднозначно. Разные научные и практические подходы подчеркивают частные аспекты. Желательно стремиться преодолеть такие подходы и отыскивать интегрирующие критерии в сфере познаний, которые по сути дела давы функцией человеческого фактора в экономике, внешними детерминантами его поступков и совершаемой общественной деятельностью.

Развитие научных дисциплин всегда соединяет развитие теории, расширение знаний и проверку методов познания. Интердисциплинарное сотрудничество вносит в развитие экономической социологии и психологии труда особые моменты, которые отчетливо заметны при определении методик. Кроме специальных методик создаются методические приемы, входящие за рамки одной специальности. К таким относится также системный подход. Полезно проверять его преимущества и ограничения, принимая во внимание приведенные дисциплины.

На развитие экономической социологии и психологии труда в социалистическом обществе в настоящее время благоприятно влияет постепенное создание концепции теории управления и постепенно внедряющаяся практика социального планирования в экономических организациях. Этим одновременно подчеркивается необходимость уделять систематическое внимание методологической разработке этих дисциплин.

Summary

Růžička J.: Methodological Problems of Economic Sociology and Psychology of Work in Connection with Management

The solution of methodological problems represents an essential part of the development of every scientific discipline. These problems are of particular significance in branches of knowledge narrowly connected with social practice and social-scientific themes. Economic sociology and psychology of work belong to such branches of know-

ledge. At a joint workplace of the School of Economics, workers of these disciplines are striving for their theoretical elaboration and for establishing their interrelationship with a special bearing upon the problems of management.

At present, several themes from the area of miscellaneous methodological problems are coming to the fore in the development of economic sociology and psychology of work. First of all, it is the necessity of effectively harmonizing the development of knowledge and the methodological development within the separate disciplines. Simultaneously, interdisciplinary comparability and cooperation are to be respected.

A basic problem lies in the delimitation of the relation between the theory of management (or science of management) as a synthetic branch orientated at a practical issue into economic events, and economic sociology and psychology of work as analytic branches orientated at a generalized knowledge of some aspects of the activity and qualities of individuals and organized groups in the social process of work.

The importance and complexity of this problem follow from the role of the human factor in management. The definition of the human factor is ambiguous. Various scientific and practical approaches emphasize partial

aspects. It is desirable to strive for overcoming such approaches and to search for integrating the criteria of knowledge given, in substance, by the function of the human factor in economics, by external and internal determinants of his behaviour and by the social activity performed.

The development of scientific branches always integrates the development of theory, the diffusion of findings and the verification of methods of cognition. Interdisciplinary cooperation brings into the development of economic sociology and psychology of work particular elements distinctly evident in delimiting methodologies. Besides special methodologies, methodological procedures going beyond the framework of a single branch are also created. One of them is the system approach. It is useful to verify its advantages and limitations with respect to the mentioned branches.

In the socialist society, the development of economic sociology and psychology of work is, at present, favourably influenced by the gradual elaboration of the theory of management, as well as by the practice of social planning gradually asserting itself in economic organizations. This simultaneously emphasizes the necessity of paying continual attention to the methodological elaboration of these disciplines.