

Blok anotací publikací z oblasti sociologie práce, organizace a managementu, ekonomické sociologie a industriálních vztahů

Výběr děl k anotacím byl veden snahou ukázat na rozmanitost aktuálních sociologických přístupů v oblasti práce, ekonomiky, managementu a industriálních vztahů. Proto uvádíme i cizojazyčná díla u nás zatím těžko dostupná, stejně jako české publikace, které nelze považovat za ryze sociologickou literaturu. Navíc je třeba upozornit na několik skript vydaných především na VŠE, snažících se vyplnit mezery v základní literatuře z této oblasti, stejně jako na poněkud nákladnější publikace nakladatelství Victoria Publishing, Grada a Management Press, které se z pochopitelných komerčních důvodů sociologickým dílům většinou vyhýbají, ale vydávají spoustu překladů významných zahraničních děl i postupně vznikající díla našich autorů, pohybujících se tematicky na pomezí mezi managementem, ekonomikou, sociologií a psychologii.

Ivana Mazálková

E. Bedrnová, I. Nový: Psychologie a sociologie řízení firmy. Cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku

Praha, Prospektrum 1994, 411 s.

Obsah knihy naznačuje snahu autorů o zvolení co nejucelenější koncepce moderního řízení podniku. První část *Podniková kultura a identita* nás uvádí do problematiky podniku jako sociálního a kulturního systému. Tuto část považujeme za obzvlášť přínosnou, protože otevírá diskusi aktuálních otázek podnikové kultury, identity a etiky v českých podmínkách, včetně problematiky kultury mezinárodních firem. Ze zahraničních zdrojů je použito i pojetí vlivu národních kultur v organizaci G. Hofstedeho. Další čtyři oddíly jsou věnovány personálnímu řízení v podniku, motivaci a stimulaci v práci, psychologii v obchodní činnosti a sociologickému výzkumu trhu.

H. Koontz, H. Weihrich: Management

Praha, Victoria Publishing 1994, 662 s.

Přestože superlativní hodnocení této klasické učebnice managementu přebíráme z našeho i zahraničního tisku, již po pouhém prolistování zjistíme, že poskytuje přehled o základních a zároveň zásadních znalostech z oblasti managementu. Členění této rozsáhlé publikace vychází ze systémového přístupu, který je rozebrán v rámci první kapitoly, věnované teoretickým základům managementu. V dal-

ších pěti částech se ve velmi přehledné formě, doplněné příklady a náměty k diskusi seznamujeme s jednotlivými manažerskými funkcemi: plánováním, organizováním a podnikáním, managementem lidských zdrojů neboli personálním řízením, vedením lidí a kontrolou. O kvalitě tohoto rozsáhlého díla snad může svědčit i fakt, že se jedná o překlad přepracované desátého vydání.

O. Vodáčková, L. Vodáček: Management. Teorie a praxe 80. a 90. let

Praha, Management Press 1994, 257 s.

Přestože jde o zpracování amerických přístupů k problematice managementu, a tedy určitou skromnou variantu knihy H. Koontze a H. Weihricha, stojí za uvedení. Jedná se totiž o zpracování zahraničních materiálů českými odborníky, kteří vydali již několik publikací s tematikou managementu. V tomto přepracovaném a rozšířeném vydání knihy *Management na prahu 90. let* je přínosem především snaha o zachycení změn v manažerském myšlení a jednání posledních let a zahrnutí zkušeností z praxe českých podniků.

M. I. Reed: The Sociology of Management (Sociologie managementu)

London, Harvester Wheatsheaf 1991, 182 s.

Tato publikace patří k několika málo dílům, reprezentujícím tuto nepříliš rozšířenou sociologickou aplikaci, kterou lze vlastně

považovat za britskou záležitost. Sociologickými a institucionálními aspekty managementu se sice zabývají sociologové po celém světě, ale v rámci vlastní aplikované disciplíny velmi ojediněle. Jak uvádí autor v úvodu, šlo mu především o to zhodnotit, jak sociologie přispěla k porozumění místa a role managementu v rámci industriálních kapitalistických společností. Kniha analyzuje v souvislosti s managementem témata jako kontrola, práce, konflikt, třída a změna. Diskuse probíhá v rámci, odpovídajícím třem úrovním analýzy, evidentním v sociologických šetřeních managementu: - management jako zájmová skupina, - management jako organizační proces nebo zdroj a systém autority, - třídní pozice a funkce managementu v rámci stratifikačního systému. Autor zároveň předpokládá, že každá z těchto úrovní odpovídá koncepci managementu jako sociální praxi.

Walther Müller-Jentsch (Hg.):
Konfliktpartnerschaft - Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen.
(Konfliktní partnerství - Aktéři a instituce industriálních vztahů)

München, Rainer Hampp Verlag 1991, 302 s.

Zařazením tohoto titulu od německého autora chceme doložit nejen aktuálnost problematiky industriálních vztahů i v německy mluvících zemích, ale zároveň upozornit na tendenci k institucionálnímu pojetí konfliktu v této problematice. Toto pojetí je zvláště významné v německém prostředí, kde je na rozdíl od zemí anglosaských stále ještě kladen důraz na sociální partnerství. Soubor statí, uspořádaný významným německým sociologem a odborníkem na problematiku industriálních vztahů, pokrývá témata jako konflikt a kooperace, pracovní vztahy mezi trhem a hierarchií, podnikatel a manažer, participativní organizační formy a industriální vztahy, odbory a zaměstnavatelské vztahy, technika jako rámec industriálních vztahů, ekologie a ekonomie jako nová oblast napětí v industriálních vztazích, atd. Tematicky i kulturně jistě inspirativní pro českou realitu tvořících se industriálních vztahů.

M. Granovetter and R. Svedberg (eds.):
The Sociology of Economic Life (Sociologie ekonomického života)

Boulder, CO, Westview 1992, 399 s.

M. Granovetter a R. Svedberg patří k předním představitelům ekonomické sociologie. Tato publikace je určena jak studentům, tak odborníkům, protože je kombinací prací z „New Economic Sociology“ s dřívějšími významnými díly, na jejichž základě se tento obor rozvinul. Po úvodu se představuje již klasickou statí *Trhy v raných společnostech* Karl Polanyi a v pozdějším díle Marka Granovettera najdeme jeho známý přístup k „embeddedness“ („vlození“ ekonomiky do sociální struktury), který lze považovat za úvod do „New Economic Sociology“. Dalších 13 statí je rozděleno do tří sekcí: *Historické perspektivy hospodářství*, *Sociologie ekonomických institucí* a *Sociologie firmy a průmyslové organizace*.

G. Hofstede: Cultures and Organizations - Software of the mind (Kultura a organizace - Software mysli)

London, McGraw-Hill Book Company Europe 1991, 279 s.

Na základě mnoha recenzí a citací v zahraničí lze rozhodně konstatovat, že se v tomto případě jedná o knihu jednoho z předních odborníků v oblasti mezinárodního srovnání, určenou tentokrát spíše pro širší veřejnost. G. Hofstede představuje již ve svých *Cultural Consequences* (Kulturní důsledky), vydaných v roce 1980, čtyři kritéria, s jejichž pomocí lze měřit vliv národní kultury na fungování organizací: vztah (odstup) k moci, kolektivismus versus individualismus, maskulinita versus femininita, vyvarování se nejistotě. Snaha o „lidovější pojetí“ tohoto nového vydání studie o národních a organizačních kulturách (vycházející z výzkumu v mezinárodních pobočkách IBM) je patrná již z toho, jak Hofstede tyto hodnoty přibližuje čtenáři ve své nové verzi: „power distance index“ rozebírá v kapitole *Rovnější než ostatní*, „individualism index“ pod názvem *Já, Ty, nebo Oni*, „maskulinita index“ v kapitole *On, Ona a On(a)* a „uncertainty avoidance index“

postihuje část pod názvem *Co je odlišné, je nebezpečné*. Kromě úvodu, v němž autor vymezuje pojem kultury, a výše zmíněné kapitole o národních kulturách, jsou zbývající dvě kapitoly věnovány organizačním kulturám a uplatnění „kulturního přístupu“ v praxi. Vzhledem k neotřelosti nebo spíše zanedbanosti tohoto pojetí u nás i srozumitelnosti autorova podání si toto dílo rozhodně zaslouhuje pozornost.

G. Szell (ed.): Concise Encyclopedia of participation and co-management (Stručná encyklopedie participace a co-managementu)

Berlin, Walter de Gruyter 1992, 1047 s.

Tato encyklopedie poskytuje přehled o mezinárodní diskusi o participaci a co-managementu. Každý vstup představuje jednotlivá hesla ve čtyřech částech: historická prezentace, teorie a praxe, hlavní teorie a diskuse, kritické zhodnocení, reference a další literatura. Čtenář má možnost seznámit se s pojmy autonomní pracovní skupiny, centralizace, životní prostředí, inovace, rozvoj organizace, rady pracujících, demokracie na pracovním místě. Publikace uspořádaná předním odborníkem v oblasti participace umožňuje orientovat se v problematice industriálních vztahů.

P. Drucker: Management pro 21. století - Cestou k zítřku

Praha, Management Press 1993, 136 s.

I když knihy P. Druckera vydává Management Press a mají pojem management, resp. řízení i v názvu, svým obsahem i prognostickým charakterem rozhodně překračují hranice této disciplíny. Navíc se jedná o díla „světového proslulého myslitele“ v oblasti managementu a poradenství, jehož snahu o komplexní přístup k požití reality dokazuje již členění obsahu publikace na témata: ekonomie, lidé, management a organizace. Jedná se vlastně o další výbor z esejů a článků, tentokrát z let 1986-1991, snažících se „vidět stopy budoucnosti, která již nastala,“ v celosvětovém kontextu. Zároveň se nabízí posoudit např. na základě článku *Jak udělat manažery z*

komunistických byrokratů, vycházejícího přímo z našeho prostředí a problémů, do jaké míry se tomuto renomovanému odborníku daří aplikovat západní zkušenosti na naše poměry.

P. Drucker: Řízení neziskových organizací

Praha, Management Press 1994, 184 s.

Poslední Druckerova kniha věnovaná řízení neziskových organizací přináší do českého prostředí, v němž nyní dominuje pojetí trhu, podnikání a zisku, aktuální téma, jak úspěšně udržet chod neziskových organizací. Velmi aktuální téma pro organizace, ztrácející státní dotace. Zajímavým a novým pro českého čtenáře by měl být především americký výklad filozofie neziskových organizací, o to zajímavější, že ve středu zájmu P. Druckera jsou podniky ziskové.

J. Stýblo: Personální management

Praha, Grada 1993, 334 s.

Tuto publikaci je možno tematicky a formálně považovat za českou obdobu díla *Lidský faktor a personální management* (Human Resources and Personnel Management), Praha, Victoria Publishing 1993, 640 s., která také vyšla v češtině a reprezentuje mezinárodní standard v oblasti personálního managementu.

Některé přístupy z knihy J. Stýbla lze najít na stránkách časopisu *Moderní řízení*, kde často vycházejí autorovy články. Kladem „této příručky personálního managementu“ je systematická výkladu a zakotvení nejmodernějších poznatků do aktuálních českých poměrů. Díky kapitolám, věnovaným trhu práce, zaměstnanosti a personálním strategiím moderního managementu, se dá vlastně zároveň považovat za úvod do problematiky industriálních vztahů na úrovni podniku. Kromě podrobného rozboru organizace a uplatnění personálního managementu v podnicích, který tvoří vlastní obsah přislíbený v názvu knihy, zde najdeme kapitoly věnované manažerské osobnosti a stylu práce, metodám manažerského vedení a motivačními strategiím.

M. Nakonečný: Motivace pracovního jednání

Praha, Management Press, 1992, 258 s.

Přestože zde autor zůstává věrný své profesi psychologa, lze považovat především tři první kapitoly tohoto pojednání za velmi výstižný a přehledný vstup do sociologie práce. Čtenář je v nich seznámen s pojetím a řízením pracovní motivace v širších souvislostech vztahu mezi člověkem a prací a v historickém exkursu teorií pracovní motivace - od taylorismu až po socialistické pojetí řízení pracovní motivace.

T. J. Peters, R. H. Waterman: Hledání dokonalosti

Praha, Svoboda-Libertas 1993, 294 s.

I když tento bestseller vyšel již před 12 lety, je stále citován, a to nejen ve východní a střední Evropě, kde problematika v něm rozebíraná teprve nabývá na aktuálnosti, ale i v západních zemích (i když nyní již většinou kriticky). Autoři se totiž zaměřili na otázku úspěšnosti firem v tržním hospodářství ve velmi komplexní, čtivé a k přemýšlení motivující podobě.