

Je možno očekávat, že zaujatý kritik vysloví proti tématu tohoto článku přinejmenším dvě námitky:

1. Nastolovat otázku ideologických aspektů sociologie podniku nemá vůbec smysl. Vždyť sociologie podniku je jednou z odvětvových sociologií, do nichž ideologie a politika příliš neproniká. Sociologie podniku je ve světě pouze jedna. Je to věda právě tak třídně a skupinově indiferentní, jako matematika a jiné exaktní a přírodní vědy.

2. Pokud tento problém otevřít chceme, jakými kritérii můžeme poměřovat ideologičnost sociologie podniku v kapitalistických zemích? Snad jejím srovnáváním s koncepcemi sociologie podniku, které byly rozpracovány v zemích socialistických? Jestliže budeme porovnávat ideologický obsah sociologie podniku, která převládá v kapitalistickém světě, s marxistickými přístupy k sociologickým problémům podniku — který z nich adekvátněji vyjadřuje společenskou realitu? Nebo je snad ideologie vždy falešná a žádné srovnávání nemá smysl, protože v dnešním světě „každý má svou pravdu“, jak to konečkonců tvrdí i západní sociologie vědění?

Odpovědi na takové otázky by mohl být úsměv nad naivitou podobných kritiků nebo několik frází o stranickosti či třídní angažovanosti sociologie všeobecně. Tím však tyto otázky se světa nesprovedíme a budou se dříve či později objevovat znovu a znovu. Vždyť u nás řada sociologů stála na stanovisku, že odvětvové sociologie mají charakter jednotné světové vědy. Důsledkem toho je přijímání všech pouček odvětvových sociologií jako obecně platných bez ohledu na společensko-historickou provenienci těchto sociologií. Autorům takových koncepcí se nejvýše dostává opět jen velmi obecných ponaučení, že se staví k výsledkům západní sociologie nekriticky nebo že oslabují svůj třídní pohled.

Problém ideologických aspektů odvětvových sociologií — a v tom i sociologie podniku, již se zde budeme zabývat — je vážný a komplikovaný a jeho řešení vyžaduje velmi konkrétní analytický přístup. Tento přístup může být v souhrnné studii jen naznačen, avšak otázka musí být zkoumána vždy při každém jednotlivém posuzování a rozboru koncepcí, závěrů a pouček sociologie podniku kapitalistických zemí.

K odpovědi na první otázku — proč se zabývat ideologickými aspekty sociologie podniku, když prý tato sociologie je ve světě jen jedna — je třeba probrat alespoň tři okruhy problémů:

- a) problém myšlenkových zdrojů sociologie podniku vzniklé v kapitalistických zemích;
- b) problém společenských a politických podmínek vzniku této sociologie;
- c) problém role sociologie podniku při zvědečtení řízení vnitropodnikových, popřípadě širších společenských procesů.

Pokud jde o otázku kritérií správnosti toho či onoho ideologického obsahu různých koncepcí sociologie podniku, je jisté nesporné, že vhodná kritéria může poskytnout ta teorie světa a společnosti, která není spoutána zájmem obhájit přezívající společenské formy nebo egoistické protisociální a protilidové zájmy. Avšak tato teorie, má-li uvedenou funkci splnit, musí zahrnovat i rozboru těch problémů, které jsou v sociologické teorii podniku důležité nebo pro ni mají dokonce fundamentální význam.

Oba tyto požadavky splňuje marxisticko-leninská teorie a jen z pozice této teorie je možno hodnotit ideologický obsah sociologie podniku kapitalistického světa. Základní konstitutivní význam pro vědeckou teorii sociologie podniku mají hlavně tři objevy zakladatelů marxismu:

- a) objev výrobních vztahů jako základu všech ostatních společenských vztahů; spolu s tím pak konstatování, že hlavní spo-

lečenské systémy, které se v lidské historii vytvořily, se vyznačují kvalitativně odlišnou sociální strukturou;

b) objev podstaty a funkce lidské práce; spolu s tím objev zákonitostí vývoje výrobní a v tom i průmyslové práce;

c) objev příčin a důsledků dělbý práce. Z těchto objevů mezi jiným plyne, že sociologie podniku nemůže zkoumat podnik obecně, ale jejím předmětem je vždy konkrétní podnik jako jeden z článků historicky určitého uceleného ekonomického a společenského systému, jehož kvalitativní ráz podstatně určuje sociální charakteristiky podniku samého. Třídní ráz socialistického podniku je zcela jiný než třídní ráz podniku kapitalistického. Proto kapitalistická a socialistická sociologie podniku nemohou být integrovány v jednu vědu. Na tom nic nemění skutečnost, že některé shodné technické, technologické a organizační rysy kapitalistického a socialistického podniku vyvolávají i řadu obdobných sociálních důsledků a problémů.

Tyto objevy umožňují v sociologii podniku vědecky řešit otázku společenských a ekonomických podmínek vzniku průmyslových podniků, cílů a funkce podniků ve společenském systému a spolu s tím vztahu ekonomického efektu a humanismu v podnikové práci (jenž je znám jako problém „racionalizace a humanizace“).

Veliký význam mají fundamentální objevy marxismu pro vypracování vědeckého konceptu sociálního systému podniku. Tuto ústřední kategorii sociologie podniku nelze vytvářet bez přihlédnutí ke strukturotvorné úloze techniky a technologie ve společenském systému a k třídním a mocenským aspektům dělbý práce v tomto systému. Vedle těchto problémů, uvedených jen pro příklad, je ovšem v sociologii podniku ještě řada dalších, jejichž vědecká formulace a řešení jsou možné jen na bázi principů a metody marxismu-leninismu.

Problém ideologického obsahu sociologie podniku v kapitalistickém světě tedy nejen není pseudoproblémem, ale marxisticko-leninská věda poskytuje teoretické i metodologické možnosti tento problém prozkoumat. Využití těchto možností však předpokládá shrnutí obsáhlého historického a literárního materiálu a jeho analýzu opírající se o zmíněné metodologické zásady.

Tento materiál je nutno hledat především v sociologické produkci USA a Německa, které byly kolébkou sociologie podniku jako samostatné speciální sociologické disciplíny. Sociologie podniku vyrůstá v těchto zemích z poněkud odlišných historických a teoretických kořenů. Protože největší vliv ve světě získala podniková sociologie severoamerická, bude se analýza vztahovat v první řadě na ni a k otázkám ideologického obsahu německé sociologie podniku učiníme jen několik poznámek.

Jak bylo uvedeno, rozbor ideologického obsahu sociologie podniku v kapitalistických zemích musí *za prvé* zahrnout průzkum myšlenkových zdrojů, z nichž tato sociologie vyrůstala. Speciální sociologické disciplíny zabývající se průmyslem a průmyslovým podnikem by totiž sotva mohly vzniknout, kdyby neexistovalo široké poznatkové zázemí, které společenské vědy vytvořily v celém průběhu vývoje kapitalistické průmyslové společnosti. Zásadní význam pro pochopení příčin různých ideologických interpretací sociologických problémů průmyslových podniků má to, že kapitalistická průmyslová společnost se pohybovala v třídních protikladech a že ideovým reflexem této objektivní skutečnosti byla existence ideologicky protichůdně koncipovaných řešení rozmanitých společenských problémů provázejících tuto společnost.

Sledujeme-li vývojovou linii myšlení zakladatelů a mnoha pokračovatelů sociologie podniku, objevíme zpravidla na jejím počátku konkrétní představitele sociálního myšlení a sociologie XIX. století. Již z této tradice můžeme usuzovat na ideologický obsah a ideologickou funkci jejich prací. Je výmluvné, že americká sociologie podniku se hlásí k odkazu F. Le Playe, E. Durkheima, V. Pareta, popřípadě i Maxe Webera, avšak odmítá marxistické pojetí průmyslového kapitalismu a sociálních vztahů v průmyslových podnicích. Souvisí to s tím, že americká sociologie je ve svém hlavním proudu konzervativní. Směřuje k důkazům o integritě společenských systémů a o jejich harmonické rovnováze. Proto věnuje pozornost spíše kooperaci než konfliktům. Uvnitř této převládající tendence nalézáme v americké sociologii silné vlivy biologismu a psychologismu.

Tento proud představuje v americké sociologii nejvlivnější tradici.

Jak tomu ani jinak být nemůže, v americké sociologii existuje i opačná tendence: ke společenské kritice a ke společenské reformě. Přitom je pozoruhodné a pro zjištění tradic americké podnikové sociologie zvláště významné, že tato kritická či spíše kriticko-reformistická tradice se vztahuje právě ke koncepcím průmyslové společnosti a společenských vztahů podmíněných vývojem průmyslového podnikání. Za jejího hlavního představitele a tvůrce je pokládán Thorstein Veblen. V roce 1899 vyšla jeho kritická práce *Theory of the Leisure Class*, v níž popisuje rozpad společnosti na lidi produktivní a neproduktivní, z nichž prvé charakterizuje „instinkt pracovitosti“ a druhé „plýtvání volným časem“. Druzí jsou vlastníci soukromého majetku, kteří se chopili moci a luxus a mrhání časem jsou pro ně charakteristické. V další knize *The Theory of Business Enterprise* z roku 1904 používá na podstatu reprezentativní vlády jako na výraz hospodářských zájmů. V nejznámější knize *The Engineers and the Price System* z roku 1921 líčí předpoklady nové společnosti, založené na řízení a vládě inženýrů a techniků a podrobené přísnému plánu ve výrobě i v přesném rozdělování produktů. Jeho učení si tehdy vysloužilo název „technokratický marxismus“, avšak shoda s marxismem je natolik povrchní, že je nutno používat běžného termínu „technokratismus“.

Ke kritické a reformní tradici náleží také dílo manželů Lyndových *Middletown*, vydané v r. 1929, které je realistickou analýzou třídně rozděleného průmyslového světa, jehož póly tvoří *working class* a *business class*. Pronikavým pohledem do třídně strukturované americké společnosti se vyznačuje práce F. Lundberga *America's Sixty Families*, přeložená také do češtiny, v níž je na řadě faktů dokazováno, že politická a hospodářská moc v USA náleží 60 nejbohatším rodinám.

Kritická linie pak pokračuje až k D. Riesmanovi (*The Lonely Crowd* z roku 1960) a zejména k C. W. Millsovi. Je příznačné, že C. W. Mills psal předmluvu k jednomu z posledních amerických vydání Veblenovy knihy *The Theory of Leisure Class* v roce 1963. Z Millsových

knih mají pro sociologii podniku průkopnický význam takové práce, jako jsou *The New Men of Power* z roku 1948. zabývající se typologií a společenskou funkcí odborářských vůdců, *White Collar* z roku 1951, v níž se líčí jeden z důležitých aspektů přeměny americké sociální struktury v důsledku začínajících procesů vědeckotechnické revoluce, *The Power Elite* z roku 1956, která analyzuje mocenskou strukturu USA, a jiné.

Kriticko-reformní tradice zabývající se průmyslovou společností a sociologickou rolí podniků se nestala tradicí té americké podnikové sociologie, která v ideologii a průmyslové praxi nejen v USA, ale po druhé světové válce také v řadě dalších průmyslových zemí světa získala největší vliv. Není tradicí té hlavní varianty americké podnikové sociologie, která se vyvinula logickým postupem z teoretických a praktických snah vědeckého řízení a která si vysloužila výstižné označení „manažerská sociologie“. Tvůrci této „manažerské sociologie“ neodvozují svůj rodokmen od Thorsteina Veblena, manželů Lyndových a jejich následovníků. Naopak. Jejich ideologie i praktické vyznění jejich teorií je předmětem kritiky řady „radikálů“ — na prvním místě C. W. Millse, který byl charakterizován jako „nejen nepohodlný sociolog, ale také nepohodlný Američan“.¹

„Manažerská sociologie“ se hlásí k těm evropským sociologům XIX. století, jejichž jména byla již uvedena, a z amerických směrů především k psychologické škole a k sociologické antropologii. Představuje tedy ve své světonázorové a obecně metodologické koncepci součást konzervativního proudu americké sociologie. Tuto základní skutečnost musíme mít na paměti, chceme-li pochopit ideologický obsah americké podnikové sociologie a chceme-li nezjednodušeně ocenit její společenskou funkci.

Při analýze ideologického obsahu sociologie podniku v USA je za druhé nezbytné přihlídnout ke společenským a politickým podmínkám vzniku této sociologie. Podniková sociologie vyrůstá v USA z vývojové linie vědeckého řízení. Brzy po prvních pokusech o aplikaci zásad vědeckého řízení v podnikové praxi se ukázalo, že vědecké řízení a racionalizace, jejichž

¹ Ralf Dahrendorf, *Die angewandte Aufklärung*, vyd. R. Piper v Mnichově r. 1963, s. 188.

objektem tehdy byla pouze technika, technologie a popřípadě organizace a při němž člověk byl chápán pouze jako pasivní biologický stroj nebo přívěsek stroje, nejen nevede k zamýšleným efektům, ale prohlubuje dokonce sociální rozpory v průmyslových systémech a vyvolává závažné projevy třídních antagonismů.

Zakladatel vědeckého řízení F. W. Taylor takové důsledky svých výzkumů neočekával. Byl si totiž vědom společenské problematiky průmyslové práce a zamýšlel postavit své objevy do služeb „harmonizačních“ snah. V jedné ze svých přednášek hovořil o tom, že vědecké řízení není ten či onen vědecký přístup k řízení výroby, ekonomiky, lidské práce, ale že „znamená v podstatě úplný duševní převrat“, který spočívá v tom, že jak dělníci, tak podnikatelé „přestanou soustřeďovat pozornost na přebytek, jako na věc nejdůležitější, a začnou si společně všimát toho, aby přebytek vzrůstal, až je tak veliký, že se nemusí přít o jeho dělení. Nahlédnou, že přestanou-li táhnout každý na jinou stranu a raději začnou táhnout za jeden konec stejným směrem, vzroste přebytek společným úsilím až k neuvěření. Obě strany si uvědomí, že budou-li svorně spolupracovat a pomáhat jedna druhé, místo aby stály proti sobě a rvaly se, vzroste přebytek proti dřívějšímu ohromně a budou vyšší jak mzdy dělnictva, tak zisk továrníků. To je počátek velikého duševního převratu, který je prvním krokem k vědeckému řízení, počátek míru místo války, bratrské spolupráce místo sporu...“²

F. W. Taylor tedy nijak nepodceňoval význam základního společenského vztahu, v jehož rámci chtěl pomocí vědeckého řízení zvýšit celkový ekonomický efekt průmyslové práce. Domníval se však, že vědecké řízení může být vyrovnávajícím činitelem vztahu mezi dělníky a podnikateli. Byl jednoznačně pro „status quo“ ve vztahu kapitálu a práce, avšak usiloval o to, aby oba krajní póly tehdejší americké společnosti na vědeckém řízení profitovaly.

Taylorův žák H. S. Person k tomu vysvětluje, že zpočátku se americký průmysl o kolektivní stránku lidských vztahů nezajímal a že mu šlo o to, pozvednout po-

mocí vědeckého řízení výrobu tak, aby kryla rostoucí poptávku. Avšak, dodává k tomu, Taylorovy záměry byly jiné: „Harmonické sociální vztahy v průmyslu, poctivě a slušné rozdělení sociálního příjmu v poctivý zisk, vysoké mzdy a nízké ceny, vysoká výrobnost, dokonalejší řízení, zavedení vědy do řízení, takové asi byly zájmy, které vedly Taylora a jeho následovníky.“³

Ať již byly cíle zakladatelů vědeckého řízení jakékoli, výsledkem bezprostředního zavádění taylorismu do podnikové praxe bylo v letech 1910–1911 krajní zostření třídních bojů v USA. Taylor sám se zodpovídal ze svého učení před zvláštní vyšetřující komisí Kongresu. I v následujících letech odpor dělnictva pokračoval a v r. 1915 se na nátlak odborových organizací přestal taylorismus zavádět do státních podniků.

I kdyby nebylo jednostrannosti při zavádění taylorismu do praxe, lze těžko předpokládat, že by se Taylorova filosofie mohla stát prostředkem úpravy sociálních vztahů v podnicích. Byla to spíše soustava obecných hesel než zpracovaná a konzistentní nauka o sociálních problémech v průmyslových podnicích. Úkol vytvořit nauku na těžce ideologické bázi, na níž spočíval taylorismus, ještě musel na své řešení řadu let počkat. Tento úkol splnili vlastně až zakladatelé americké sociologie podniku — E. Mayo, F. Roethlisberger a F. N. Whitehead.

Pozdější vývoj a určité změny v ideologickém obsahu americké sociologie podniku jsou z hlediska svých konkrétních historickospolečenských podmíněnosti reflexem změn v celosvětové i vnitřní seвероamerické společenské realitě. Po velké hospodářské krizi přišla doba, kdy byla realizována mnohá opatření Rooseveltova *New Dealu*, doba růstu velkých amerických odborových organizací i doba růstu sympatií světové veřejnosti k socialistickému Sovětskému svazu, nosícím za druhé světové války hlavní tíži boje proti fašismu. Velmi silně pak poznamenala ideologický obsah americké sociologie doba přelomu mezi čtyřicátými a padesátými lety.

Jak počátky vědeckotechnické revoluce, tak ekonomické, politické a sociální změ-

² Stanislav Špaček, *Názory a úvahy o vědeckém řízení*, vyd. Samcovo knihkupectví r. 1946, s. 23–24.

³ Viz *Encyklopedie výkonnosti*, sv. 2, vyd. Sfinx c. 1932, s. 33.

ny, k nimž v té době v rychlém tempu docházelo, si vynucovaly nové pohledy na sociologické problémy průmyslových podniků.

Objevila se celá řada nových otázek a některé staré otázky nabývaly na naléhavosti: Existují v sociální sféře motivující faktory, které pomohou zmírnit následky rostoucí monotónnosti práce při začínající automatizaci a dovršující se komplexní mechanizaci? Jak je možno dát ve světě rozmachu demokratických a socialistických idejí i občanu kapitalistického státu alespoň iluzi a zčásti i reálný podíl na spolurozhodování v některých podnikových záležitostech? Jsou ještě některé neznámé sociální oblasti jejichž odkrytí povede k připoutání pracujících ke kapitalistickým podnikům a ke zvýšení zisků? A mnohé otázky další.

Za třetí musí analýza ideologického obsahu americké sociologie podniku postihnout problém vztahu této speciální sociologické disciplíny k vědeckému řízení. Ukázali jsme již, že sociální a politické problémy vzniklé v USA v důsledku aplikace principů „scientific management“ v podnicích vedly k pokusům formulovat novou ideologii vztahu podnikatelů a dělníků. Ukázali jsme též, že úkol nalézt ideologickou formuli přijatelnou pro zájmy velkého kapitálu připadl zakladatelům americké sociologie podniku. Spojení sociologie podniku s vědeckým řízením však vede v této sociologické disciplíně nejen k ideologickým, ale také k ryze vědeckým důsledkům. Poznatky o sociologických problémech podniku měly prohloubit řídicí proces v podnicích, měly upevnit pozici podniků na trzích a měly se promítnout v jejich vyšších ekonomických efektech.

Rozpornost vědeckého řízení v kapitalistickém systému proto vede k rozpornosti obsahu sociologie podniku v těchto zemích. Tato sociologie měla vůči kapitalistickému systému splnit jednak ideologickou, apologetickou funkci, jednak měla obohatit poznání reálných společenských procesů a vztahů v podnicích. Mezi těmito dvěma póly vzniká rozptýlené a smíšené pole vědeckých poznatků na jedné straně a neprokázaných ideologických tvrzení a předsudků na straně druhé. Proto v koncepcích podnikové sociologie vzniklých na půdě kapitalismu nelze přesně oddělit

ideologický a vědecký obsah. Verifikace poznatků je nutná v každém jednotlivém případě, protože i vědeckému faktu se nezdávka dostává falešné ideologické interpretace. Tak je tomu například v přeceňujících hodnoceních významu neformálních vztahů v podnicích pro celkovou úroveň produkce, v neúplných výkladech statisticky prokazovaného jevu „spokojenosti v práci“ (job satisfaction) apod.

V ideologickém i vědeckopoznávacím vývoji americké sociologie průmyslového podniku je možno zaznamenat zhruba tři etapy:

1. období počátků (přelom 20. a 30. let);
2. období systematických výzkumů a výkladů (počátek 40. let);
3. období kritiky, syntézy a dalšího rozmachu (počátek 50. let).

Období počátků je obdobím E. Maya a jeho spolupracovníků. Hawthornské pokusy, které jsou plodem tohoto období, přinesly důležité a inspirující poznatky o struktuře a dynamice malých skupin v průmyslových podnicích, o jejich úloze při vytváření „podnikového klimatu“, o jejich vlivu na spokojenost v práci, produktivnost apod. Metody vedení těchto malých skupin a povaha vztahů v nich se při hawthornských pokusech ukázaly důležitějšími než fyzikální podmínky práce, jako například osvětlení nebo rozvržení pracovní doby.

K pochopení teorie „human relations“, která se od dob Mayových vyvíjí a zdokonaluje a na níž je založen celý systém praktických pravidel a opatření vnitro-podnikové sociální politiky, však nestačí k objasnění povahy experimentů Maya a jeho druhů. Přímoou osovou složkou těchto teorií je jejich ideologický obsah. Výsledky experimentů byly interpretovány s osobitými filosofickými přístupy a sloužily jako stavební kameny nové ideologie „manažerského věku“. O tom svědčí jak Mayovy knihy (*The Human Problems of an Industrial Civilization*, *The Social Problems of an Industrial Civilization*, *The Political Problems of an Industrial Civilization*), tak i práce jeho kolegů Whiteheada (*Leadership in a Free Society*) a Roethlisbergera (*Management and Morale*) aj.

Výchozí myšlenkou ideologie těchto děl je teze, že základní touhou a potřebou

člověka je skupinová solidarita. Tato potřeba byla nejpůlněji uspokojována v dřívějších tradičních společnostech s nevyvinutou dělbou práce, se vztahy přirozené autority, s jejich vírami a obřady. Moderní průmyslová společnost rozleptává „kulturní tradice“ původních společností a vede k sociální dezorganizaci. To se projevuje tím, že průmyslová společnost ničí skupinovou solidaritu církve, cechů, různých malých společenství apod. a uvrhuje člověka do izolace. Konflikty se prohlubují tím, že se stále zvětšuje počet nátlakových skupin, které stupňují vznik pocitů odcizení ve společnosti.

Je proti tomu nějaký lék?, táže se Mayo. Stát nemá možnost zjednat nápravu. Je příliš vzdálen jednotlivému člověku, a to jak prostorově, tak i morálně, aby mohl zabezpečit vzájemnou spolupráci jedinců. Avšak i v moderní společnosti existuje prostředí, v němž je možno touhu člověka po solidaritě realizovat. Je to prý podnik, v němž je soužití lidí založeno na pracovních vztazích, které mají mezi společenskými vztahy rozhodující význam. Právě do těchto pracovních vztahů je možno vnést soulad a dát člověku ztracený pocit jistoty a bezpečnosti. Ti, kdo jsou povoláni takové vztahy vytvořit, jsou osvícení manažeři, pohlížející na dělníka nikoli jako na pasivní článek ekonomického procesu, ale jako na sociální bytost. Přímý kontakt manažera s pracujícími, vytvoření správných skupinových vztahů v podniku, v nichž bude prolnut formální a neformální aspekt, odstaví na vedlejší kolej odborové organizace a učiní je zbytečnými.

Tak se tedy spolu s objektivně pokrokovým prohloubením vědeckého řízení v oblasti podnikových sociologických problémů, k němuž nesporně Mayoovy výzkumy přispěly, objevuje ucelená manažerská ideologie, která pro zakladatele vědeckého řízení byla jen touženým snem. Nelze popírat, že touto ideologií a o ni opřenou praxí se mnohde podařilo dělnictvo zmást. Přitom je tato ideologie výslovně namířena proti dvěma ideologickým a světónázorovým předpokladům, k nimž měl E. Mayo odpor: proti liberalismu s jeho upřílišněným individualismem a ekonomismem, ale také proti socialismu, jehož revolučním záměrům chtěl Mayo čelit.

Druhé období je spojeno s tzv. chicagskou školou. V Chicagu byl r. 1943 založen

Výbor pro studium lidských vztahů v průmyslu (*Committee on Human Relations in Industry*). Čelným členem tohoto výboru byl W. F. Whyte, tehdy profesor na Chicagské universitě. Jeho první výzkum se týkal pouličních tlup a provokačních gangů na městském předměstí; výsledky byly publikovány pod názvem *Street Corner Society*. Výzkumem problematiky lidských vztahů se zabýval ve své knize *Human Problems of the Restaurant Industry*. Jako autor se podílel i na řadě kolektivních prací tvořících sborník *Industry and Society* (vyd. v roce 1946). Nejucelenější koncepci americké sociologie podniku té doby však podal jiný člen chicagského Výboru B. B. Gardner ve své knize *Human Relations in Industry* v r. 1945.

Ideologický rámec prací tohoto druhého období byl dán programovým prohlášením, které je obsahem Whytovy předmluvy ke sborníku *Industry and Society*. Zde se konstatuje, že příčinou neuspořádanosti lidské společnosti je nepoměr vznikající tím, že rychlému vývoji techniky neodpovídá sociální řád. Tento nepoměr se má zmírnit nebo odstranit vhodnějším uspořádáním sociální struktury průmyslových podniků, jehož teoretickým základem se mají stát výzkumy chicagského Výboru. Tedy opět se zde projevuje snaha zachovat daný celospolečenský systém a jen jej harmonizovat vhodnou vnitropodnikovou politikou a „lidskými“ metodami řízení.

Základní ideologická pozice byla v druhém období vývoje americké podnikové sociologie podložena hlubším a v mnohém ještě vědecky objevenějším způsobem, než u zakladatelů této disciplíny. Ukazuje to již pouhý výčet kapitol Gardnerovy knihy: *Továrna jako společenský systém, Komunikace v systému pozic, Funkce a problémy jednotlivých stupňů pozic, Rozdělení systému* (tj. formální a neformální organizace podniku), *Odborová organizace, její funkce a umístění ve struktuře, Mzdy a mzdové systémy, Mzdové podněty a pokles výkonnosti, Jedinec ve struktuře, Organizace průmyslových vztahů, Osobní porady, Menšinové skupiny v průmyslu* atd.

Podrobnější analýza sociální struktury průmyslového podniku měla poskytnout takové poznatky, jejichž využití ve vnitropodnikovém řízení mělo vést k vyrovnávání a zmírňování konfliktů a k posilování kooperace všech složek této struktury.

Proto se jednotlivé pravdivé poznatky a objevy stávají částmi promyšlené ideologické soustavy, ba dokonce celá struktura výzkumů a volba jednotlivých dílčích témat z této soustavy vycházejí a zpětně ji doplňují. Smíšení vědeckopoznávacího a falešného ideologického obsahu podnikové sociologie se zde ještě zvyrazňuje.

Práce B. B. Gardnera a jiných autorů chicagské školy vyznívají jako naléhavá výzva k manažerům, aby přihlíželi k tomu, že průmyslové podniky jsou nejen výrobní jednotky, ale také sociální systémy, a aby při své řídicí práci vycházeli z porozumění těmto systémům. Podle B. B. Gardnera se tyto sociální systémy skládají nejen z předmětů, ale také z lidí. Každá část pracuje pevně určeným a vymezeným způsobem a všechny jsou spojeny ke koordinovanému vykonávání cílových funkcí systému. Sociologicky vzato, daný celek vytváří systém vztahů, v němž každý jedinec zaujímá jednu pozici a musí jednat (hrát roli) s ohledem na potřeby této pozice.

Neobyčejný význam má propojení sociálního systému podniku prostřednictvím procesů interakce a komunikace. Obsahují jak formální, tak neformální aspekt. Umění zacházet s těmito procesy je jedním z hlavních prostředků udržování rovnováhy systému. Velkou úlohu v těchto procesech má odborová organizace, která se může stát vlivným spojovacím článkem mezi vedením a zaměstnanci. Právě v tomto ocenění odborů a ve snaze využít jich k cílům úpravy sociálního systému podniku ve směru jeho stability, či lépe třídní rovnováhy, se představitelé chicagské školy podstatně liší od E. Maya.

Stabilita podnikové struktury však neznamená, že zde vůbec nejsou změny nebo modifikace, prohlašují příslušníci chicagské školy. Změny tu jsou, avšak existuje určitá stálá hranice struktury, v níž základní vztahy mezi prvky zůstávají tytéž. Jádrem této struktury a těchto vztahů jsou vztahy mezi jedincem a jeho nadřízeným, vztahy založené na hierarchii autority a disciplíny.

Právě rozborům vztahů nadřízenosti a podřízenosti v průmyslových podnicích věnují autoři chicagské školy velikou pozornost. Nejde o to, že by jejich poznatky o metodách vedení lidí, o způsobech vytváření takových norem, podle nichž by

ve vztahu nadřízených a podřízených převládala spolupráce, o používání celé palety materiálních a morálních stimulů nebo i symbolů, v nichž se pozice a status člena podnikového sociálního systému fixuje, nebyly správné a pro jakékoli podnikové řízení užitečné. Jde však o celkový kontext těchto poznatků, z něhož plyne záměr zcela určitého třídního politického využití těchto poznatků. Je to také tento kontext, který působí, že některá témata výzkumů a některé závěry jsou platné jen pro kapitalistický typ podniků a společností a mají vyloženě ideologickou povahu. Sem patří například manipulace s lidmi pomocí organizačně nefunkčních symbolů a výhod nebo celá soustava pravidel jednání „šéfů“ a odborových předáků.

V třetím období vývoje americké podnikové sociologie vystoupila na půdě USA i v zahraničí řada kritiků, kteří poukazovali na četné jednostrannosti přístupů Eltona Maya, mezi jiným i na jednostrannosti ideologické. Většinou nešlo o kritiku zásadní, týkající se vztahu Mayovy ideologie a americké kapitalistické společnosti. Naopak šlo spíše o takovou kritiku, která by ideologické koncepte americké podnikové sociologie učinila flexibilnějšími, citlivěji reagujícími na změny této společnosti a její postavení v současném světě.

Mezi kritiky Mayovy školy patřil například W. E. Moore svým článkem *Current Issues in Industrial Sociology*, publikovaným v prosincovém čísle *American Sociological Review* z r. 1947, C. W. Mills pojednáním *The Contributions of Sociology to Studies of Industrial Relations*, vydaném v roce 1949 ve Wisconsinu, a z neamerických autorů Georges Friedmann článkem *Philosophy Underlying the Hawthorne Investigation*, uveřejněným v prosinci 1949 v *Social Forces*. Kritika, na níž se podíleli ještě mnozí další autoři, se týkala především těchto stránek Mayovy sociologie:

1. Představitelé „human relations“ ignorují širší společenské okolí a prostředí, a tak zanedbávají řadu velmi podstatných podmiňujících faktorů.
2. Jsou jednostranní ve vyzdvihování vlivu podniku jako prostředí, v němž člověk může nalézt naplnění svých tužeb po společenském životě. Přeceňují spolupráci a

podceňují konflikt v podniku. Bezvýhradně odevzdávají osud společnosti do rukou manažerů.

3. Zanedbávají studium a vliv celospolečenských mocenských vztahů. Jsou příliš soustředěni na zkoumání vztahů „face to face“ a zanedbávají vztahy mezi velkými společenskými skupinami.

4. Jsou příliš v zajetí empirických výzkumných metod a zanedbávají studium historického procesu adekvátními metodami.

Tyto výhrady by mohly být východiskem důsledné vědecké kritiky americké podnikové sociologie právě tak jako kritiky nedůsledné, polovičaté, stručně řečeno kritiky „ideologické“. Hlavní vývojová linie americké sociologie podniku provedla sebekritiku druhým způsobem. Jako jeden z prvních to byl W. F. Whyte v knize *Pattern for Industrial Peace*, vydané v r. 1951. V této knize je věnována velká pozornost vztahům základních mocenských sil a skupin americké společnosti — obchodních a průmyslových společností a odborů. V tomto směru Whyte vyvodil z kritiky nedostatků školy „human relations“ opravdu vážné závěry. Pečlivě prostudoval vztahy mezi vedením a odbory v chicagském podniku *Inland Steel Container Company*. Avšak závěrem tohoto studia je opět silně ideologicky zabarvená teorie neorganizovaného konfliktu, organizovaného konfliktu a organizované spolupráce. Z přijatelné klasifikace konfliktů činí W. F. Whyte závěry o partnerství odborů a kapitalistických podniků při rozvíjení „organizované spolupráce“, tj. závěry jasně prokapitalistické. Whyte tak s konečnou platností pevně zabudovává odbory do soustavy „human relations“.

Do počátků třetího období patří také dílo G. C. Homansa *The Human Group* z roku 1950. Homans tu zobecnil výsledky pěti velkých amerických výzkumů, mezi jiným i hawthornských experimentů, a pokusil se o obecnou teorii společenské skupiny i o formulaci některých obecných tendencí, které se objevují ve vztahu vůdce a skupiny. Nejzajímavější je však to, že opustil půdu průmyslového podniku jako hlavního jeviště americké společenské hry. Východisko z krize nevidí v přizpůsobení podnikové struktury dynamicky se měnícím společenským podmínkám. V lidské historii prý působí zákonité vý-

vojové cykly civilizací, jimž neunikne žádná společnost. Každá má období vzestupu a úpadku a v pozadí procesu rozpadu společenských struktur leží vždy technické inovace, ekonomické expanze a boj. Stará jednota a stabilita společnosti je definitivně překonávána. Z toho pak plyne, že vhodné techniky vedení skupin mohou jen ovlivnit délku jednotlivých cyklů civilizace, ale nemohou tyto cykly zvrátit.

Většina dalších a zejména současných děl americké sociologie podniku tohoto třetího období usiluje o syntézu přínosu Mayovy školy (tj. konkrétního poznávacího přínosu) a jiných, nemayovských koncepcí, a tak o komplexnější, jednostranností zbavený pohled. Z toho však nijak neplyne, že tyto práce jsou méně ideologické. Přímo typickou knihou je z tohoto hlediska i u nás velmi známá práce D. C. Millera a W. F. Forma *Industrial Sociology*, poprvé vydaná v roce 1951.

Miller a Form především chápou svoji látku velmi široce. V předmluvě k prvnímu vydání píší: „V mnoha směrech je neštěstím, že většina výzkumů v průmyslové sociologii proběhla v továrně. To vedlo k sémantické konfúzi — ke ztotožňování výzkumu v továrně s průmyslovou sociologií. Mnozí z nás byli nakloněni pohlížet na továrnu jako na základní místo práce. Skutečnost je však taková, že ne více než 1/4 pracujících v USA je zaměstnána v továrnách. Pracující v obchodě, dopravě, správě a dalších službách představují významnou součást pracovní síly.“

Nebudeme se zamýšlet nad tím, mají-li oba autoři pravdu, jestliže utíkají od koncepce sociologie průmyslového podniku k širším koncepcím. Skutečnost určitého a historicky variabilního podílu průmyslových podniků na zaměstnanosti populace nemění nic na tom, že průmyslový podnik je specifickým společenským prostředím, které má svou vlastní sociologickou problematiku. Je faktem, že dosti typickým znakem třetího období je zakládání širších pojetí té sociologické disciplíny, která se zabývá společenskými vztahy průmyslové společnosti. V tomto faktu je současně obsaženo vysvětlení určitých změn v ideologickém obsahu této disciplíny.

Široce koncipovaná sociologie průmyslu, zahrnující podnikové sociologické problémy jako jeden z možných aspektů, vlastně

v mnohém splývá s obecnou sociologickou teorií. V dílech Millera, Forma a jiných amerických i neamerických autorů vlastně tvoří protiváhu marxistickému pojetí vývoje kapitalismu a socialismu jako dvou kvalitativně odlišných typů společností, jejichž báží je strojový velkovýrobní průmysl. Miller a Form uznávají pouze jedno vývojové schéma tzv. industriální společnosti. Je to schéma změn ve struktuře zaměstnanosti. V prvních fázích zprůmyslňování roste tovární dělnictvo a převládne nad zemědělským obyvatelstvem. Pak začne růst počet pracujících ve sféře služeb, převýší počet továrních dělníků; podíl zemědělského obyvatelstva se současně stále snižuje. Za průmyslové zralou společnost je nutno považovat tu, v níž nepřevládá dělnictvo. Z toho hlediska lze za zralou ekonomiku považovat hospodářský systém USA a je nutno jej pokládat za model změn v méně vyvinutých zemích.

Povyšení průvodního zjevu vědeckotechnické revoluce, jímž je změna ve struktuře zaměstnanosti, na základní vývojové schéma průmyslových společností tedy vyústilo v glorifikaci USA jako „modelu“. Přitom je zcela ponechán stranou vývoj ekonomických vztahů a změna těchto vztahů není chápána jako kritérium kvalitativních společenských přeměn.

Tato ideologie industriální společnosti poznamenává i přístup k řešení těch otázek, které spadají do okruhu sociologických problémů podniku. Miller a Form pokládají za negativum industriální společnosti to, že rozštěpila sféru práce a sféru společenského života a volného času. Cílem ekonomické činnosti se stávaly stále více výroba sama, peníze a zisk, ale nikoli spokojenost, vývoj člověka (self-direction) a pocit úspěchu. Pozornost se nezaměřovala v dostatečné míře na dělníka a na jeho společenské vztahy. Nyní je však známo, říkají Miller a Form, že výkon, zisk a průmyslový mír (prolož. Č.) závisí ve značné míře na respektování skutečnosti, že průmysl je komplexem vzájemně na sebe působících skupin a jedinců. Sám technologický pokrok nemůže vyřešit většinu problémů v našich závodech. Tyto problémy mohou být vyřešeny jen rostoucím poznáním a porozuměním lidským vztahům v průmyslu. Průmyslová sociologie je relativně novou disciplínou věnovanou tomuto cíli.

Kritika Mayových koncepcí vedla jen k prohloubení a jistému zvědečnění pohledu na vývoj americké společnosti. Základní linie pojetí tohoto vývoje, její konzervativní a nanejvýš reformistický ráz však zůstaly. A tím se i plně udržuje, ba také ještě prohlubuje ideologický obsah soudobých koncepcí americké sociologie podniku. Do poněkud upraveného ideologického šatu pak Miller a Form vtěsňávají výsledky podrobných a v mnohém i poučných výzkumů sociálního systému podniku – u Millera a Forma spíše sociálního systému pracovních organizací vůbec. Tito autoři přísně odlišují technologickou organizaci a sociální organizaci. Sociální organizace podniku zahrnuje především chování lidí, jejich vzájemné interakce, jejichž celková síť tvoří sociální systém podniku. Zdařile definují pojem pozice a role a provádějí rozsáhlou klasifikaci pracovních skupin. Popisují problémy jednotlivých úrovní řízení, mocenskou strukturu podniků, funkci odborů a jejich předáků a zabývají se i podnikovou kariérou, mobilitou, vztahem osobnosti a organizace a mnoha dalšími závažnými otázkami. Ideologickým východiskem jejich popisu sociální struktury podniku je odmítnutí marxistické teorie třídní diferenciace, kterou prohlašují za simplifikaci daleko složitějších problémů stratifikace. Jako „třídy“ u nich figurují na jedné straně lidé z dolen, na druhé straně lidé „od papírů“. Protimarxistickou orientaci tedy Miller a Form vyjadřují verbis expressis.

Jsou to právě širší společenskoteoretické a ideologické ambice, které vedou Millera a Forma k vyslovení názoru, že průmyslová sociologie je oblastí obecné sociologie zabývající se hlavně aplikací sociologických principů na studium ekonomických struktur, změnami v těchto strukturách a ideologiemi a hodnotami, které se k nim vztahují. Jejich proklamace, že průmyslová sociologie není v prvé řadě aplikovanou disciplínou, i když k její současné popularitě prý napomohlo zkoumání takových otázek, jako je morálka, produktivita, absence ap. (prováděné Harvard Business School v době „velké deprese“ a II. světové války), vyznívá naprázdno vzhledem k dalšímu velmi konkrétnímu obsahu jejich díla, v němž rozbor sociologických souvislostí zmíněných jevů má převahu.

Kruh se tedy uzavřel. Americká sociologie podniku vůbec nezměnila od dob Mayových svůj ideologický charakter. Změnily se pouze formy této ideologie. A zůstalo rovněž ono věčné pole napětí mezi falešnou buržoazní ideologií a potřebami vědeckého poznání a řízení vnitropodnikových sociálních procesů.

Druhou kolébkou sociologie podniku je Německo. Zakladatelé německé podnikové sociologie i její současní významní představitelé mají v tomto oboru natolik velký vliv, že jejich díla nelze pominout při analýze ideologických problémů sociologie podniku v kapitalistickém světě.

Ve srovnání s USA není zrod německé podnikové sociologie spjat tak bezprostředně s vědou o řízení. Sociologie podniku zde vyrůstá spíše ze zájmu o sociálně politickou problematiku, konkrétně ze zájmu o sociální otázky průmyslového dělnictva. Němečtí průkopníci sociologického zkoumání průmyslové práce — světově proslulí sociologové Max Weber a Alfred Weber — měli podstatný vliv na zaměření výzkumné činnosti německého *Verein für Sozialpolitik* právě k otázkám průmyslu. Tato instituce provedla již v prvním desetiletí našeho století výzkum zaměstnávání a adaptace dělníků v různých odvětvích průmyslu. Tím je dáno také to, že právě německá sociologie průmyslového podniku čerpala své podněty, a tím i základní ideové zaměření z širších koncepcí sociologů hospodářské školy, mezi nimiž vedle antipeda marxismu M. Webera figurují i němečtí „katedrovi socialisté“, jako W. Sombart a jiní.

Zakladateli německé sociologie průmyslového podniku, jimž vlastně připadá světové prvenství při konstituování této speciální disciplíny, jsou zejména H. Lechtape, W. Jost, L. H. A. Geck a v první řadě G. Briefs, který systemizoval poznatky o sociologických problémech podniku ve své práci *Betriebssoziologie* z r. 1931.

Briefsova studie je myšlenkově bohatá a podnětná. Zdá se, že nemají pravdu ti němečtí autoři (například R. M. Lepsius), kteří Briefsův přínos zlehčují. Lepsius například píše, že německá sociologie dvacátých a třicátých let — jmenovitě Jost a Briefs — byla spíše popisná než analyzující a že nerozpoznala sociální strukturu

podniku a zůstala v zajetí Marxovy teze o odcizení.⁴

Proti Lepsiovi je třeba uvést, že Briefs pojí problém struktury průmyslového podniku dokonce hlouběji než mnozí američtí představitelé sociologie podniku. Upozornil totiž na základní význam techniky a technologie pro dynamiku společenských skupin a vztahů v podniku. Píše, že technické vybavení je základní složkou technických výrobních sil, které vytvářejí nesmírnou sociální dynamiku. S jejich změnou a vývojem dochází ke změnám v průmyslu samém a ve společnosti vůbec. Vznikají nová povolání a společnost se hlouběji diferencuje. V tom se Briefsův názor blíží marxistickému pojetí. Na druhé straně tam, kde Lepsius Briefsovi vytýká, že „zůstal v zajetí Marxe“ — tj. v otázce odcizení — je Briefs přes určitou terminologickou shodu od marxismu nejen vzdálen, ale marxismus přímo kritizuje. Zde je také ideologické jádro jeho podnikové sociologie.

G. Briefs se skutečně otázkami odcizení člověka v prostředí průmyslového podniku podrobně zabývá. V rozporu s marxismem však tvrdí, že příčinou odcizení je odtržení pracovního účelového prostoru od životního prostoru a že jde tudíž o jev, který provází jak podniky kapitalistické, tak socialistické. V této výtce socialistickým podnikům se jeví jeho nedocenení kvality ekonomických celospolečenských vztahů jako základu společenských vztahů v průmyslových podnicích.

Problematika odcizení je pro Briefse východiskem k načrtnutí podnikového sociálně politického programu. Úkolem plánované sociální politiky v podniku musí být naplňování holého, čistě účelového prostoru podniku životně prostorovými a životně účelovými prvky. Poskytnutí prostoru ke společenskému avansu, výstavba stravovacích zařízení, kde by se lidé scházeli bez ohledu na své zasazení v podnikové hierarchii, podnikové školení a zdravotnictví, to jsou podle Briefse základní rysy podnikové sociální politiky, která zmírní nebo zruší pocity odcizení.

Není to sám Briefsův program sociální politiky v podnicích — ten je platný i pro socialistické podniky — ale východisko tohoto programu a jeho reformistická

⁴ Viz *Soziologie, das Fischer Lexikon*, heslo Industrie und Betrieb, vyd. r. 1958.

funkce, co je svědectvím tehdejší převládající ideologie německé sociologie podniku.

Na původní tradice německé podnikové sociologie dvacátých a třicátých let navazují někteří, a to nejvýznamnější současní němečtí autoři, kteří buď převahou, anebo částí své tvorby náležejí k představitelům sociologie podniku. I jejich dílo potvrzuje závěr, k němuž jsme dospěli rozбором ideologických aspektů sociologie podniku v současném světě: ideologické formy se mění a přizpůsobují novým podmínkám, ale její buržoazní podstata zůstává. Ani soudobá německá sociologie podniku nepotvrzuje tezi o ryze vědeckém a neideologickém charakteru tohoto oboru.

Systematičností výkladu, společensko-teoretickým přístupem, značným akcentem na historickou stránku problémů a v neposlední řadě i terminologicky se k domácí německé tradici na poli sociologie podniku hlásí R. Dahrendorf svým spiskem *Industrie- und Betriebssoziologie* z roku 1965. I ideologicky plně náleží k této tradici, osobitě však rozpracovává současně západoněmecké reformistické ideologie.

R. Dahrendorf je zastáncem teorie kvalitativně neodlišené industriální společnosti. Ve své knížce uznává, že soudobí sociologové důvodně hovoří o současných společnostech západní Evropy, Severní Ameriky a také Ruska jako o průmyslových společnostech. Zkoumání těchto společností dalo vzniknout oboru sociologie průmyslu a podniku, oboru, jenž však — jak plyne z Dahrendorfova pojednání — nezná třídních a státních hranic. Zde se Dahrendorf zcela shoduje se zakladateli této disciplíny, kteří také neuznávají rozdíly mezi kapitalistickými a socialistickými podniky.

Formální ideologické novum představuje v Dahrendorfově koncepci sociologie podniku aplikace jeho vlastní teorie konfliktů, jevíci se jako součást jeho teorie tříd. Sociologie podniku se musí věnovat dvěma hlavním okruhům problémů:

a) jednotě a kooperaci na půdě sociálního systému podniku, b) konfliktům a způsobům jejich řešení. Je příznačné, že Dahrendorf pokládá za překonaný takový „model“ konfliktů, které plynou z napětí mezi kapitalisty a proletariátem. Dnes prý — především se vznikem akciových společností, s oddělováním vlastnictví a kontroly, s nahrazením vlastníků mana-

žery, se vznikem „střední třídy“ a s materiálním i mocenským zlepšením postavení dělnické třídy — se stala marxistická koncepce tříd a konfliktů nesprávnou a přímo nepravdivou.

Přirozenou konsekvencí této Dahrendorfovy ideologické pozice je zaměření jeho úvah k prostředkům zmírňování a řešení konfliktů a k obhajobě instituce podnikových rad jako prostředníka (Dahrendorf říká „třetího ve hře“) v konfliktních situacích mezi vedením a zaměstnanci. Působením této instituce prý mohou zůstat mnohé protiklady v NSR na půdě podniků.

V zásadě stejné ideologické zaměření má kniha R. Fürstenberga *Grundfragen der Betriebssoziologie* z roku 1964. Autor v ní řeší velké množství závažných sociologických a sociálně psychologických problémů vnitropodnikového života. Seznamuje čtenáře s výsledky četných empirických výzkumů týkajících se motivací, mzdových soustav, výkonnosti člověka atd. Hlavní cíl využívání poznatků sociologie podniku v kapitalistických státech formuluje jednoznačně: upevňovat spolupráci mezi všemi složkami podnikového systému. Z hlediska ideologického obsahu poznatků podnikové sociologie v kapitalistických zemích jde snad o nejvýraznější německou práci, v níž empirické poznatky a jejich ideologická interpretace jsou natolik smíseny, že rozbor by vyžadoval verifikaci každé jednotlivé teze nebo alespoň okruhu problémů. To se týká zejména motivačních struktur působících v kapitalistických podnicích, k jejichž kritickému rozboru nemáme dost vlastních výzkumů a zobecněných poznatků.

Velká řada západoněmeckých prací z oboru sociologie podniku navazuje na americké autory a velmi mnoho se také ze severoamerické produkce překládá. Proto má i v západním Německu velký vliv „manažerská sociologie“ se svým jednoznačným ideologickým obsahem. Je však třeba také dodat, že pokrokoví odborníci funkcionáři v západoněmeckých podnicích jsou s těmito teoriemi seznámeni, znají jejich třídní podstatu a vystupují proti jejich zneužívání v třídních vztazích dělnictva a kapitálu.

Ideologická funkce sociologie podniku v kapitalistickém světě je nesporná. Tato skutečnost činí práci se zahraničními ma-

териалы з této oblasti nikoli snazší, ale obtížnější. Výsledky takové práce však povedou ke správnějším a pro náš vlastní vývoj prospěšnějším závěrům než pouhé přejímání a kopírování.

Резюме

Чех В.: Идеологические аспекты социологии предприятия в капиталистическом мире

Тема статьи может натолкнуться на два возражения: а) социология предприятия является единственной, хотя и внутренне дифференцированной наукой, в которой нет более ясных идеологических и политических аспектов, б) если капиталистическое и социалистическое общества в концепциях предприятия производят идеологические отличия, то трудно найти критерии их научного анализа. Эти возражения нельзя обойти и нужно осуществить конкретный анализ по специальности социологии предприятия как капиталистических, так и социалистических стран. Как критерии анализа нужно использовать научно верифицированные открытия основоположников марксизма, касающиеся экономических отношений, сущности и функции производственной и промышленной работы, причин и последствий разделения труда. Анализ должен касаться идейных источников, из которых социология предприятия в обеих социальных системах исходит, исторических и общественных условий возникновения социологии предприятия как специальной социологической дисциплины, и отношения этой дисциплины к научному управлению.

Колыбелью социологии предприятия являются США и Германия. Североамериканская социология более влиятельна и поэтому этот анализ ее идеологических аспектов касается прежде всего продукции США. Социология предприятия США вырастает из основного течения североамериканской социологической мысли и несет отпечатки ее консервативного характера. Критическо-реформаторское течение американской социологии, занимающееся промышленными отношениями (Т. Веблен, сурруги Линд, Д. Рисман, К. Р. Миллс) не стало источником самых распространенных концепций американской социологии предприятия. Американская социология предприятия в большой мере отражает противоречия североамериканского общества и она ищет формулу для урегулирования отношений между предпринимателями и рабочими (Э. Майо и другие). Начиная с перелома 30-ых и 40-ых годов она более четко отвечает на реальные вопросы, поставленные началом научно-технической революции и общими общественными и политическими изменениями мира. Она дает формулировку требования подхода к трудящемуся как к социально-политическому существу (Д. К. Миллер, В. Х. Форм и др.). Тесная связь американской социологии предприятия с научным управлением приводит к развитию научно-познавательного содержания этой социологии, с которым, однако, идеологические содержания, как правило, смешиваются.

Анализ идеологического содержания американской социологии осуществлен на основных частях этой социологии в трех этапах: 1. В этапе возникновения (перелом 20-ых и 30-ых гг.), 2. В этапе систематических исследований и открытий (нач. 40-ых гг.), 3. В этапе критики, исправлений, синтеза и дальнейшего расцвета (нач. 50-ых гг.). Предметом анализа являются произведения Э. Майо, Р. Ф. Уайта, Б. Б. Гарднера, Д. К. Миллера, Р. Ф. Формы и др.

Немецкая социология предприятия выставляет их нужд углубления социально-политической деятельности на предприятиях; она в произведениях своих основоположников (Г. Брифс, Г. Лехтман, В. Иост и др.) подчеркивает реформаторскую линию социальной политики предприятия. Отечественные традиции немецкой социологии предприятия, но с разработанным по новому идеологическим содержанием, особенно в вопросе конфликтов, продолжает Р. Дарендорф, Ф. Фюстберг и др. Однако, в Западной Германии большое идеологическое значение имеет американская социология предприятия и ее концепции.

Summary

Cech V.: Ideological Aspects of the Sociology of the Enterprise in the Capitalist World

The theme of the article can meet with two objections: a) The sociology of the enterprise is a single — even if internally differentiated — science containing no significant ideological or political aspects. b) In case capitalist and socialist societies produce ideological differences in the conceptions of the sociology of the enterprise, it is difficult to find the criteria of their scientific analysis.

These objections cannot be omitted, and a concrete analysis of studies produced in both capitalist and socialist countries in the area of the sociology of the enterprise must be made. The scientifically verified discoveries of the founders of Marxism concerning the economic relations as the basis of all other social relations, the substance and function of the work in production and industrial work, as well as the causes and consequences of the division of labour must be applied as criteria of the analysis. The analysis must be aimed at the sources of ideas from which the sociology of the enterprise draws in both the social systems, at the historical and social conditions facilitating the origin of the sociology of the enterprise as a special sociological discipline, and at the relation existing between this discipline and scientific management.

The sociology of the enterprise arose in the USA and in Germany. Since the North American sociology of the enterprise is of greater consequence, this analysis of its ideological aspects refers particularly to studies produced in the USA. The sociology of the enterprise in the USA proceeds from the main trend of North American sociological thinking, bearing the mark of its conservative character. The critically reformistic

orientation of the American sociology dealing with industrial relations (T. Veblen, the Lynds, D. Riesman, C. W. Mills) has not become the source of the most wide-spread conception of the American sociology of the enterprise.

The American sociology of the enterprise to a great extent reflects the class contradiction existing in the North American society and searches for a formula for adjusting the relations between entrepreneurs and workers (E. Mayo and others). Since the break of the forties and the fifties, it presents more clean-cut replies to real questions propounded by the beginnings of the scientific and technological revolution and the general social and political changes in the world.

It formulates the requirement of the approach to the working man as a socially political being (D. C. Miller, W. H. Form, etc.). The narrow connection between the American sociology of the enterprise and scientific management leads to the development of the scientific-cognitive content of this sociological discipline which, however, is generally combined with ideological contents.

The analysis of the ideological content of the American sociology of the enterprise is based on the most significant studies produced in this branch of sociology during the following three periods: 1. the period of the beginnings (break of the twenties and the thirties), 2. the period of systematic researches and discoveries (the beginnings of the forties), 3. the period of criticism, corrections, synthesis and further boom (the beginnings of the fifties). Works by E. Mayo, W. P. Whyte, B. B. Gardner, D. C. Miller, W. F. Form, etc., are subjected to analysis.

The German sociology of the enterprise originates from the need of intensifying the socio-political activity in enterprises; in the studies of its founders (G. Briefs, H. Lech-tape, W. Jost, etc.), it emphasizes the reformist line of social policy within the enterprise. R. Dahrendorf, F. Füssenberg and others proceed from the home traditions of the German sociology of the enterprise endowed, however, with a newly elaborated ideological content — especially as concerns the problem of conflicts. In Western Germany, it is the American sociology of the enterprise, as well as domestic studies worked out in harmony with its conceptions, that have a great ideological influence.