



Dňa 26. marca t. r. sa dožil prof. dr. Anton Jurovský, DrSc. 60 rokov. Využívame túto príležitosť, aby sme si pripomenuli plodnú prácu jubilanta najmä na úseku psychológie práce a sociálnej psychológie práce.

Dejiny modernej slovenskej psychológie začali založením Ústrednej poradne povolani na Slovensku v Bratislave r. 1928, v rámci ktorej sa organizuje Psychotechnický ústav. Tento ústav, v r. 1948 premenovaný na Československý ústav práce, vyvíjal v tomto období intenzívnu prácu na úseku aplikovanej psychológie, najmä psychológie práce.

Možno povedať, že prof. Jurovský stál pri zrode modernej psychológie na Slovensku. Po maturite na bansko-bystrickom gymnáziu prichádza r. 1928 študovať na Filozofickú fakultu Komenského univerzity a už r. 1929 začína pracovať na Psychotechnickom ústave. Tu pod vedením doc. Stavěla a za spolupráce J. Cečetku kladie základy psychologického poradenstva pri voľbe povolania a výbere pracovníkov. Časť vysokoškolských štúdií absolvoval na londýnskej univerzite a na Sorbonne. Štúdiom vývojových trendov modernej psychológie mu umožnilo hneď po skončení štúdií napísať knihu *Psychologické základy výchovy* (1934), ktorá vyšla vo dvoch vydaniach. Táto kniha znamená podstatný prelom v nazeraní na využívanie psychologických po-

znatkov v praxi a hoci sa zameriava najmä na využívanie psychológie v pedagogike, viaceré kapitoly (schopnosti a talenty, inteligencia, temperament, duševná práca a únava) sú závažným príspevkom aj pre psychológiu práce. Jurovský podal v nich stručný prehľad empirických poznatkov, ako aj rad návrhov na ich využívanie v praxi.

Po habilitácii na Komenského univerzite r. 1939, začína profesor Jurovský systematicky spracúvať poznatky všeobecnej psychológie, ktoré potom publikuje v rozsiahlej vysokoškolskej učebnici „Psychológia“, ktorá vyšla v štyroch vydaniach. Táto kniha vo vojnových a povojnových rokoch pomáhala vychovať celú generáciu psychológov na Slovensku a čiastočne aj v Čechách. Jej prehľadnosť a vecnosť svedčia o mimoriadnej schopnosti autora syntetizovať rozsiahle poznatky a podávať ich v zrozumiteľnej forme. Aj keď táto publikácia podáva prehľad poznatkov všeobecnej psychológie, dlho sa používala ako jediná publikácia aj v oblasti psychológie práce.

Roku 1946 spracúva prof. Jurovský výsledok viacročného výskumu z oblasti sociálnej psychológie v publikácii „Súlad v rodinnom živote“. Kniha však neprináša iba sériu nových poznatkov zistených výskumom, ale podáva aj cenný prehľad svetového výskumu zameraného na túto tému.

Aj keď sa prof. Jurovský v ďalších rokoch venuje prevažne otázkam pedagogickej psychológie (r. 1958 dostáva titul doktora vied), súbežne pracuje aj na systematickom prehľade problémov sociálnej psychológie. V rokoch 1963 a 1965 vydáva v dvoch vydaniach knihu „Duševný život v spoločenských podmienkach“. Prickopnícky charakter tejto knihy možno vidieť v tom, že vyšla v čase, keď sa u nás ešte iba začínala rozvíjať táto vedecká disciplína a keď výskumní aj laici po nej siahali ako po jedinej pôvodnej publikácii tohto typu u nás.

Najnovšie sa prof. Jurovský intenzívne venuje otázkam sociálnej psychológie práce, najmä motivácii. Toto zameranie súvisí s jeho funkciou externého vedúceho odboru psychológie a sociológie práce Československého výskumného ústavu práce v Bratislave. Ak sa v minulosti otázkam psychológie práce venoval len príležitostne, jeho posledné práce poukazujú na systematické sledovanie aktuálnych otázok psychológie práce, a to tak v oblasti výskumu, ako aj v oblasti aplikácie jej poznatkov v praxi. Svedčia o tom jeho referáty na vedeckej konferencii o práci závodného psychológa a sociológa v závode, ktorú usporiadal ČSVÚP v minulom roku. Uviedol v nich teoretické východiská, z ktorých by sa malo vychádzať pri výskume práce, ako aj konkrétne úlohy, ktoré by mal riešiť závodný psychológ a sociológ. Vychádza pritom zo zásady, že žiadna vedecká disciplína a teda ani psychológia a sociológia práce nemôže sa zameriavať iba na to, aby dávala odpoveď na konkrétne otázky praxe, ale musí vychádzať zo súčasného stavu svojho rozvoja a z rozpracovaných metód. Odporúča pritom orientovať sa tak na klasické problémy psychológie práce (profesiografia, výber, výskum pracovných podmienok, pracovník ako osobnosť, medzifudské vzťahy) ako aj na novšie problémy (inžinierska psychológia, účinnosť jednotlivých organizačných opatrení na ľudí, integrácia pracovníka s podnikom, práca a seberealizácia).

Okrem vymenovaných prác napísal prof. Jurovský ešte viaceré knihy venované problémom pedagogickej psychológie.

Pedagogická činnosť je u prof. Jurovského rovnako významná

ako spomínaná vedeckovýskumná činnosť. Vychoval generáciu slovenských psychológov, ktorí dnes v mnohých inštitúciách a závodoch pracujú vo všetkých oblastiach psychológie.

Za ďalší významný úsek práce prof. Jurovského možno považovať jeho organizačnú činnosť. Okrem organizačnej práce, ktorú vykonával pri zakladaní a vedení viacerých pracovísk, založil Psychologický odbor Matice slovenskej, časopis Psychologický sborník, bol prvým predsedom Slovenskej psychologickéj spoločnosti pri SAV, v súčasnosti je predsedom Československej psychologickéj spoločnosti pri CSAV, členom vedeckých rád, kolégií. Je uznávaným odborníkom aj v zahraničí.

Okrem desiatich kníh napísal do dvesto vedeckých štúdií,

množstvo populárnovedeckých článkov, rozhlasových a televíznych relácií, mal stovky prednášok v závodoch a školách.

Na vykonanie tejto rozsiahlej práce bolo potrebné mimoriadne nadanie, vytrvalosť a najmä pracovitosť, v ktorej prof. Jurovský ostane u nás ešte dlho neprekonaný. Treba brať pritom do úvahy, že pri práci musel prekonávať mnohoraké prekážky. Nedal sa však znechútiť a pokračoval v práci ešte intenzívnejšie.

Prajeme jubilantovi veľa telesných a duševných síl, aby aj naďalej mohol pokračovať s nezmenšenou intenzitou v svojej práci a súčasne mu ďakujeme za všetko, čo doteraz vykonal pre rozvoj slovenskej psychológie. Ad multos annos! — JD —

Zahraničný obzor

G. Bianchi

O modernej teórii práce

V tomto článku sa budeme zaoberať problémom vzťahov medzi pracujúcim a podnikom. Pôjde najmä o posúdenie týchto otázok: Aké je postavenie a rola pracujúceho v priemysle? Aké sú idey a kultúrne hodnoty, ktoré upravujú jeho vzťahy s podnikom?

1. Vedecká organizácia práce tvorí aj v súčasnosti najúplnejšiu a najrozšírenejšiu formu doktrinálneho usporiadania priemyselnej práce. Kultúrnou hypotézou na základe vedeckej organizácie práce je jasné rozlíšenie medzi robotníckym prostredím výkonu a riaditeľským prostredím rozhodovania.

Taylor svojim hierarchickým, Fayol a jeho nasledovníci svojím funkcionalistickým vymedzením organizácie ukázali, že vzájomné odčlenenie úloh riadenia a úloh výkonu je pre rozvoj a efektívnosť podniku rozhodujúce.

Uvedieme viaceré organizačné princípy, ktoré sa ešte aj v súčasnosti široko aplikujú v priemyselných podnikoch, aj napriek rozdielnosti technologických podmienok. Sú to:

- princíp jednoty riadenia slúžiaci na to, aby sa dosiahla jednotná činnosť zo strany pracujúcich,
- princíp delby úloh a zodpovednosti, pretože opakovanie operácií a centralizácia rozhodovacích činností sa pokladajú za hlavné zdroje produktivity,
- princíp disciplíny a hierarchie, pretože kontrolou sa zabezpečuje, aby každý pracujúci dosiahol svoje výrobné ciele,
- princíp ekonomického stimulovania ako prvok stimulovania a integrácie práce.

Rozvoj podniku sa teda v teórii vedeckej organizácie práce javí ako výlučná funkcia riadiacej kapacity tých, čo sú na

vrchole hierarchie. Zamestnanec je pasívnym vykonávateľom úloh, pasívnym subjektom toku príkazov a procedúr a je viazaný prevažne danosťou výkonných činností, ktoré znižujú na minimum jeho myšlienkovú schopnosť.

Na základe takéhoto pojmového systému vzniká psychologická hypotéza, že pracujúceho treba ustavične riadiť, kontrolovať autoritou, ináč nedodrží svoju zodpovednosť. Treba však popravde vyzdvihnúť, že tieto princípy sa v praxi zmierňujú pôsobením odborových organizácií pracujúcich, ktoré prostredníctvom kolektívnych zmlúv do značnej miery sputnali organizačnú činnosť podnikateľa, aspoň pokiaľ ide o pracovného činiteľa (stačí spomenúť napr. normy v oblasti stimulovania a klasifikácie práce a pracovnej mobility).

Tento proces znovuzrodenia moci vnútri podniku je však len v začiatkoch a nebol ešte schopný identifikovať — najprv v kultúrnej rovine, potom v operatívnej rovine — celkové alternatívy vo vedeckej organizácii práce, pokiaľ ide o spôsob chápania roly pracujúceho v podniku.

2. Doktrinálne stanovenie vedeckej organizácie práce nachádzame tak v teóriách západného sveta, ako aj v teóriách Sovietskeho svazu a iných krajín s kolektívnym hospodárstvom; preto sa nám zdá možné v dichotómii medzi robotníckym prostredím výkonu a riaditeľským prostredím rozhodovania stanoviť vlastnú kultúru, ktorá má svoje matrice vo vyvinutých priemyselných spoločnostiach. Teda nezdá sa, že štátne alebo súkromné vlastníctvo výrobných prostriedkov narúša kultúrne hodnoty ponímania pracujúceho ako pasívneho podriadeného. A na druhej strane sa tiež nezdá, že technologický

vývoj určuje alternatívne riešenie k existujúcim riešeniam. Vývoj spôsobuje, že sa rodia nové formy špecializácie práce, určuje formy prekonania čisto manuálnej práce, no súčasne spôsobuje, že sa vynárajú dosiaľ neexistujúce formy nového rozčlenenia medzi rozhodovaním a výkonom v práci. Inými slovami, technologický pokrok sám osebe nesmeruje k obmedzeniu hierarchickej byrokracie podniku. Aj v najpokročilejších fázach automatizácie spontánnosť práce má tendenciu zmiznúť. Úlohou pracujúceho je sústrediť pozornosť na niektoré kvadranty a na prijatý signál odpovedať vyslaným signálom. Pracovné aktivity sa stávajú symbolickými, dokumentárnymi, pričom byrokraciu ponechávajú nezmenenú.

3. Zdá sa, že ani doktrinálne usporiadanie vedeckej organizácie práce, ani automatizmus technického pokroku nevytvárajú automatické predpoklady pre takú kultúrnu obnovu, ktorá by vyvolala nové hodnoty účasti pracujúceho na rozhodovacom procese, pokiaľ ide o jeho prácu.

Aké sú riziká z pretrvávania tejto situácie — odsunutia pracujúceho na okraj jeho práce?

Hlavným rizikom je, že tradičné hodnoty robotníckej práce, skonsolidované a dozreté v priebehu prvých fáz industrializácie, hodnoty zodpovednosti za vlastnú prácu alebo profesionálny pokrok, hodnoty autonómie, iniciatívy sa strácajú. Hrozí riziko, že práca stratí vlastnú účelnosť a nakoniec sa čoraz väčšmi stane prostriedkom na uspokojenie stále rastúcich potrieb: pracujúci potom hľadá dvojité, trojité zamestnanie, čoraz väčšmi znižuje voľný čas získaný skrátením pracovnej doby, aby zväčšil svoju konzumnú kapacitu.

Iným odvodeným rizikom je, že pretrvávajúca takejto kultúry priemyselnej práce vedie k rozšíreniu narastajúceho odcudzenia u pracujúceho. Ten zoči-voči ochudobňujúcemu sa významu seba samého na púhy nástroj zárobku pre konzum má sklon