

BOHUMÍR CHALUPA

ROZVOJ A DALŠÍ PERSPEKTIVY PSYCHOLOGIE PRÁCE V ČESKOSLOVENSKU

Významným historickým předělem v budování psychologických věd v Československu a jejich využívání ve společenské praxi se stalo definitivní vítězství socialismu v roce 1948 a s ním nová organizace politického, společenského, ekonomického a vědeckého života. Již ve školním roce 1948—49 bylo na filozofických fakultách univerzit realizováno jednooborové studium psychologie, čímž skončilo období volného seskupování přednášek z různých oborů. V začátku padesátých let byly konstituovány katedry psychologie v Praze, Brně a Bratislavě, k nimž později přibýly katedry psychologie v Olomouci a v Košicích. Tyto připravují odborné psychology a učitele psychologie na středních školách. Kromě toho existují katedry psychologie (někdy ve spojení s pedagogikou nebo sociologií) na všech pedagogických fakultách, dále na vysokých školách ekonomických, technických, vojenských aj.

Psychologie práce měla v Československu v poválečném období zpočátku základnu v Československém ústavu práce v Praze a v Bratislavě, kde pracovali prof. Doležal, prof. Hyhlík, prof. Stavěl, prof. Jurovský, prof. Pardel aj. Po administrativním zrušení ústavu v roce 1951 se přesunuje těžiště na Karlovu univerzitu v Praze, kde pod vedením prof. Doležala byl budován Psychologický ústav s hlavním zaměřením na psychologii práce a experimentální psychologii.

Základní koncepce marxisticky orientované psychologie práce byly v Československu propracovány v průběhu uplynulých 30 let díky kolektivnímu úsilí předních představitelů této disciplíny. Nemaou úlohu měla přitom vedle kateder psychologie sekce psychologie práce Čs. psychologické společnosti při Čs. akademii věd, resp. Slovenské psychologické společnosti při Slovenské akademii věd.

Již na I. celostátní konferenci čs. psychologů ve Smolenici v roce 1957 byly zformulovány nejdůležitější principy a zásady společenského využití poznatků psychologie práce v oblasti výroby pod heslem „Vyrábět více, lépe a levněji“. Mezi nejvýznamnější myšlenku prof. Doležala patří téze, že psychologie práce představuje jednak soubor **teoretických poznatků**, získaných zkoumáním pracovní činnosti, jednak **návod k aplikaci**

psychologických poznatků pro konkrétní úpravu pracovních postupů a podmínek. Bylo konstatováno, že teoretická psychologie práce je zatím nedostatečně propracována a byly vymezeny hlavní problémové okruhy, mezi nimiž dominuje problematika pracovních činností, jejich motivací, předpokladů k činnostem v oblasti dovedností, schopností, myšlenkových procesů.

Tato problematika neztratila dodnes na aktuálnosti a **teorie pracovních činností** a jejich **psychické regulace** zůstává v centru pozornosti psychologů práce ve výzkumu i v každodenní praxi. Pochopitelně došlo ke značnému rozšíření této oblasti, vedle výrobních činností a dopravy jsou nyní v popředí zájmu činnosti operátorů a techniků, činnosti řídicích pracovníků, tvůrčích pracovníků ve vědě a výzkumu aj. Odlišné pojetí vykazuje psychologie práce v západních zemích, kde postrádá zejména jednotící teoretický přístup a rozpadá se do řady dílčích problémů jako je výběr a rozmisťování pracovníků, hodnocení výkonnosti, pracovní výcvik, pracovní motivace, řízení a práce vedoucích pracovníků, analýza práce, nehody, bezpečnosti práce a únava, pracovní prostředí apod. (viz např. M. L. Blum, J. C. Naylor, *Industrial Psychology, Its Theoretical and Social Foundations*, New York, 1968).

Pokud jde o cíle využívání psychologických poznatků v socialistické průmyslové výrobě, byly vedle ekonomických zřetelů podtrženy zřetele k socialistické humanizaci práce, zahrnující problematiku socialistické pracovní morálky, formování žádoucích vlastností člověka a ochrany před nepříznivými a škodlivými vlivy pracovních podmínek na člověka. Byly vymezeny i konkrétní rámcové úkoly psychologů v průmyslových závodech (J. Doležal, 1959).¹

Další rozpracování problematiky bylo provedeno na I. celostátní poradě čs. psychologů práce v Praze v roce 1960, z níž vzešel i tzv. statut průmyslového psychologa, obsahující výčet kvalifikačních předpokladů pro zastávání funkce psychologa práce, jeho úkolů a povinností. Psychologie práce se až do začátku 60-tých let v praxi průmyslových podniků jako samostatná funkce neprosadila a výzkumné práce byly prováděny z kateder psychologie a výzkumných ústavů. Na vysokých školách byly v té době přijímány jen nízké počty posluchačů psychologie.

Od počátku šedesátých let dochází k postupnému zvyšování počtu posluchačů psychologie, na katedrách jsou zřizována oddělení psychologie práce, která zajišťují výuku ve specializaci ve vyšších ročnících včetně praxí a stáží na terénních pracovištích psychologie práce. Vznikají prvá psychologická pracoviště a laboratoře nejprve u velkých průmyslových podniků u Ostravska, později v Brně, Praze, Plzni, Bratislavě, Gottwaldově, Košicích a jinde.

V roce 1963 byl zřízen ve Slovenské akademii věd v Bratislavě Ústav experimentálnej psychologie, jehož jedno oddělení se zabývá výzkumem v inženýrské psychologii. Předchůdcem bylo Psychologické laboratorium Slovenské akademie věd, zřízené v roce 1955.

Nástup do nové fáze vývoje signalizuje II. celostátní porada čs. psychologů práce s vedoucími pracovníky z výrobních resortů v Gottwaldově v roce 1965. V dokumentu z pléna Ústředního výboru Komunistické strany Československa v lednu 1965 je poprvé psychologie uvedena jako jedna

ze tří disciplin, které mají pomoci při uplatnění moderních metod vědeckého řízení.

Mezi zásadami, které je třeba uplatňovat při zavádění psychologie do výrobní a řídicí praxe, jsou uvedeny v závěrech gottwaldovské porady:

1. analýza společenských potřeb při řešení provozních problémů,
2. účelné plánování činnosti psychologa za účelem dosažení maximální společenské efektivity jeho práce,
3. provedení systemizace funkce psychologa práce, stanovení kvalifikačních předpokladů a charakteristik jeho činnosti,
4. nezbytnost týmového přístupu při řešení komplexních úkolů (spolu se sociology, fysiologi, hygieniky, ekonomy, techniky, aj.).

Cetné materiály přednesené na konferenci a vydané současně tiskem ve sborníku „Zkušenosti a úkoly psychologie práce ve výrobě“, Brno, 1965, podaly již přehled konkrétních dosažených výzkumných výsledků čs. psychologů práce v oblasti ekonomiky.

V té době pracovalo v ČSSR kolem 45 plně kvalifikovaných psychologů práce, ale jejich počet se rychle v dalších letech zvyšoval. Koncem roku 1977 mělo Československo přibližně 550 psychologů práce, z toho asi 150 působí na Slovensku.

Při příležitosti konference v Gottwaldově byla vydána prvá čs. bibliografie psychologie práce, která zahrnuje 600 titulů publikací. Do roku 1970 to bylo již celkem 1800 titulů podle bibliografie, uveřejňované v časopise Psychologie v ekonomické praxi. Toto číslo je ovšem neúplné a ve skutečnosti překračuje 2000 titulů. Od roku 1971 se roční produkce zvýšila na 350—500 i více publikací, takže celkem v letech 1945—1977 bylo vydáno přes 5000 publikací z psychologie práce od českých a slovenských autorů.

K důležitým událostem ve vědeckém životě patří zahájení vydávání časopisu „Psychologie v ekonomické praxi“ Karlovou univerzitou v Praze (1966). Časopis sleduje pomoc hospodářské praxi při využívání psychologických poznatků. Má z československých psychologických časopisů největší, několikatisícový náklad.

Z významných mezinárodních akcí, které se uskutečnily v Československu, je třeba jmenovat ergonomickou konferenci z roku 1967 „Ergonomics in Machine Design“, jejíž materiály vydal ve 2 svazcích Mezinárodní úřad práce v Ženevě (1969). V roce 1972 proběhlo ve Smolenicích mezinárodní sympozium na téma „Psychologická analýza činnosti operátora“ (vyd. Bratislava, 1975). S mezinárodní účastí psychologů práce ze socialistických zemí proběhla konference Karlovy univerzity v Praze „Věda-člověk-racionalizace“ v roce 1971, 3. konference psychologů z průmyslu ČSSR v Bratislavě v roce 1976 aj.

Bylo realizováno několik desítek konferencí a sympozií, mezi nimiž např. na posledním IV. sjezdu čs. psychologů ve Třinci v roce 1975 sympozium „Vědeckotechnický rozvoj a úkoly psychologie v socialistické společnosti“.

Mezi významné výsledky činnosti čs. psychologů práce třeba počítat mezi jiným provedení psychologické analýzy několika desítek nových profesí a pracovních funkcí v průmyslu, dopravě, hornictví, stavebnictví, energetice, obchodu, zemědělství aj., a to nejen ve výrobní oblasti, ale

i u řídicích pracovníků, konstruktérů a projektantů, výzkumných a vývojových pracovníků. Tyto analýzy sloužily jako východisko k různým praktickým opatřením, zejména k racionalizaci a ke zlepšení organizace práce, pracovních podmínek a prostředí, tvořily základ pro systém práce s lidmi, výběr, rozmístování a hodnocení pracovníků aj.

Přínosné jsou práce z oblasti inženýrské psychologie, studia psychické zátěže při práci, sociální psychologie aj.

Čs. psychologové práce udržují dlouhá léta spolupráci se sovětskými psychology a s psychology ostatních socialistických zemí. V roce 1973 uskutečnila např. Čs. psychologická společnost tematický studijní zájezd skupiny 24 čs. psychologů práce do SSSR, kde byly navštíveny přední psychologické instituce v Moskvě, Leningradu a Jaroslavi.

PŘEHLED HLAVNÍCH PROBLÉMOVÝCH OKRUHŮ, ŘEŠENÝCH V PSYCHOLOGII PRÁCE

Teoretickými a metodologickými otázkami psychologie práce se u nás zabývali Doležal, Růžička, Bureš, Daniel, Chalupa, Čáp, Khol, Břicháček, Břicháček, Stříženeček, Křivohlavý, Hoskovec, Štikar aj. Bylo nutno překonávat starší představu o tom, že psychologie práce je jenom oblastí převodu poznatků obecné psychologie, resp. diferenciální psychologie do pracovního procesu, neboť ve skutečnosti neexistují taková hotová fakta, zákonitosti a pravidla, která by bylo možno používat adekvátně na konkrétní pracovní činnost lidí.

Východiskem je analýza, formulace a řešení praktických problémů v hospodářské praxi pomocí psychologických výzkumných metod a zpracování poznatků ve vědní systém. Společná je obecná psychologická teorie a metodologie, principy a přístupy.

O zásadní změně pohledu svědčí v současné době názory nejen našich, ale i zahraničních psychologů ze socialistických zemí (Lomov, Hacker, Straub aj.), že výsledky marxistické psychologie práce by se měly naopak stát směrodatné pro obecnou psychologii, neboť **pracovní činnost** představuje vedle učení nejdůležitější způsob **interakce** člověka s předmětným a sociálním světem.

Konstituování psychologie práce jako samostatné vědní disciplíny na principu **teorie činnosti** (Rubinštein, Leontjev, Ancyferová aj.) má za následek nejenom vypracování **obecné teorie**, týkající se struktury, determinace a mechanismů pracovní činnosti, jejího formování, vývoje apod., ale i **speciálních teorií**, které zahrnují:

1. různé konkrétní druhy pracovních činností,
2. působení různých vnějších a vnitřních podmínek, v nichž je činnost vykonávána (např. ruční, mechanizovaná, poloautomatizovaná, automatizovaná výroba),
3. dílčí funkční psychické systémy, pomocí nichž je činnost realizována (kognitivní, aktivační a motivační apod.).

Všechny vztahy mezi psychikou a různými činnostmi nejsou zatím zdaleka prozkoumané. Není ani k dispozici vyhovující klasifikace velkého

množství pracovních činností (udává se, že existuje na 20 000 různých profesí).

Psychologie práce, která studuje psychologickou stránku pracovních činností člověka včetně jeho osobnosti, přechází stále více na **komplexní, systémové a dialektické pojetí** vztahu člověka a práce. Znamená to, že je neplodné se omezovat pouze na analýzu izolovaných psychických procesů, stavů a vlastností člověka při práci, ale že je nutno hledat složitou **kauzální podmíněnost** těchto psychických jevů, podmíněnost společenskou, ekonomickou, technickou, osobnostní, kvalifikační, fyziologickou, zdravotní apod. Na základě takového přístupu je možné vyvozovat účinná opatření pro organizaci a řízení pracovního procesu, utváření a rozvoj osobnosti socialistického člověka, jeho vztahu k práci ap. Vztah člověka a podnikové organizace vystupuje stále naléhavěji do popředí (otázky kvalifikace, motivace, spokojenosti, stability pracovníků aj.). V tom smyslu je třeba provádět také analýzu **cílových stavů a prostředků** k jejich dosažení.

V mnoha případech je potřebný přechod k týmovému řešení problematiky za spolupráce fyziologů práce, hygieniků, sociologů, ekonomů, techniků a jiných specialistů. Realizace poznatků v praxi vyžaduje pak spoluúčast vedoucích pracovníků a funkcionářů politických a společenských organizací.

Je možné si představit i věcné dělení obsahu psychologie práce podle různých hledisek. Tak hovoříme např. o psychologii profesionální orientace a pracovní přípravy, o psychologii racionalizace a organizace výroby, o psychologii řízení, o psychologii v kádrové a personální práci, o sociální psychologii práce, o inženýrské psychologii, o psychologii hygieny a bezpečnosti práce apod.

Nové úseky se rýsují v poslední době na úseku plánování a realizace sociálního rozvoje pracovních kolektivů, při rozvoji iniciativy pracujících, zvyšování jakosti práce a výrobků, na úseku zabezpečování vědecko-výzkumného rozvoje. Psychologové práce se podílejí na školení vedoucích kádrů, což může příznivě ovlivňovat jejich spolupráci s řídicí sférou.

V každém z uvedených úseků se v uplynulých více než 30 poválečných letech v Československu více nebo méně intenzivně pracovalo, přičemž rozhodující byl stav poznatků v dané oblasti, společenská potřeba a historické podmínky. V průběhu padesátých let byly řešeny zejména otázky úpravy pracovních podmínek, psychologie hygieny a bezpečnosti práce, psychologie pracovního výcviku. Od poloviny padesátých let se začala rozvíjet práce psychologů v železniční dopravě, koncem padesátých a začátkem šedesátých let se dostává do středu zájmu psychočátkem šedesátých let se značně rozvinuly výzkumy v inženýrské psychologii v systému práce s lidmi, psychologie v kádrové a personální práci, sociální psychologie práce a posléze koncem šedesátých let a začátkem sedmdesátých let roste požadavek po rozpracování psychologie řízení, psychologické problematiky vědeckotechnické revoluce, psychologie tvořivé činnosti aj.

Paleta problémů, které jsou řešeny v úkolech základního a aplikovaného výzkumu a v praxi podnikových psychologů je velmi široká a není

již v silách jednoho pracovníka, aby je mohl všechny obsáhnout. Dochází proto k určité specializaci uvnitř samotné psychologii práce.

Existují i určité zvláštnosti problematiky psychologie práce podle jednotlivých odvětví národního hospodářství, i když zde nelze hovořit přímo o specializaci (psychologie práce v hornictví, v energetice, ve strojírenství, ve spotřebním průmyslu, ve stavebnictví, v zemědělství, v dopravě, v obchodu apod.). Další členění vyplývá z oborového systému řízení v čs. hospodářství, který však pro psychologii má význam zejména pro organizaci a metodické vedení psychologických pracovišť v rámci generálních ředitelství, sdružujících více podniků.

SOUČASNÝ STAV A ÚKOLY PSYCHOLOGIE PRÁCE

Vedle obecné problematiky regulace pracovních činností jsou výzkumně řešeny speciální otázky jednotlivých kategorií prací (výrobních, technických, řídicích, tvůrčích apod.). Dříve se tato tematika řešila v rámci analýzy práce a profesiografie a převážně deskriptivním, praktickým přístupem. Při zkoumání pracovních činností se vycházelo většinou z modelu osobnosti, z profilu pracovníka, nikoliv z modelu pracovního procesu a úlohy člověka v něm. Vyplyvalo to z jednostranného zaměření na problematiku výběru a rozmísťování pracovníků jako dominantní v psychologii práce.

V úzké návaznosti je rozpracování nosné teorie psychické zátěže, resp. jejich různých forem.

Osvětlení vyžaduje v psychologii práce vztah činnosti a osobnosti. Řešení, které bylo podáno před několika desetiletími v diferenciální psychologii (W. Stern) je neuspokojivé. Osobnost byla nazírána v podstatě jako individuální konstanta, rozhodující o způsobu odpovědi či reakce podle vzorce $R = f(O)$, kde R značí reakci a O znamená osobnost. Na tomto principu byla vybudována metoda testů.

Ve skutečnosti je vztah mnohem složitější. Činnost má jednak formativní význam pro organizaci osobnostního systému, na druhé straně je osobnost kvalifikačním předpokladem pro vykonávání určitých činností. To je však jen jedna stránka věci. Podstatou činnosti je řešení životních a pracovních problémů, které však není automatickým uplatňováním dispozic, nýbrž složitým kognitivním, motivačním, aktivačním a prováděcím procesem. Jde o dlouhodobé, střednědobé nebo krátkodobé cykly a odpovídající programy činnosti. Relativně málo pozornosti bylo dotedávna věnováno psychickým stavům, které mají významnou úlohu zejména při selhání pracovníků (řidiči, operátoři apod.).

V souvislosti se strukturálními změnami ekonomiky se dostává do předí stále více otázka řídicích a rozhodovacích procesů u člověka. S tím souvisí seznamování vedoucích pracovníků s problematikou vedení lidí, utváření sociálních skupin a kolektivů, jejich motivování a participace na řízení.

V 6. pětiletce je třeba věnovat více pozornosti důsledkům vědeckotechnické revoluce, vztahu člověka a moderní techniky, zavádění automati-

zovaných systémů řízení. Zvláštní důležitost má psychologické studium otázky spolehlivosti pracovníků (v dopravě, v energetice, v hornictví, stavebnictví, u operátorů, dispečerů aj.).

Zatímco v předchozí pětiletce v letech 1971–75 byl hlavní zájem věnován reorganizaci a prohloubení základního výzkumu v psychologii, tedy i v psychologii práce, v letech 1976–80 bude třeba dále zdokonalit organizaci aplikovaného výzkumu. Podle námi provedené ankety je jen v České socialistické republice v tomto období řešeno minimálně 125 výzkumných úkolů z psychologie práce, z toho se 45 týká základního výzkumu a 80 aplikovaného výzkumu. Odpovídá to současným trendům ve světě, kde aplikovaný výzkum má značnou převahu.

PSYCHOLOGIE PRÁCE V PODNIKOVÉ PRAXI

V současné době jde o realizaci metodického vedení psychologů práce v rámci jednotlivých generálních ředitelství, která sdružují více podniků. Je třeba podporovat vytváření větších pracovišť, obsazených minimálně 2–3 psychology práce. Integrace aplikovaného výzkumu sleduje zabránění duplicitě při řešení problémů a zvýšení odborné úrovně výzkumu i publikaci výsledků. Při některých generálních ředitelstvích již působí vědeckometodické rady pro psychologii práce.

Budeme usilovat o zkvalitnění přípravy nových psychologů práce, zejména pokud jde o jejich připravenost k řešení provozních problémů. Byl předložen kompetentním místům návrh na zavedení nástupní absolventské praxe na školících pracovištích. Systém postgraduálního studia psychologie práce, poprvé zavedený na čs. univerzitách v roce 1968, má být všeobecně rozšířen.

Z psychologů práce, kteří tvoří přibližně 1/3 všech psychologů v Československu, tvoří téměř polovinu ženy. Velmi dobře se ve své funkci osvědčují.

ZÁVĚRY

Výstavba psychologie práce jako teoretického a aplikačního oboru na principech marxisticko-leninské vědecké metodologie se ukázala plodným přístupem a přispěla k širokému využívání jejich výsledků ve společenské praxi. Přitom bylo třeba v domácích podmínkách překonat zejména tradice psychotechniky a diferenciální psychologie s jednostrannou orientací na individuální zvláštnosti člověka ve vztahu k pracovnímu procesu.

Vedle reflexního základu psychiky, principu odrazu je cílevědomě rozpracován v psychologii práce princip činnosti v pojetí Rubinštejna, Leonťjeva, Ancýferové aj. Je studována obecná struktura a dynamika i mechanismy psychické regulace činnosti, zejména však zvláštnosti různých druhů konkrétních činností. Zvláštní význam má deterministické pojetí lidské psychiky. Mezi významná témata je v současné době zařazeno studium vztahů mezi osobností a činností, řízení činností lidí v socialistické organizaci, kooperace a komunikace při společné činnosti, problematika

motivace, psychologických aspektů sociálního plánování, prevence a zjišťování psychické zátěže aj.

Stále častěji se při studiu vztahů člověka a práce uplatňuje komplexní, systémový a dialektický přístup, přihlížející k ekonomickým, sociálním, technickým, organizačním, osobnostním, kvalifikačním, fyziologickým, zdravotním podmínkám a souvislostem, bez nichž nelze adekvátně vědecky interpretovat složité psychické jevy a provádět vhodná opatření (např. výchovná, technická, organizační, řídicí apod.).

V aplikovaném výzkumu se setkáváme s poněkud odlišným profilem tématického zaměření, vyplývajícím z potřeb provozní praxe. V současné době jsou v popředí otázky motivačních struktur u konkrétních skupin pracovníků, jejich spokojenosti, adaptace a flukuačních tendencí. Je pokračováno v psychologické analýze některých vybraných pracovních činností, značný zájem je věnován problematice pracovního prostředí, hygieně a bezpečnosti práce, zdokonalování péče o pracující, řídicím činnostem na podniku, psychologii v kádrové a personální práci, školení vedoucích kádrů, inženýrské psychologii, organizaci a racionalizaci práce, zjišťování psychické zátěže při práci v konkrétních provozních podmínkách aj.

Při dalším rozvoji čs. psychologie práce, která dosáhla značných pozitivních výsledků ve výzkumu i v praxi, a to též díky podpoře stranických a státních orgánů, odborů a jiných společenských organizací, bude třeba dobudovat zejména organizační a institucionální základnu, která není úměrná relativně vysokému počtu nových odborných kádrů, které byly připraveny v posledních 5–10 letech.

V rámci sekce psychologie práce Čs. psychologické společnosti a Slovenské psychologické společnosti byly zpracovány četné materiály, přispívající k plnění náročného programu vytyčeného XV. sjezdem Komunistické strany Československa v oblasti výroby, sociálního a kulturního rozvoje vyspělé socialistické společnosti.

Již nyní jsou připravovány analýzy a studie, sloužící k ujasnění perspektiv a úkolů oboru po roce 1980.

LITERATURA

- Bureš, Zb., Psychologie práce a její užití, Praha, 1967, 2. vyd. 1973.
 Bena, E., Hoškovec, J., Štikar, J., Psychologie a fyziologie řidiče, Praha 1962.
 Čáp, J., Psychologie pracovního výcviku, Praha, 1964.
 Časopisy:
 Psychologie v ekonomické praxi, Praha.
 Československá psychologie, Praha.
 Studia psychologica, Bratislava.
 Syntéza, Bratislava.
 Activitas nervosa superior, Praha.
 Daniel, J., Psychológia práce, Bratislava, 1963.
 Psychologické aspekty pracovního výcviku, Bratislava, 1967.
 Daniel, J., a kol. Psychologická analýza činnosti operátora, Bratislava, 1975.
 Doležal, J., Psychologie práce, in: Využitie psychológie v socialistickej praxi, Bratislava, 1959, str. 31–36.
 Hoškovec, J., Štikar, J., Teorie nehod a metody psychologické prevence, Praha, 1976.
 Chalupa, B., Tvořivost ve vědě a technice, Brno, 1974.

- Chalupa, B., a kol. Psychologie práce v teorii a praxi, sv. 1, 2, Brno, 1969.
- Chalupa, B., Křivohlavý, J., Sedláček, J., Psychologické otázky působení fyzikálních a chemických faktorů na pracovišti, Praha, 1963.
- Křivohlavý, J., Člověk a stroj, Praha, 1970.
- Matoušek, O., Zastávka, Z., Metody rozboru a hodnocení systémů člověk-stroj, Praha, 1977.
- Khol, J., Podmínky efektivity řídicí práce, Praha, 1971.
- Khol, J., Člověk v systému řízení, Praha, 1975.
- Khol, J., Hodnocení pracovníků, Praha, 1975.
- Růžička, J., Personální řízení a psychologie, Praha, 1970.
- Růžička, J., Matoušek, O., Psychologie práce, Praha, 1963.
- Růžička, J., Matoušek, O., Hladký, A., Člověk a práce, Praha, 1972.
- Senka, J., Psychológia v podnikovej praxi, Bratislava, 1968.
- Strážnec, M., Súčasne tendencie v inžinierskej psychológii, Bratislava, 1971.
- Sedláček, J., Determinace senzomotorické koordinace, Brno, 1974.
- Sborníky:
- Využitie psychológie v socialistickej spoločenskej praxi, Bratislava, 1959.
- Zkušenosti a úkoly psychologie práce ve výrobě, Brno, 1965, 2. vyd. 1966.
- Psychologie v systému práce s lidmi, Praha, 1966.
- Ergonomics in Machine Design, 1969., ILO, Geneva, 1969., vol. 1, 2.
- Psychologické problémy racionalizace živé práce, Praha, 1974.
- Ideologické problémy rozvoje marxistické psychologie v ČSSR, Brno, 1973.
- Zborník z III. stretnutia psychológov priemyslu ČSSR, Bratislava, 1976.

РАЗВИТИЕ И ДАЛЬНЕЙШИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В ЧЕХОСЛОВАКИИ

В статье находится краткая история психологии труда в Чехословакии в течение 1945—1977 гг. К числу главных принципов, на которых основано построение марксистски ориентированной психологии труда, относятся: принцип единства теории и практики, анализ общественных потребностей как исходного пункта в решении проблем производства, комплексный, системный и диалектический подход к вопросу отношения человека к труду.

Теоретическая основа построена на рефлексном понимании психики, на принципе отражения и деятельности, принципе детерминизма и др. В настоящее время разрабатывается проблематика психической регуляции деятельности, не только в общем, но и в конкретных работах. Решается вопрос отношения личности и деятельности, социальной детерминации рабочей деятельности, вопрос психологических аспектов управления и руководства, психической нагрузки во время работы и др.

В аппликационном исследовании на первое место выступают особенности рабочей мотивации и отношение мотивирующих факторов к чувству удовлетворенности, адаптации и флуктуации работников. Изучается воздействие рабочих условий и среды, изучаются вопросы организации и рационализации труда, разные аспекты системы работы с людьми, включая в то подготовку и реализацию социальных программ развития рабочих коллективов.

В статье указываются важные вклады психологии труда в Чехословакии в организацию исследования, учебную подготовку и способ реализации знаний в общественной практике. В Чехословакии действует в настоящее время около 550 психологов труда с полным высшим образованием. В 1945—1977 гг. опубликовано чешскими и словацкими психологами труда более чем 5 тысяч публикаций.

DEVELOPMENT AND PERSPECTIVES OF PSYCHOLOGY OF WORK IN CZECHOSLOVAKIA

The paper outlines a concise history of psychology of work in Czechoslovakia for the period 1945—1977. The fundamental principles underlying the Marxist-oriented psychology of work in socialist society involve the unity of theory and practice, the

analysis of social needs as a starting point for the study of working problems, a comprehensive, dialectic system approach to the relation between man and work.

At present, the problems under study cover the psychical regulation of work activity, not only general but also in relation to concrete jobs. The problems to be solved experimentally concern the relationship between personality and activity, social determination of working activities, psychological aspects of working load, etc.

The applied research is aimed at working motivations and relations between motivating factors on the one hand and satisfaction, adaptation and turnover of personel on the other hand. The studies involve also the working conditions and milieu, organization and rationalization of work, various aspects of the treatment of personnel, including the preparation and amplementation of social programs designed to foster working teams.

The paper point out the main contribution of the Czechoslovak psychology of work, the organization of researches, the instruction in psychology at university and the application of psychology in social practice. In the present time, Czechoslovakia has 550 university-bred psychologists of work. During the period 1945-1977, Czech and Slovak psychologist of work published more than 5000 papers.