

K metodologii sociální analýzy pracovních kolektivů

JAROSLAV KOHOUT,
JAROSLAV KOLÁŘ
Vysoká škola ekonomická, Praha

V socialistických zemích se soustřeďuje stále větší pozornost teoretiků i praktiků na řízení sociálních procesů. Usnesení komunistických stran orientují společenské vědy na řešení aktuálních otázek výstavby socialistické společnosti, praxe musí denně rozhodovat a řídit řadu závažných sociálně ekonomických otázek. Pokud není ještě dostatek teoretických poznatků, není k dispozici metodologie, umožňující zvládnout sociální terén gnoseologicky a poté jej cílevědomě řídit, život prokazuje oprávněnost Leninových slov o nebezpečí živelnosti. Tato úskalí živelných rozhodnutí jsou zejména patrná a citelná v ekonomice, a to především v podnicích.

Je známo, jak široce se v posledních letech rozvíjí teorie a praxe plánování sociálního rozvoje kolektivů pracujících v SSSR; výchozí etapou tohoto jevu je v každém sovětském podniku sociální analýza.

U nás v Československu vyvolaly sovětské zkušenosti hned od počátku živý zájem [Kohout-Kolář 1971]. Dnes je tento zájem obecný; rozhodnutím federální vlády ČSSR došlo již v této pětiletce k zavedení komplexních programů péče o pracující do všech podniků a hospodářských organizací u nás. Výchozí etapou těchto programů je opět sociální analýza. Programy byly charakterizovány s. K. Hoffmannem, předsedou ÚRO, jako předstupeň plánů sociálního rozvoje.

Rozpracováním teorie plánování sociálního rozvoje a zejména metodologie sociální analýzy kolektivu pracujících podniku se od r. 1964 zabývá katedra ekonomické sociologie a psychologie fakulty řízení Vysoké školy ekonomické a to jak cestou vlastní teoretické a metodologické práce, tak cestou realizace sociálních analýz v československých průmyslových podnicích. Pověsimněme si nejdříve této praxe, abychom mohli přejít k určitým metodologickým zobecněním, vyplývajícím ze všech sociálních analýz dosud realizovaných touto katedrou.

I. Tesla Pardubice

Sociální analýza v tomto podniku byla připravována v témže roce jako v podniku Svetlana v Leningradě [1963]. Průzkum byl realizován v roce 1965 po konzultaci se stranickými orgány v Pardubicích. Výsledky průzkumu byly publikovány v roce 1966 [Kohout-Kolář 1966].

Tesla Pardubice je jedním z nejvýznamnějších podniků slaboproudé elektrotechniky v ČSSR, což je dáno jak výrobní tradicí, tak soudobým výrobním programem. V tomto podniku se zrodil první československý televizní řetěz od kamery až po přijímač, zde se uskutečnil první televizní přenos i první veřejné vysílání televizního programu (v roce 1948). Od roku 1955 byla Tesla Pardubice výrobcem televizorů a později i magnetofonů. Řada značek výrobků tohoto podniku je široce známa nejen v ČSSR, nýbrž i v zahraničí. Technologií

výroby je dáno (zejména u montážního pásu televizorů), že podnik zaměstnává značné procento žen, že jednotlivé části pracovního procesu jsou vysoce specializované a že tedy změny výrobních programů vyžadují značné přeškolení pracovníků, jakož i řešení celé škály vztahů interpersonálních, vztahů v sociálních skupinách i mezi nimi, vztahů vedení a kolektivů atd.

Vzhledem k nutnosti analyzovat komplexně vztahy k řízení bylo použito kombinace různých metod a technik. Ve výzkumu byly použity tyto metody:

1. statistická — ve třech etapách:
 - a) k získávání statistických údajů o zkoumaném vzorku,
 - b) při zpracování průzkumu ve strojně početní stanici,
 - c) při statistickém rozboru získaného materiálu;
2. srovnávací {typologická} — při zkoumání pozic a rolí, postojů a hodnot jedinců a sociálních skupin v analyzovaném vzorku;
3. monografická {kauzální} — při zkoumání uceleného provozu výroby televizorů z různých hledisek.

Těmto metodám odpovídaly i použité techniky. Dotazník byl konstruován dlouhodobě. Po diskusích ve výzkumném týmu byl prověřen v předvýzkumu v závodě Tesla Strašnice v Praze. Na základě jeho výsledků byl doplněn a přepracován.

Kromě hlavního dotazníku byla provedena i speciální anketa

- a) k průzkumu učňů;
- b) pro zjištění podmínek a hodnocení stravování zkoumaných pracovníků v závodě.

Pracovníci výzkumného týmu prováděli standardizované i nestandardizované interview, studium dokumentů v závodě i o závodě, sociometrické měření a přímá pozorování.

Materiál z výzkumu byl zpracován strojně početní stanicí Vysoké školy ekonomické podle koncepce vypracované týmem katedry ekonomické sociologie a psychologie této školy. V týmu pracovali i vedoucí oddělení výchovy kádrů, vedoucí osobního oddělení a lékař, vedoucí odboru hygieny práce OHES.

Kolektiv provedl veškeré práce bezplatně jako svůj socialistický závazek.

Výzkum se konal před deseti lety. V čem může být ještě zajímavý?

Zdá se, že svou koncepcí a metodologií. Srovnáme-li ji totiž s nejnovějšími koncepcemi sovětskými, s metodikou plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících, zjistíme, že právě v tomto směru má náš a sovětský přístup mnoho společného:

1. Výzkum byl koncipován jako analýza sociální reality ve vazbě na technický rozvoj a úkoly hospodářského plánu — tedy jako metoda skutečně marxistického, komplexního plánování.
2. Tomu odpovídalo složení výzkumného týmu: ekonom práce, ekonom průmyslu, sociologové, psychologové, lékař, statistik. Výzkum byl proveden v úzké spolupráci se stranickými a odborovými funkcionáři, s funkcionáři Svazu mládeže v podniku.
3. Výchozí kapitolou byla analýza sociální struktury kolektivu pracujících {profesionální, věková, kvalifikační, ženy, mládež}.

Druhou kapitolou byla analýza pracovního prostředí, přesné měření prvků fyzického pracovního prostředí.

Třetí kapitolou byla analýza sociálního klimatu zkoumaného kolektivu {sociální soudržnost zaměstnanců, spokojenost s prací, se stylem vedení a řízení, hodnotový systém, komunikace}.

Čtvrtou kapitolou bylo odměňování a aspirace pracovníků na další postup. Pátou — volný čas zaměstnanců.

4. Na závěr výzkumu byla uspořádána stranicko-vědecká konference, které se zúčastnili funkcionáři strany a odborů, Svazu mládeže, celý řídicí štáb podniku a vybraní představitelé těch provozů, v nichž se výzkum konal.
5. Výsledkem jednání konference byl příkaz ředitele, který byl závazný, termínovaný, se jmenovitou odpovědností, stanoveným způsobem kontroly plnění — měl tedy funkci plánu.
6. Bylo plánováno opakování sociální analýzy v tomtéž podniku po dvou letech a to ve stejných provezech, aby bylo možno měřit sociální efektivnost přijatých opatření a rovněž kontrolovat realizaci závěrů.

Výzkum v Tesle Pardubice ověřil některé metodické postupy, které pak byly používány i při jiných výzkumech. O výsledcích opatření provedených na základě výzkumu, byla v Tesle natočena rozhlasová reportáž, která ukázala některé pozitivní výsledky. Projevily se zejména ve vyšší stabilitě pracovníků podniku a ve zlepšení vztahů mezi mistry, předáky a dělníky.

II. Elektro-Praga Hlinsko

Jestliže průzkum v Tesle Pardubice představoval první komplexní sociální analýzu kolektivu pracujících, sociální analýza kolektivu pracujících Elektro-Praga Hlinsko byla již cílevědomým metodologickým stupněm ve prospěch přípravy a zavedení komplexních programů péče o pracující v ČSSR. Experimentování těchto programů bylo stranickými, odborovými a vládními orgány stanoveno na léta 1974 a 1975; k realizaci sociální analýzy kolektivu pracujících Elektro-Praga Hlinsko došlo v r. 1973 a její závěry byly předány Ústřední radě odborů a Federálnímu ministerstvu práce a sociálních věcí.

Národní podnik Elektro-Praga Hlinsko, který byl zvolen k provedení sociální analýzy, představuje podnik střední velikosti, s výrobním programem spotřebního elektrosortimentu (vysavače, mixéry, infrazářiče, grily apod.). Výrobky jsou moderní, vysoce kvalitní, známé v Československu i v řadě zemí, do nichž Elektro-Praga exportuje.

Podnik byl k výzkumu vybrán proto, že umožňoval analýzy vlivů technických inovací na sociální rozvoj, že je vhodný i z hlediska vyváženosti práce mužů a žen, že je situován ve městě střední velikosti, kde je lépe možno analyzovat i vztahy mezi podnikem a komunitou.

Sociální analýza se orientovala zejména na tyto oblasti:

- A. Technické inovace a jejich vliv na sociální strukturu podniku.
- B. Zlepšování pracovních podmínek a péče o zdraví pracujících.
- C. Základní postoje k podniku, k vykonávané pracovní činnosti a iniciativa pracujících.
- D. Vztahy mezi podnikem a komunitou.

Jakých metod a technik bylo při výzkumu použito? Již předvýzkum ukázal na nezbytnost velmi konkrétní formulace cílů výzkumu, což bylo nutno vyjádřit i ve formulaci pracovních hypotéz. Míhavost pracovních hypotéz orientuje terénní práci do nereálné šíře a znemožňuje sociotechnické závěry.

Technika dotazníku se ukázala být schůdnou, avšak okruh subjektivních postojů zachytila pouze schematicky, bylo tedy nutno pracovat kombinací dalších technik. Byla uplatněna metoda statistická a monografická.

Kromě dotazníku tým používal dokumenty podniku a o podniku, realizoval

řízený rozhovor s mistry, řízený rozhovor s částí zaměstnanců podniku. Byla provedena obsahová analýza podnikového časopisu *Kontakt*.

Výzkumný tým se seznámil s podnikem a provozy, diskutoval s vedoucím štábem podniku i nadřízené hospodářské jednotky — VHJ Pragounion.

Výzkum přinesl nové poznatky, zejména pokud jde o technické inovace a jejich vliv na sociální strukturu i pracovní podmínky pracovníků podniku. Objasní také podíl různých skupin pracujících na vynálezech a zlepšovacích návrzích. Pomohl diferencovat pracovní kolektiv podle obsahu práce.

Druhou závažnou oblastí, v níž výzkum přinesl nové poznatky, je vztah podniku a komunity. Analýza tohoto vztahu ukázala možnosti spolupráce vedení podniku s orgány komunity, strukturu potřeb pracovníků podniku i vliv podniku na život komunity.

Není účelem této stati publikovat výsledky celé rozsáhlé sociální analýzy.[1] Lze však konstatovat, že se stala východiskem pro zpracování komplexního programu péče o pracující v podniku samém, metodologicky pak byla využita státními i odborovými orgány při přípravě metodických pokynů k zavedení komplexních programů v celém našem národním hospodářství.

III. Komparativní výzkumy v několika podnicích

Na období 6. pětiletky se stala katedra ekonomické sociologie a psychologie řešitelkou dílčího úkolu státního plánu. Cílem výzkumného úkolu je propracovat metodiku sociální analýzy kolektivu hospodářské organizace. Katedra se při řešení tohoto úkolu opírá o výzkumnou práci Ústavu pro filozofii a sociologii ČSAV, který je koordinátorem hlavního úkolu *Teoretické otázky řízení sociálních procesů v podmínkách vědeckotechnické revoluce*.

Základem metodologického přístupu k výzkumnému úkolu je sociologická a psychologická charakteristika kolektivu pracujících hospodářské organizace [Teoretická 1976]. Kolektiv pracujících hospodářské organizace je definován jako soubor všech pracovníků této organizace spjatý činnou spoluprací při realizaci společensky významných hodnot. Velká pozornost je věnována rozboru sociálního systému hospodářské organizace, zejména jejich sociálních funkcí. Pro účely výzkumu byly definovány také hlavní znaky rozvoje a hlavní znaky stagnace sociálního systému hospodářské organizace. V teoretické přípravě výzkumu byla propracována problematika pracovních skupin, zejména jejich dynamika.

Rozbor současného stavu hospodářské organizace by měl být zaměřen jednak na analýzu sociálních struktur, sociálních procesů a sociálních vztahů v pracovním kolektivu. Dále by předmětem analýzy měly být skutečnosti, které znesnadňují práci členů kolektivu, narušují jeho profil nebo vyvolávají nespokojenost v práci. Konečně je zapotřebí zachytit hlavní vývojové tendence a analyzovat je zejména z hlediska dosažení harmonického vývoje ve všech oblastech života socialistické společnosti.

Na základě konfrontace sociologické a psychologické teorie s úkoly hospodářské praxe byla stanovena tato dílčí témata výzkumu:

1. Změny v obsahu práce a jejich vliv na profesní strukturu organizace
2. Sociální podmínky pracovní aktivity, iniciativy a účasti pracujících na řízení
3. Kolektiv podniku a jeho vztahy k veřejnosti
4. Sociální a pracovní adaptace pracovníků jako předpoklad jejich pracovního rozvoje

(1) Některé výsledky jsou publikovány v [Kohout : 1976] a [Čerkašov : 1978].

5. Sociální klima a jeho význam pro pracovní kolektivy
6. Specifika práce žen v podnikovém kolektivu
7. Místo mládeže v podnikovém kolektivu
8. Význam pracovního prostředí pro činnost kolektivu
9. Vedoucí pracovník a jeho úloha v sociálním plánování

Tato témata byla v různém rozsahu a v rozdílné hloubce zpracována v těch podnicích, v nichž kolektiv katedry prováděl sociální analýzu. Byly to *Závody na výrobu vzduchotechnických zařízení* v Milevsku a v Prachaticích. Na výzvu Městského výboru KSČ v Praze o spojení vědy s výrobou byla provedena sociální analýza v tiskárně *Mír* v Praze.

V těchto třech výzkumech byly získány nové poznatky, zejména o sociálních vztazích v pracovních kolektivech, o struktuře pracovních skupin a faktorech, které ovlivňují aktivitu a iniciativu pracovníků, zejména pak jejich podíl na řízení. Stejná metodika umožnila srovnávání těchto údajů z různých podniků i z různého ekologického prostředí.

Znovu se osvědčila spolupráce sociologů s psychology, zejména v řešení problematiky pracovní a sociální adaptace. Výzkumy přispěly k prohloubení teorie i k novým metodologickým poznatkům. Nebyly však dosud využity všechny možnosti, které tento koordinovaný sociologický a psychologický přístup poskytuje.

IV. K některým teoretickým a metodologickým otázkám sociální analýzy pracovních kolektivů

Plánování sociálního rozvoje vyžaduje stále prohlubování poznatků o pracovních kolektivech, o jejich sociální struktuře, činnostech i postojích a názorech. Důkladná sociální analýza je předpokladem pro zpracování prognózy a na jejím základě i koncepce plánu sociálního rozvoje. Sociální analýza rozšiřuje oblast poznání, a proto i lépe usměrňovaných vývojových tendencí kolektivů socialistických hospodářských organizací.

Všeobecně je přijata zásada, že sociální analýza je komplexní, interdisciplinární přístup ke zkoumání pracovních a životních podmínek, společenských aktivit i stupně uvědomění pracovních kolektivů [Bauerová 1972]. Tyto okruhy poznatků byly formulovány již K. Marxem v jeho dělnické anketě [Rychtařík 1974]. Jsou dosud hlavním předmětem studia sociologů a jiných společensko-vědných pracovníků.

Sociální analýza je záležitostí profesionálního přístupu různých specialistů k jednomu objektu, jímž je pracovní kolektiv. Je tedy nutno tvořit týmy, které provádějí sociální analýzu rozdílnými metodami a technikami. Tato zásada však neznamená, že se na sociální analýze nemohou podílet vedoucí hospodářští pracovníci, představitelé politických organizací a jiní pracovníci podniků. Jejich úloha je především v tom, že provádějí analýzu na základě svých zkušeností a že pomáhají interpretovat objektivní materiály vypovídající o daném pracovním kolektivu. Jde zejména o rozbor informací, vypovídajících o vybavení podniku, o pracovních podmínkách a intenzitě práce. Patří sem i informace vypovídající o plnění plánu, o životní úrovni pracovníků, o ekonomických výsledcích pracovní iniciativy. Velkou úlohu mají v sociální analýze také informace o politické struktuře pracovního kolektivu, o jeho politické aktivitě a vyspělosti. Všechny tyto informace jsou pro sociální analýzu nezbytně nutné, má-li být pozitivním přínosem pro řízení a plánování sociálního rozvoje.

Jednou z nejdůležitějších součástí sociální analýzy je analýza sociologická. Je nezastupitelná jinou vědní disciplínou, sama ovšem nemůže nahrazovat

rozbory ekonomické nebo psychologické. Užitečná je zejména spolupráce s odborníky v oblasti ekonomiky práce, kteří mohou přispět především k řešení otázek ekonomické efektivnosti sociálního rozvoje a zpracování sociálních opatření, která mají sloužit růstu produktivity práce. Nelze však ztrácet ze zřetele základní cíl, kterým je všestranný rozvoj člověka v pracovním kolektivu. Velmi důležitá je i psychologická analýza, která postihuje hlavně postoje a chování lidí. Je třeba zkoumat i funkce sociálních institucí, které jsou předmětem studia sociologie. Je samozřejmé, že v týmu provádějícím sociální analýzu by měli pracovat i fyziologové a lékaři.

Velký význam pro sociální analýzu má ekonomika daného odvětví národního hospodářství. Právě ekonomika odvětví umožňuje hodnotit hlavní směry vývoje podniku. Na základě ekonomického rozboru je možno posoudit stabilitu výrobního programu, rentabilitu výroby, a tudíž i perspektivu rozvoje nebo stagnace daného podniku. Řešení těchto otázek však patří k nejobtížnějším.

Dalším požadavkem sociální analýzy je srovnávání situace a vývojových trendů různých podniků jednoho oborového ředitelství a různých oborů v rámci resortu. Vzhledem k tomu, že dosud nejsou zpracovány normativy sociální vybavenosti podniků, je možno objektivizovat potřeby jen srovnáváním s úrovní, které v této oblasti bylo dosaženo v obdobných podnicích. Je proto žádoucí, aby sociální analýza byla prováděna nejen z hlediska a na základě potřeby podniků, ale i pro oborová ředitelství a resortní ministerstva. Zřejmě se v této oblasti neobejdeme ani bez mezinárodního srovnávání, zejména pokud jde o sociální důsledky technického rozvoje.

Jednou ze závažných otázek sociální analýzy je její rozsah. Naše zkušenosti ukazují, že u podniků střední velikosti je možno do sociologických výzkumů zahrnout všechny pracovníky těchto organizací. Tento přístup má některé výhody. Zejména jde o získání úplných objektivních dat, tj. údajů o sociální struktuře pracovních kolektivů. Další výhodou tohoto postupu je zainteresování celého pracovního kolektivu na prováděné sociální analýze. Konečně jde také o možnost vytvořit ucelenou sociální mapu celého podniku a využít ji ke zpřesnění řídicí práce. Nevýhodou tohoto způsobu získávání údajů je nemožnost provádět tato šetření častěji.

V některých organizacích je používán systém periodického průzkumu předem vymezeného okruhu otázek na vzorku respondentů, kteří představují jen část pracovního kolektivu. Tato metoda má svůj význam v tom, že umožňuje sledovat dynamiku pracovního kolektivu, vývoj jeho objektivních i subjektivních charakteristik. Kombinací obou metod je možno vytvořit poměrně dobrou základnu pro sociologickou stránku sociální analýzy.

Sociální analýza se musí opírat především o dobrou teoretickou koncepci zkoumané otázky. Bez této koncepce není možno získané fakty správně zařadit do systému dosavadních poznatků a správně je interpretovat. Sociologické rozbory v současné době zachycují otázky, které ovlivňují vývoj pracovních kolektivů. Soustředíme pozornost na některé z nich.

1. Sociální struktura

Studium každého složitějšího jevu obvykle začíná studiem jeho struktury. Tak je tomu i při studiu pracovních kolektivů. Při analýze sociální struktury pracovních kolektivů je třeba vycházet ze studia sociální struktury jednotlivých odvětví národního hospodářství, kde jsou zachyceny obrysy třídní struktury společnosti a jejich sociálně profesních skupin.

Řadu údajů, především statistických, získává ekonomika jednotlivých výrobních odvětví. Je tedy užitečné na tyto údaje, které jsou zjišťovány pro potřeby řízení národního hospodářství, navazovat. Například ekonomika průmyslu

[Šafař 1976] zachycuje řadu údajů o sociální struktuře pracovních sil. Sleduje zejména rozšířenou reprodukci pracovních sil, a to jak její kvantitativní, tak i kvalitativní stránku, tj. růst počtu pracovníků i růst jejich kvalifikace. Sleduje také podíl žen na celkovém počtu dělníků. Zachycuje změny v obsahu práce dělníků, které vedou k vytvoření nové kvalifikační struktury. Ekonomika průmyslu se zabývá také vývojem struktury vzdělání technicko-hospodářských pracovníků a prognózováním jejího dalšího vývoje. Bere v úvahu i různé formy zvyšování kvalifikace v podniku a výchovu učňů.

Jakým způsobem navazuje na tyto údaje sociologie průmyslu? Sociologie průmyslu zatím nedisponuje informačním systémem, který by umožňoval hlouběji zkoumat sociální strukturu průmyslu v celostátním měřítku. Takový systém je teprve třeba vytvořit. Analýza sociální struktury podnikových kolektivů však již dává možnosti pro hlubší analýzu základních vztahů mezi jednotlivými sociálními skupinami pracujících. Především je možno ukazovat rozdílnou demografickou strukturu jednotlivých kvalifikačních skupin. Tím se odhalují existující rozpory v kvalifikační struktuře, její nerovnoměrný vývoj. Dále se sociologie musí zabývat zvláštnostmi vývoje jednotlivých skupin povolání. Ekonomika průmyslu již nemá prostředky k tomu, aby zachycovala vnitroprofesní a meziprofesní mobilitu, její motivy a směry. Sociologický průzkum však tyto tendence může poměrně dobře zachytit a pokud se této otázce věnuje dostatečná pozornost, je možno jednorázovým průzkumem zachytit profesní změny za delší předchozí období. Ze získaných údajů pak je možno usuzovat na vývoj v příštích letech. Tento postup usnadňuje plánování reprodukce pracovních sil i jejich rekvalifikace.

Sociologie průmyslu studuje sociální strukturu pracovních kolektivů také jako systém pozic a rolí. Kategorie profesních pozic a rolí umožňuje seskupovat povolání do velkých celků, a tak obsáhnout poměrně malým počtem údajů většinu pracovníků v daném podniku. Poznatky o sociální struktuře dělníků, mistrů, středních technických a administrativních pracovníků, specialistů a ředitelů jsou specifickým přínosem sociologie ke studiu sociální struktury průmyslu. Umožňují zejména zachytit sociální systém řízení a podíl jednotlivých skupin pracujících na řízení. Pro výzkum profesních pozic a rolí vedoucích hospodářských pracovníků byla vytvořena a v řadě výzkumů vyzkoušena metodika, která kombinuje výpovědi pracovníků o sobě s výpověďmi o jejich nadřízených a podřízených. Tímto způsobem je možno získané údaje značně objektivizovat a současně konfrontovat subjektivní představy o zastávané roli s jejím objektivním projevem v systému řízení [Kolář 1972].

Při rozboru sociální struktury pracovních kolektivů se ukazuje, že dělnické jádro těchto kolektivů tvoří většinou pracovníci několika málo profesí. (Ve dvou zkoumaných závodech tvořili více než polovinu všech dělníků pracovníci dvou profesí.) Tato skutečnost potvrzuje předpoklad, podle něhož je možno učinit problematiku profesí předmětem většiny sociologických analýz pracovních kolektivů. Půjde nyní o to zjistit hlavní profilující profese různých průmyslových oborů a odvětví a dále je soustavně zkoumat. Tak je možno velmi podstatně zkvalitnit podklady, které dávají sociologické průzkumy pro řízení výchovy dělnického dorostu i pro řízení vnitroprofesní i meziprofesní mobility.

Údaje o sociální struktuře pracovních kolektivů jsou „holou faktografií“, pokud nejsou spojeny s údaji o chování, postojích, hodnotových orientacích a sociálních normách jednotlivých profesních skupin. Teprve pak dávají plastický obraz sociální skutečnosti. Prostředky k systematickému získávání těchto údajů má právě sociologie a sociální psychologie. V tomto směru nemohou být zastoupeny jinými vědami. Sociologické a sociálně psychologické výzkumy

ukazují, že jednotlivé demografické skupiny, profesionální skupiny a kvalifikační skupiny se od sebe svými postoji liší. Výzkum těchto postojů pomáhá diferencovat pracovní kolektivy a zpřesňovat podklady pro řídicí práci vůbec a politickou a výchovnou práci zvlášť.

Vývoj sociální struktury pracovních kolektivů je nutno studovat také jako střídání generací. Jednotlivé generace se od sebe liší jak úrovní kvalifikace a způsobem jejího získání, tak i některými svými postoji a chováním. Zvláštní význam má proto zejména sledování procesu výchovy nejmladší dělnické generace. Sociologické průzkumy by měly sledovat, jak se vytváří vztah učňů ke kolektivu podniku. To je jedna z nejdůležitějších součástí procesu adaptace. Ne vždy jsou však tyto otázky předmětem sociologických výzkumů. Vysoký podíl vyučenců, kteří odcházejí krátce po vyučení nebo po základní vojenské službě do jiných odvětví národního hospodářství a často nevyužívají svou původní kvalifikaci, ukazuje, že proces jejich adaptace k získané profesi není dosud dobře zvládnut. Sociologické průzkumy musí na tuto skutečnost upozorňovat a zjišťovat příčiny.

Při studiu profesních pozic a rolí je třeba věnovat větší pozornost také středním administrativním pracovníkům, tj. písáčkám, účetním, sekretářkám apod. O této skupině pracovníků nemáme zatím dostatek údajů a také na ni nebyl dosud zaměřen monografický sociologický výzkum. Nedostatečný zájem o výkon těchto funkcí ukazuje, že i v této oblasti vzniká řada problémů, které je třeba řešit. Oblast administrativních pracovníků stojí často mimo zájem sociologů, i když zde zejména v souvislosti se zaváděním samočinných počítačů vznikají nové způsoby práce a s nimi spojené nové problémy. Velmi podstatně se mění funkční struktura pracovníků při převodu účetních a statistických operací na samočinné počítače. Celkově přitom počet administrativních pracovníků neklesá a tvoří významnou část pracovních kolektivů průmyslových podniků.

V souvislosti s problematikou profesních skupin vystupuje do popředí zájem i problematika obsahu práce. Sociologické výzkumy obsahu práce jsou značně rozšířeny zejména v sovětské průmyslové sociologii [Čelovek 1967], ve francouzské sociologii pak zejména u G. Friedmanna [Friedmann 1955]. Vyplývá z nich, že člověk svou práci značně přesahuje, že má mnohem širší znalosti a schopnosti, než dokáže ve své práci uplatnit. Právě pro hodnocení tvořivosti práce má velký význam klasifikace dělnických profesí, tak jak ji provádí sovětská průmyslová sociologie. Naše výzkumy ukázaly, že obsah práce je faktorem, který významně ovlivňuje stabilitu pracovníků v organizaci, mezilidské vztahy v pracovních kolektivech, podíl na řízení i prožívání volného času. Tyto výzkumy vycházely převážně ze subjektivního hodnocení tvořivosti práce pracovníky samými. Ve spolupráci s psychology je třeba vyvíjet objektivnější metody tohoto hodnocení. Přes určité nepřesnosti má však subjektivní hodnocení tvořivosti práce značný význam, protože se v něm koncentruje celý vztah člověka k práci, stupeň její oduševnělosti, zaujetí člověka prací. Je možno říci, že čím je práce tvořivější, tím více člověka „pohlcuje“, tím větší zaujetí jí věnuje. To vše svědčí pro to, aby subjektivní hodnocení tvořivosti práce bylo jedním z ukazatelů sociálního klimatu podniku.

S problematikou profesní struktury souvisí také možnost zvyšování kvalifikace jako základ dalšího osobního růstu pracovníků. Sociologické výzkumy ukazují, že určitá část pracovníků již tuto možnost nevidí a s tím také souvisí jejich nižší hodnocení perspektivy vlastního uplatnění v podniku. Inženýrsko-techničtí pracovníci většinou lépe hodnotí své možnosti zvyšovat si kvalifikaci než dělníci. Motivaci ke zvyšování kvalifikace a hlavně využívání již získané kvalifikace je třeba věnovat v sociologických výzkumech zvýšenou pozornost.

Jde nejen o otázky rozvoje osobnosti, ale i o využití značných prostředků, které byly společností vynaloženy na získání určité kvalifikace.

2. Pracovní podmínky

Značná pozornost je v sociální analýze věnována pracovním podmínkám. Používá se spíše subjektivního hodnocení těchto podmínek pracovníky než jejich objektivního měření, například prostředky ergonomie, fyziologie a psychologie práce. Sociologický průzkum může tedy zjišťovat naléhavost řešení pracovních podmínek tak, jak ji pocítují pracovníci zkoumaných kolektivů.

Výzkumy potvrzují, že v pracovních podmínkách jsou podstatné rozdíly mezi jednotlivými skupinami pracovníků. Především jsou to rozdíly v pracovním prostředí dělníků, z nichž velká část dosud trpí hlukem, exhalacemi, horkem, prašností a špatným osvětlením pracoviště. Rovněž vybavení šaten a umývárny bývá předmětem kritiky. Není proto nelogické, jestliže se v komplexních programech péče o pracovníky objevuje problematika pracovního prostředí na prvním místě.

K pracovním podmínkám patří také směnnost. Je to jeden z nejdůležitějších ukazatelů ekonomických, vypovídajících o využití základních fondů, i sociálních, ovlivňujících časový režim pracovníků. Průzkumy ukazují, že práce na jednu směnu podstatně zvyšuje spokojenost pracovníků. Směnnost velmi podstatně ovlivňuje flukтуаční tendence, pokud s prací na směny není spojena vyšší mzda. Směnnost však nemá vliv na spokojenost s vedoucím ani na hodnocení organizace práce; nezvyšuje tedy počet pracovních konfliktů. Směnnost více vyhovuje mužům než ženám, ženatým než svobodným, starším než mladším. Směnnost však zvyšuje závislost pracovníků na závodní jídelně a kvalita její práce významně ovlivňuje celkovou spokojenost pracovníků. Směnnost většinou nemá vliv na dobu trvání cesty do práce a z práce. Je tedy možno říci, že za určitých podmínek (zlepšení odměňování a péče o pracovníky) je možno zvyšovat směnnost, aniž to vyvolá podstatně vyšší nespokojenost pracovníků. Tyto otázky je třeba dále zkoumat zejména v souvislosti se zaváděním automatických linek s nepřetržitou výrobou.

3. Sociální klima

Sociální klima je poměrně dobře rozpracovanou oblastí sociální analýzy [Kohout-Kolář 1976]. Bylo již důkladně zkoumáno v celé řadě výzkumů. I když v pojetí jednotlivých autorů jsou dílčí rozdíly, jádrem sociálního klimatu zůstávají hodnotové orientace pracovníků, sociální normy pracovních skupin a vztahy mezi pracovníky, především pak styl řízení. Studium se soustřeďuje na výzkum těchto faktorů uvnitř podniků. Málo se zatím bere v úvahu vliv celospolečenských faktorů, které také sociální klima ovlivňují, jako je vztah mezi potřebami a zdroji pracovních sil, celková pracovní disciplína v národním hospodářství, rychlost technického, ekonomického a sociálního rozvoje daného průmyslového oboru, iniciativa a aktivita pracujících v daném odvětví národního hospodářství a v dané územní oblasti. Všechny tyto faktory ovlivňují sociální klima v konkrétních pracovních kolektivech. Plně však i nadále platí zásada, že o příznivé sociální klima v každém kolektivu je třeba bojovat, neregistrovat pasívně negativní jevy, jako nízké využití pracovní doby, vysoký podíl zmetků nebo nízkou kvalitu řídicí práce, ale usilovat o zvýšení pracovní morálky aktivními opatřeními v rozhodujících pracovních kolektivech daného podniku. Sociální klima je v každém podniku formováno všemi stránkami jeho sociálního systému, a proto může do značné míry odrážet chování a vědomí pracovního kolektivu. Proto musí být předmětem soustavné sociální analýzy.

S problematikou sociálního klimatu úzce souvisejí také tradice pracovního kolektivu. Pozitivní a negativní působení některých tradic by rovněž mělo být předmětem výzkumu, protože může značně pomoci při vytváření vztahů pracovníků k podniku. Hrdost na velké tradice technického pokroku či sociálních bojů může výrazně formovat vědomí pracovníků konkrétního podniku. Tyto tradice je však třeba vždy srovnávat se současným stavem, protože jen tak může tradice vyvolávat společensky aktivní chování pracovníků. Silné tradice vznikají zejména tam, kde přebírá povolání syn po otci, kde vznikají „dělnické dynastie“, kde v jednom podniku pracuje několik generací jedné rodiny.

Sociální klima výrazně ovlivňuje také aktivitu a iniciativu pracovníků. Průzkumy ukazují různý stupeň iniciativy pracujících v různých závodech a zejména v různých odvětvích národního hospodářství. To platí jak pro účast v socialistickém soutěžení, tak pro činnost komplexních racionalizačních brigád a hnutí zlepšovatelů a vynálezců. Účast ve zlepšovatelském hnutí zřejmě úzce souvisí s technologií výroby a z ní vyplývající profesionální a kvalifikační strukturou. Některá odvětví poskytují menší možnosti pro zlepšovatelství a vynálezeckví, v jiných naopak jsou dosud nevyužitě možnosti. Počet podaných zlepšovacích návrhů se výrazně zvyšuje po deseti letech práce v závodě. Pokud jde o věk, je nejproduktivnější skupinou kategorie mezi čtyřicátým a padesátým rokem. Podávání zlepšovacích návrhů také silně koreluje se vzděláním a kvalifikací. V další výzkumné práci bude třeba zjišťovat motivaci zlepšovatelů a jejich názory na to, co by mohlo zvýšit rozsah a hlavně intenzitu zlepšovatelského hnutí.

V. Závěry

Při hodnocení vývoje naší ekonomiky orgány centrálního řízení bylo konstatováno, že jsou velké rozdíly v úrovni řízení různých podniků. Tyto rozdíly vyplývají mimo jiné i z rozdílné úrovně rozborové činnosti v těchto podnicích. Opomíjení rozboru struktury, aktivity a orientace podnikového kolektivu je dosud častým jevem. Je proto třeba řešit současně dva úkoly: vychovávat specialisty, kteří budou sociální analýzu provádět a současně učit vedoucí pracovníky jejich výsledků používat. Stále výrazněji se prosazuje poznání, že při řízení pracovních kolektivů se nevystačí jen s osobní zkušeností. Vybudování systému sociální analýzy ve výrobních podnicích je obtížný, dlouhodobý, ale splnitelný úkol.

Při sociální analýze pracovních kolektivů se jednak prohlubuje metodologie průmyslové sociologie, jednak se vytvářejí nové vztahy sociologie k příbuzným vědám. Sociální analýza probíhá v interakci výzkumných pracovníků, pracovních kolektivů a jejich vedoucích pracovníků a funkcionářů politických organizací. Potvrzuje se centrální úloha sociologie v sociální analýze.

Sociální analýza pracuje s již vytvořenými sociologickými kategoriemi, které jsou specifikovány a ověřeny řadou výzkumů. Je však třeba standardizovat metodiku zkoumání těchto kategorií tak, aby umožňovala plnou srovnatelnost údajů získaných v různých podnicích. Je žádoucí doplňovat zjišťování subjektivních názorů a údajů pracovníků objektivními měřeními i pozorováním a rozbořením objektivních materiálů a jinými metodami sociologické analýzy.

Sociální analýza rozvíjí také předmět těch věd, které jsou při ní uplatňovány. V oblasti průmyslové sociologie se zejména rozvíjí problematika obsahu práce

a zvyšování kvalifikace. Nové poznatky byly získány také o pracovních podmínkách.

V neposlední řadě sociální analýza ukazuje konkrétní problematiku aktivity a iniciativy pracovníků a pomáhá tak vytvářet předpoklady pro její efektivnější řízení.

Plánování sociálního rozvoje pracovních kolektivů a jím vyvolaná potřeba sociální analýzy vytvářejí podmínky pro kvalitativní změny v sociální funkci průmyslové sociologie. Rozsah sociální analýzy umožňuje zobecňovat její výsledky a zdokonalovat její metodologický aparát. Vytvářejí se předpoklady pro srovnávací výzkumy v různých podnicích a různých odvětvích národního hospodářství. Tento úkol vyžaduje soustavnou teoretickou a organizační práci na úrovni řízení základního výzkumu v oblasti ekonomické sociologie i empirických výzkumů v průmyslových organizacích.

Literatura

- Bauerová, J. — Kolář, J. — Růžička, J. a kol.: *O sociálním plánování*. Praha, Práce 1972.
- Čelovek i jeho работа. Sborník. Moskva, 1967.
- Čerkasov, G. N. — Kohout, J. a kol.: *Sociální aspekty řízení pracovních kolektivů*. Moskva, Praha, Bratislava — v tisku.
- Friedmann, G.: *Industrial Society*. Glencoe, The Free Press 1955.
- Kohout, J. — Kolář, J.: *Komplexní sociologický průzkum v Tesle Pardubice*. Praha, Sociologický časopis 1966, č. 4.
- Kohout, J. — Kolář, J.: *Predikce a sociální plánování*. Praha, Plánované hospodářství 1971, č. 1.
- Kohout, J. — Kolář, J.: *Úloha sociologie při zvyšování produktivity práce*. Sociologický časopis 1976, č. 6.
- Kohout, J.: *Sociální analýza a řízení socialistického podniku*. Praha, Práce 1976.
- Kolář, J.: *Vedoucí pracovník v sociologických průzkumech*. Praha, Moderní řízení 1972, č. 6—7.
- Rychtařík K.: *Dělnická anketa K. Marxe*. Praha, Sociologický časopis 1974, č. 2.
- Teoretická východiska plánování sociálního rozvoje pracovních kolektivů a místo sociálního plánu podniku v systému národohospodářského plánování*. Nepublikováno, Praha 1976.
- Šafář J. a kol.: *Ekonomika socialistického průmyslu*. Praha SNTL, Alfa 1976.

Резюме

Когоут Я. - Коларж Я.: К методологии социального анализа трудовых коллективов

В статье дана оценка социальных анализов, осуществленных в течение пятнадцати лет существования кафедры экономической социологии и психологии Высшей экономической школы в Праге. Обобщено излагаются основные проблемы комплексных социологических исследований на предприятиях Тесла-Пардубице, Электро-Прага в Глинско, Заводы воздухо-технических устройств в Милевско и Прахатице, типография «Мир» в Праге. Авторы указывают на постепенное углубление социальных анализов и их связь с работой политических и экономических органов в сфере управления социальным развитием трудовых коллективов. Одновременно они указывают на формулировку новых тем социальных анализов в связи с планированием социального развития и созданием комплексных программ заботы о трудящихся.

Во второй части статьи рассматриваются некоторые теоретические и методологические вопросы социального анализа трудовых коллективов. Социальный анализ является делом профессионального подхода разных специалистов к одному объекту, трудовому коллективу. В социальном анализе принимают участие и руководящие хозяйственные работники, и представители политических организаций и другие работники предприятий. Центральную роль играет социологический анализ, который незаменим другой научной дисциплиной, но в то же время не может и сам заменить экономических или психологических анализов. Большое значение с точки зрения социального анализа

имеет экономика данной отрасли. Частью социального анализа является сравнение предприятий и отраслей. Таким путем, через сравнение социальной оснащенности отдельных предприятий, можно объективизировать потребности. Что касается объема социального анализа, то он может охватывать как весь трудовой коллектив, так и выбранную его часть.

Далее обобщаются некоторые выводы из социального анализа. Прежде всего речь идет о рассмотрении социальной структуры, которую можно анализировать на основании статистических данных о классовой структуре, с помощью категорий положения и роли, через структуру профессий. Объективные данные следует дополнять данными об установках отдельных социальных групп. Особое внимание нужно уделять ученикам, которые представляют собой новую смену рабочего класса. К интересным результатам приводит анализ содержания труда представителей разных профессиональных групп. Предметом социального анализа являются и условия труда — в этой области еще сохраняются значительные различия между отдельными группами работников. Исследования выявили также предпосылки распространения сменной работы и влияния сменной работы на трудовые коллективы. Хорошо разработанной областью социального анализа является изучение социального климата. Анализируя его следует учитывать и общие общественные условия и традиции трудового коллектива.

Социальный анализ вскрывает различия в уровне анализов, а следовательно и управления, на разных предприятиях. Социальный анализ углубляет методологию промышленной социологии. Однако следует создавать условия для сравнимости социологических исследований путем стандартизации методики изучения основных социологических категорий.

Summary

Kohout J. — Kolář J.: Social Analysis of Working Collectives — Methodological Comments

The present paper evaluates the social analyses worked out so far during the fifteen years' existence of the Department of Economic Sociology and Psychology of the School of Economics in Prague. The crucial problems of complex sociological research carried out in the enterprises Tesla (Pardubice), Elektro-Praga (Hlinsko), in the works for producing aerotechnical devices (Milevsko and Prachatice) and in the printing house Mír (Prague) have been summarized here for discussion. The gradual increase in the thoroughness of social analysis and its connection with the work of political and economic organs in controlling the working collectives' social development are pointed out. Simultaneously, the formulation of new themes for social analysis in connection with social-development planning and the elaboration of complex workers' welfare programmes are referred to.

The second part of the paper presents some theoretical and methodological issues of the social analysis of working collectives. The social analysis is a matter of the professional approach of various specialists to the same object — i. e. the working collective. Also leading economists, representatives of political organizations and other workers employed in the respective enterprises participate in working out the social analysis. The central role is played by sociological analysis which is irreplaceable by any other scientific discipline — which, again, is unable to provide a substitute for economic or psychological analyses. Of great importance for social analysis is the economy of the given branch. The comparison of enterprises and branches forms a part of social analysis. Thus it is possible to objectify needs by comparing the social-equipment levels in various enterprises. As regards its extent, the social analysis comprises either a selected part of the working collective or the working collective as a whole.

The paper goes on to generalize some findings attained by social analysis. This involves, first of all, the analysis of the social structure which can be analyzed either with the aid of statistical data on class structure, or by means of position-and-role categories, eventually on the basis of occupational structure. Objective data are to be complemented with data concerning the attitudes of individual social groups. Particular attention should be devoted to apprentices who represent the coming shift of the working class. Interesting results have been drawn from the analysis of the work content of various professional groups. Also working conditions have been subjected to social analysis. At present, great differences continue to prevail in the working conditions of individual groups of workers. Research has

also revealed the preconditions for increasing the number of shifts worked off and the effect of shift work on the working collectives. The social climate represents a well-elaborated area of social analysis. In studying this, general social conditions and traditions of the working collective must be taken into account.

Social analysis reveals the different level of analytical and thus also of managerial work in various enterprises. Social analysis contributes to a more thorough elaboration of the methodology of industrial sociology. However, it is necessary to create preconditions for the comparability of sociological researches by means of a standardization of research methods applied in examining the basic sociological categories.