

Sociologické metody při systémové analýze základních pracovišť

VLADIMÍR ČECH

Vysoká škola strojní a elektrotechnická, Plzeň

Znakem vyspělých socialistických podniků je to, že pracují s vysokou ekonomickou a sociální efektivností. V žádoucích proporcích uspokojují nejen materiální potřeby společnosti, ale také potřeby jejího sociálního rozvoje. Takové podniky plní a účelně překračují plánované úkoly, mají promyšlenou perspektivu a vyznačují se příznivým sociálním klimatem.

Ekonomická a sociální efektivnost podnikového systému závisí na mnoha faktorech vnější a vnitřní povahy. Socialistické podniky mají proti kapitalistickým tu přednost, že jejich ekonomická a sociální efektivnost je za pomoci plánu řízena a regulována centrálně vytyčovanými kritérii optimálnosti a ukazateli efektivnosti. Současně socialistická ekonomika poskytuje prostor pro zvyšování efektivnosti výroby vnitřními silami podniku. Podnikové systémy jsou soustavy natolik složité a přitom relativně uzavřené, že bez vlastní iniciativy nemohou založit rozvoj dostatečně dynamický a přitom pružný, reagující na měnící se vnější a vnitřní podmínky: „Dynamika a složitost sociálních systémů včetně takových, jako jsou socialistický podnik a sdružení, předpokládá možnost získat různé konkrétní výsledky na výstupu systému při stejném působení na vstupu.“ [Řízení 1975 : 100].

Z nejobecnějšího hlediska závisí ekonomická a sociální efektivnost podniku na stupni racionálnosti jeho řízení. Tato racionálnost není dána jen správností řídicích rozhodnutí vrcholového vedení, ale dobrou úrovní řídicího a pak i výkonného procesu ve všech složkách podnikového systému. Komplexnost racionalizace spočívá mimo jiné v tom, že je jí zajišťována rovnováha racionálnosti řízení v podnikovém systému jako celku. Její porušení v kterémkoli článku tohoto systému vede ke ztrátám a zpravidla ke znehodnocování izolovaných racionálních přístupů a činností v jednotlivých složkách podnikového systému.

Významnou úlohu při zvyšování ekonomické a sociální efektivnosti průmyslového podniku má racionální řízení a organizování *základních pracovišť*.⁽¹⁾ Nelze zapomínat na to, že průmyslový podnik je komplikovaný organismus, jehož fungování do značné míry závisí na funkci a reprodukční schopnosti jeho buněk, jimiž jsou právě základní pracoviště.

Jednotlivá pracoviště v podnikovém systému vznikají jako důsledek funkční dělby práce, tj. rozdělení pracovního procesu na takové dílčí funkce, které musí být prováděny v zájmu dosažení konečného výsledku — výroby určitých produktů nebo poskytnutí určitých služeb k uspokojení společenských potřeb. Sovětský autor V. G. Podmarkov uvádí, že „pracoviště... představuje jednotlivou, funkčně omezenou a formálně fixovanou řadu operací, které vykonává

(1) Pojem *základní pracoviště* je v tomto článku používán místo obvyklého *pracoviště* proto, aby byla zdůrazněna představa elementární strukturní složky výrobního procesu.

Slovem *pracoviště* se někdy označují i větší celky — provozy, dílny, oddělení, kanceláře apod.

pracovník nebo skupina pracovníků [například brigáda]. Pracoviště je prvek („buňka“) dělby práce a specializace výroby.“ [Podmarkov 1976 : 69].

Pro potřeby organizace výroby se základní pracoviště zpravidla definuje jako ta část výrobního pole, kterou zaujímá jeden pracovník nebo pracovní skupina (parta, četa) provádějící určitou operaci nebo ucelenou skupinu operací a vybavená příslušným technickým zařízením a dalšími prostředky odpovídajícími práci vykonávané na tomto základním pracovišti.

Specifickým rysem základního pracoviště je to, že je koncentrátem všech výrobně technických (vč. technicko-lidských), ekonomických a sociálních vztahů, které nalézáme v podniku jako celistvém sociálním systému a v jeho hlavních subsystémech, tj. technicko-technologickém, ekonomickém a sociálním. Všechny tyto vztahy se týkají konkrétního individua anebo prvotního kolektivu, vystupují jako reálné a je možno je studovat event. korigovat ve zcela konkrétní podobě, přičemž racionální korekce přináší bezprostřední efekty. Abstrahovat a zobecňovat tyto reálné vztahy je možno jen v rámci větších organizačních celků — provozů, závodů event. podniku jako celku.

Složky základního pracoviště, které jsou ve vzájemných vztazích a které vstupují jako prvky do mnohotvárné soustavy výrobních, ekonomických a sociálních vztahů podniku jsou

- technické vybavení pracoviště a příslušná technologie,(2)
- organizační vybavení pracoviště, například stojánky na výkresy, skřínky na nářadí apod.,
- manipulační prostředky, jako zdvihadí a transportní přístroje, palety apod.,
- fyzikální pracovní podmínky, jako osvětlení, hluchost, barevné klima aj.,
- lidský faktor, tj. obsluha (dělník nebo skupina),
- sociální prostředí, tj. síť sociálních vztahů, do nichž je obsluha základního pracoviště zapojena,
- prostor, který je základnímu pracovišti jako souhrnu všech uvedených složek vymezen.

Určujícím momentem je technicko-technologické vybavení pracoviště, které ovlivňuje charakter pracovního procesu a obsah práce, vyvolává určité nároky na profesně kvalifikační úroveň obsluhy, vynucuje jisté formy organizace a řízení výroby a koneckonců poznamenává i celkové pracovní prostředí základního pracoviště. Vliv technicko-technologického vybavení ovšem není jednostranný. Všechny ostatní uvedené stránky základního pracoviště hrají aktivní roli vůči technicko-technologickému vybavení a jsou kromě toho ve vzájemných vazbách.

Technika a technologie jsou základnímu pracovišti přiděleny ve shodě s povahou operace nebo operací, které mají být v souladu se zvolenou dělbou práce na tomto pracovišti realizovány. Začlenění tohoto pracoviště do širších výrobních celků, řešení problémů manipulace s materiálem, povaha a frekvence formálních sociálních kontaktů obsluhy pracoviště s obsluhou pracovišť jiných, event. s pracovníky pomocných a obslužných útvarů a podobně, plynou rovněž z potřeb dělby a kooperace práce v provozu, závodě a podniku jako celku.

Nároky na osobnost obsluhy základního pracoviště jsou vlastně stanoveny objektivními podmínkami pracovní funkční pozice, která je vznikem základ-

(2) Technickým vybavením se zde rozumí materiální jádro techniky — stroje, nástroje a materiály. Technologie označuje rozmanité operace prováděné strojem anebo člověkem pomocí výrobních nástrojů. Podle V. G. Pod-

markova „technicko-technologický faktor výroby představuje... vlastní výrobní techniku a souhrn technologických operací, kterých se zároveň účastní technické prostředky a člověk“ [Podmarkov 1973 : 24].

ního pracoviště, vyznačujícího se specifickými technickými a technologickými charakteristikami, vytvořena.(3) Pracovní pozice je přitom jen jednou z komponent základního pracoviště; souvisí s lidským faktorem. Není tedy totožná s celkem pracoviště. Zmíněné nároky na osobnost obsluhy by bylo možno popsat profesioqramem. Při charakterizování pracovní funkční pozice na určitém základním pracovišti je nutno jít do maximálních podrobností. Nestací pouze zjistit, že na základním pracovišti je zaměstnán například soustružník nebo zámečnický či představitel jiné profese. Pracovní funkční pozice je strukturovaný jev s řadou rysů, mezi něž náleží například:

1. Konkrétní obsah práce, plynoucí z povahy operace nebo operací, které má obsluha provádět (převážně fyzická nebo převážně duševní práce, rovnocenné zastoupení obou složek, práce monotónní nebo tvůrčí atp.).

2. Rozsah pravomocí a odpovědností, které jsou s danou pracovní funkční pozicí spojeny (event. zodpovědnost za seřizování, údržbu, manipulaci s materiálem, pravomoc volit mezi různými technologickými variantami atp.).

3. Požadavky, které pracovní funkční pozice klade na profesionální zaměření a kvalifikaci obsluhy.

4. Rozsah řídicích, event. spoluřídících (vč. kontrolních) činností a pravomocí (předák v prvotním pracovním kolektivu, dělník s právem „samokontroly“ za jakost výrobků atp.).

5. Rozsah a zaměření formálních sociálních kontaktů atp.

Z charakteru technicko-technologického vybavení pracoviště do značné míry plynou požadavky na organizaci a řízení výroby na základním pracovišti. Tímto vybavením je určena například vazba základního pracoviště na ostatní složky pracovního pole nebo provozu. Dále je tímto vybavením v zásadě předurčen pracovní režim: některá základní pracoviště povahou své technologie patří k nepřetržitým provozům, jindy je na těchto pracovištích instalována tak nákladná technika, že její ekonomičnost může být zajištěna jen za předpokladu vícesměnného provozu, jako je tomu u NC-techniky.

Vybavení základního pracoviště organizační a manipulační technikou již není v tak úzkém, bezprostředním vztahu k technicko-technologickým charakteristikám tohoto pracoviště. Tato technika však může značně zvýšit produktivní možnosti základního pracoviště, posiluje zde bezpečnost práce a celkovou pracovní kulturu. Prokazatelné úspory času přináší například skříňky na nářadí, kde umístění nářadí je řešeno podle principu častosti jeho použití v průběhu směny.

Pracovní proces je na základním pracovišti bezprostředně ovlivňován fyzikálními podmínkami práce. Produktivita práce, jakost výroby, bezpečnost práce i stupeň pracovní pohody jsou v přímém vztahu ke všem hlavním komponentům fyzikálních podmínek práce, k nimž náleží osvětlení, barevná úprava pracoviště, mikroklima, hlučnost, event. vibrace. Proto je ve všech průmyslově vyspělých státech i v ČSSR věnována velká pozornost normotvorné činnosti právě v této oblasti (ČSN 360004, ČSN 360008, ČSN 360015, ČSN 120022, ČSN 124000, ČSN 042725 a mnoho dalších).

Specifický sociologický moment základního pracoviště představuje jeho sociální prostředí. Základní pracoviště je nejen výrobní, ale i sociální buňkou podnikového systému, a to bez ohledu na to, zda je toto pracoviště obsazeno jedincem anebo prvotním pracovním kolektivem. V. G. Podmarkov správně

(3) V. G. Podmarkov hovoří o „pracovních funkcích“ a právem je odlišuje od „výrobních funkcí“: „Jestliže pracovní funkce vyjadřuje poměr zaměstnanců podniku k tech-

nologickému procesu, pak výrobní funkce spojuje části výroby a kromě toho ukazuje vztah daného odvětví hospodářství k ostatním odvětvím.“ [Podmarkov 1973 : 81].

poznává, že „v podniku existují dva druhy sociálních objektů — kolektivní a individuální. Jednotlivý pracovník může mít specifické pozice a zájmy odlišné od výrobního kolektivu, a proto je možné „v lidských vztazích“ oddělit úroveň individuální činnosti (chování a uvědomění individua) jako zvláštní výzkumný problém. V tomto problému se proplétá množství sociologických a sociálně psychologických aspektů“. [Podmarkov 1976 : 33]. Z hlediska postavení individua na základním pracovišti je k tomu třeba dodat, že jedinec rozvíjí řadu sociálních interakcí s pracovníky, kteří nepatří přímo k základnímu pracovišti (mistr, údržbáři, manipulátoři, dělníci na jiných základních pracovištích atp.), čímž se sociologický obsah pozice individuální obsluhy na základním pracovišti stává poměrně bohatým. Je však samozřejmé, že sociologicky i výrobně ekonomicky nejzajímavější je problematika sociálních vztahů na pracovišti, jehož obsluhu tvoří prvotní pracovní kolektiv. Vztahy předáka a dělníků, problémy přirozené a získané autority, vzájemných vztahů v horizontální linii apod. jsou důležité pro posouzení sociálních podmínek produktivnosti a sociální soudržnosti na základním pracovišti. Zvláště důležité jsou otázky vlivu kooperačních forem dělby práce na efektivnost výroby na základním pracovišti.

Ke všem uvedeným stránkám základního pracoviště má vztah jeho prostorové uspořádání a dimenzování. Ovlivňuje využití pracovního času, bezpečnost práce, sociální vztahy na základním pracovišti atd.

Racionální organizace a řízení základních pracovišť se musí týkat všech uvedených složek základních pracovišť jednotlivě i v jejich vzájemných vztazích. Z předchozího výkladu je již patrné, že racionalizace na úrovni těchto základních buněk podnikového systému se projevuje v konkrétních a zpravidla bezprostředních ekonomických a sociálních efektech. Důraz musí být položen na dosahování vyšší ekonomické a sociální efektivnosti v jejich jednotě. K tomu je nezbytné sledovat cíl harmonizace a optimalizace vztahů mezi všemi složkami základního pracoviště. Ústředním problémem je takové zdokonalování technicko-technologické složky základního pracoviště a organizace práce na tomto pracovišti, aby byl zabezpečen rozvoj obsluhujícího personálu — jak rozvoj osobnosti jednotlivého dělníka, tak sociální rozvoj prvotního pracovního kolektivu.

Ve stručném náčrtu je možno nastínit tyto hlavní směry racionálního řízení a racionální organizace základních pracovišť:

- zdokonalování technicko-technologické základny pracoviště a obohacování práce, která je tu vykonávána,
- zdokonalování organizace a plánování na pracovišti,
- zlepšování obsluhy pracovišť, hlavně včasnou údržbou a seřizováním,
- zajišťování rozvoje osobnosti pracovníků na pracovišti dokonalejším výcvikem a jinými formami zvyšování kvalifikace,
- snižování pracovních sil na pracovištích a dosahování úspor pracovních sil,
- úprava fyzikálních podmínek práce,
- zvyšování působnosti sociálních faktorů růstu produktivity práce, včetně motivace a zkvalitňování soužití pracovníků,
- úprava prostorových vztahů v souvislosti s řešením předchozích problémů.

Zvláště velký význam při racionalizaci ve všech uvedených směrech má využívání znalostí o systémech „člověk — stroj — prostředí“ (tj. poznatků ergonomie).

Na základních pracovištích v průmyslovém podniku se rozhoduje o tak důležitých ukazatelích podnikové ekonomiky, jako jsou produktivita práce, vlastní náklady výroby, rentabilita výroby atp. Racionalizace těchto pracovišť se musí

projevit dosahováním příznivějšího stavu v těchto ukazatelích. Současně, jak bylo uvedeno, se má projevit i v pokrocích na poli sociálního rozvoje pracovního kolektivu a ve zvyšování spokojenosti lidí s prací v daném podniku. Tím se řešení ekonomických a sociálních problémů na základních pracovištích stává nástrojem zlepšování ekonomických a sociálních ukazatelů celého podniku.

Z rozboru problematiky základního pracoviště, a to jak jeho strukturních složek, tak také z rozboru působení základního pracoviště na osobnost pracujících plyne, že toto pracoviště je sice buňkou podnikového systému, ale současně je samo také značně složitým dílčím systémem.⁽⁴⁾ Proto je vhodné, aby pro účely racionalizace bylo základní pracoviště studováno pomocí metody systémové analýzy.

Při této analýze je celek zkoumán s přihlédnutím k jeho vnitřní struktuře a k jeho vztahům k okolí. Systémové prvky musí být identifikovány a definovány, musí být zjištěny jejich vzájemné vztahy, funkce každého z nich i jejich vnitřně souvisejících dílčích celků a pochopitelně i funkce celého systému. Tato systémová analýza je odvozena z obecných dialektickomaterialistických přístupů k objektivní realitě.

Systémová analýza má několik etap [Halada 1977]:

1. Formulace úkolu
2. Průzkum
3. Interpretace
4. Doporučení
5. Ověření

Hodnota systémové analýzy do značné míry závisí na kvalitě průzkumných prací, tj. na druhé etapě. K průzkumu se používá celá řada dílčích metod odpovídajících povaze zkoumaného objektu. Při průzkumu základního pracoviště jsou objektem tyto hlavní komponenty pracoviště:

1. pracovní prostředky a pracovní předmět,
2. pracovní proces,
3. lidský faktor (individuum nebo pracovní kolektiv) jako nositel pracovního procesu,
4. pracovní podmínky.

Komponenty pracoviště jsou studovány jednak samostatně, jednak ve vzájemných vazbách (vč. prostorových) příslušnými metodami, jako jsou chronometráž, kinosnímkování, měření, matematická statistika, počet pravděpodobností, operační analýza aj. Ke zkoumání člověka v jeho zasazení do sítě sociálních vztahů na pracovišti se používají metody věd o člověku, jako je sociologie, psychologie, sociální psychologie a fyziologie.

Ve vědách o člověku byly vyvinuty různé metody zjišťování vnějších a vnitřních skutečností pomocí výpovědí lidí. Tyto metody se běžně používají v sociologii a jsou také v této vědě nejvíce propracovány.

Význam sociologických metod při analýze základního pracoviště přesahuje oblast studia lidského faktoru sama o sobě. Základní pracoviště je ve svém souhrnu i z hlediska jeho jednotlivých komponent pracujícím člověkem prožíváno a hodnoceno. To dovoluje, aby sociologické metody byly použity k ana-

(4) za „dílčí systém“ se pokládá část systému vyčleněná podle určitého kritéria, například technologického nebo organizačního

(z hlediska podniku je tedy dílčím systémem závod, provoz, úsek i jednotlivé pracoviště).

lýze základního pracoviště jako celku. Protože jde o výpovědi pracovníků o stavu základního pracoviště, je nutno je zpravidla verifikovat dalšími metodami, jako například měřením, prováděným výzkumníkem, event. racionalizátorem. To však nijak hodnotu sociologických metod nesnižuje. Výpovědi pracovníků přinejmenším informují o působení faktorů základního pracoviště na jejich pocity, na jejich spokojenost v práci apod. Upozorňují jednak na kladné, jednak na záporné stránky základního pracoviště. Je pochopitelné, že vypovídací hodnota sociologických metod je tím vyšší, čím kvalitněji jsou tyto metody připraveny a použity. Proti podceňování těchto metod vyslovil výhrady například sovětský sociolog A. G. Zdravomyslov: „Význam dotazování nikdy neodmítali klasikové marxismu-leninismu. Nadto je všeobecně známé, že K. Marx sestavil anketu pro francouzský časopis *La Revue socialiste* ... Ve většině případů jde právě a to, zjistit mínění zkoumaného souboru o určitém okruhu otázek, vyjasnit vztah lidí k určitým jevům, událostem, hodnotám ...“ [Zdravomyslov 1972 : 102/3].

Hodnota metod vyvinutých vědami o člověku a jejich důležitost pro studium objektivní reality v nejširším smyslu jsou uznávány i představiteli jiných, hlavně hraničních a interdisciplinárních oborů. Český autor M. Halada pokládá tyto metody za významné nástroje systémového inženýrství. Říká: „Technika systémového průzkumu se neustále vyvíjí. Mezi osvědčené a v praxi ověřené metody patří interview, řízený rozhovor, dotazníkový průzkum, expertiza, extrapolací metody a morfologická analýza.“ [Halada 1977 : 140].

Má-li systémová analýza základních pracovišť s následnými korektivními opatřeními přinést pronikavější výsledky pro zvyšování efektivnosti podnikového systému, je nutno provést správný výběr základních pracovišť. Objektem systémové analýzy by měl být „reprezentanti“ základních pracovišť, tj. taková pracoviště, která svými charakteristikami zastupují úplný soubor pracovišť v podniku. Dobrou pomůckou pro řídící a racionalizační práci v podniku je „mapa základních pracovišť“ sestavená podle programu podniku a obsahující hlavní charakteristiky pracovišť, které jsou výsledkem jejich systémové analýzy. Podle této mapy by mohla být postupně prováděna korektivní opatření. Priority v těchto korektivních opatřeních by byly stanoveny podle kritérií odpovídajících potřebám rozvoje podnikového systému.

Z povahy základních pracovišť jako výrobních a současně sociálních jednotek plyne, že analýza základních pracovišť může sloužit jako východisko

- a) technické a organizační racionalizace,
- b) sociálního plánování na úrovni těchto nejnižších organizačních jednotek.

Na potřebu sestavovat sociální plán podniku podle strukturálních složek podniku upozornil V. G. Podmarkov: „Představíme-li si sociální plán jako zdůvodněné schéma činnosti, pak jeho částmi budou prvky sociální struktury podniku, rozdělené podle kritéria činnosti na výrobní a nevýrobní s dalšími podskupinami (funkcionálními, profesními atd.).“ [Podmarkov 1976 : 43].

Použití sociologických metod při systémové analýze základních pracovišť předpokládá zvládnutí jak obecné problematiky těchto metod, tak konkrétní problematiky jejich aplikace na specifický objekt, jímž je „základní pracoviště“. K této aplikaci je nutná široká interdisciplinární průprava, která je nezbytnou podmínkou komplexního, systémového a přitom dostatečně konkrétního, věcně podloženého přístupu k tak složitému jevu, jako je základní pracoviště průmyslového podniku.

Nejčastěji používané sociologické metody a všeobecně uznávaná pravidla práce s těmito metodami jsou:

1. Rozhovor (interview)

V běžném životě patří mezi nejobvyklejší formu komunikace mezi lidmi. Výsledkem rozhovoru je vždy výměna informací, i když jejich hodnota, rozsah a tematika se liší podle povahy rozhovoru a zejména podle charakteristik jeho účastníků.

Rozhovor jako metoda získávání informací pro racionalizační, event. vědecké účely se od všedního rozhovoru značně odlišuje. Především tím, že předem musí být formulován jeho cíl, dále tím, že jeho rozvíjení musí probíhat podle logické osnova a také s přihlédnutím k psychologickým a sociálně psychologickým aspektům této formy komunikace.

Rozhovor sledující průmyslové racionalizační cíle může být veden pouze takovým pracovníkem, který je s prostředím a s problematikou průmyslového podniku dobře obeznámen. Zaměření rozhovoru a jeho vedení musí být takové, aby racionalizátor nebo výzkumník dostal co možná reprezentativní a kvalitní informace o šetřeném objektu. Před rozhovorem, který má být zdrojem informací o základním pracovišti, musí racionalizátor provést důkladnou prohlídku (rekognoskaci) tohoto pracoviště a podle ní pak průběh rozhovoru (i s ním spjatou nezbytnou strategii) připravit.

Rozlišují se dva typy rozhovoru: standardizovaný a nestandardizovaný čili volný. První z nich probíhá podle předem připravených otázek, jejichž formulace a pořadí mají pevnou formu. Logická struktura standardizovaného rozhovoru odpovídá povaze informací, které racionalizátor chce o základním pracovišti získat. Volný rozhovor sice rovněž sleduje přesně určené téma, ale jeho průběh racionalizátor usměrňuje pouze tak, aby se neztratil rámec sledovaného tématu. Jednoduchá definice standardizovaného a volného rozhovoru zní: „Při rozhovoru se vychází z předem připraveného plánu dotazování. V případě, že otázky a jejich pořadí jsou jednotné, hovoříme o standardizovaném rozhovoru. Jestliže je plán rozhovoru do jisté míry volný, jestliže je možno měnit pořadí otázek, rozšiřovat a prohlubovat je v průběhu besedy, mluvíme o volném rozhovoru“ [Zdravomyslov 1972 : 127].

Rozhovor týkající se základního pracoviště vedeme většinou s dělníky a s jinými „provozními“ lidmi. Úspěch tohoto pohovoru podmiňuje již vhodný psychologický přístup k těmto pracovníkům. Chování racionalizátora musí být přirozené, má odpovídat zvyklostem všedního pracovního života a musí být upřímné. Rovněž vnější vzhled, včetně oblečení racionalizátora, resp. výzkumníka, má být „normální“ a nesmí žádným způsobem být nápadný.

Kontakt s dotazovaným získáme nejlépe obecnými otázkami, týkajícími se práce, zájmu dotazovaného o vykonanou práci a problémů, které jsou v dané chvíli na pracovišti aktuální.

Užitečná pravidla rozhovoru formulují sovětští sociologové: „Jestliže jde o rozhovor s dělníkem, je nutno ho vyhledat na pracovišti, představit se mu a dohodnout setkání ve vhodném čase. Pro získání jeho náklonnosti je důležité nevtíravě projevit, že si spolubesedníka vážíme: volit odpovídající oslovení (jménem), projevit přiměřený zájem o jeho práci atd. Respondent od výzkumníka zpravidla očekává věcný přístup, a proto po představení je nutno uvést cíl rozhovoru a název organizace, kterou výzkumník reprezentuje“ [Zdravomyslov 1972 : 130]. A jinde se říká: „Zahájení interview směřuje vždy k vytvoření přátelské atmosféry. Dobrý dojem vytvoří jasný a stručný výklad cíle interview, jeho významu pro vědu, zdůraznění důležitosti respondenta a váhy, která se přikládá jeho slovům... Pozitivní úlohu hraje při zahájení umění představit se. To je třeba dělat vždy přesvědčivě. Buďte přirození, usmívejte se při vysvětlování, nicméně vše serióní formou... Nejúčelnejší je začínat

interview položením otázky, která může respondenta nejvíce zajímat, nebo otázky neutrální, která se zdánlivě netýká podstaty problému...“ [Podmarkov 1976 : 276/7].

Informace k systémové analýze základního pracoviště získáváme zpravidla standardizovaným rozhovorem. Formulář s identifikačními údaji týkajícími se respondenta (profese, kvalifikace, druh vykonávaných operací, pohlaví, věk, přesné označení pracoviště aj.) a s otázkami členěnými do logických celků zhotovujeme předem.

Ihned po skončení rozhovoru zaznamenáváme jeho výsledek do uvedeného formuláře, a to tak, aby záznam měl jednotnou formu u všech prováděných rozhovorů. Vyplňování formuláře přímo při rozhovoru se nedoporučuje. Je však možné (a zpravidla nutné) činit si stručné poznámky již v průběhu rozhovoru, avšak po náležitém vysvětlení účelu tohoto postupu respondentovi.

2. Dotazník

používáme obvykle tehdy, jestliže provádíme analýzu více obdobných základních pracovišť a jestliže tedy soubor respondentů je natolik početný, že se volba této metodiky vyplatí. Je vhodný i v tom případě, že zjišťujeme názor na stav určitého základního pracoviště u širšího okruhu lidí, například u dělníků na pracovištích, která jsou se zkoumaným pracovištěm v přímých nebo nepřímých kooperativních vztazích, nebo u většího okruhu odborníků v závodě nebo provozu, kam zkoumané základní pracoviště organizačně patří.

Dotazníková šetření vyžadují důkladnou přípravu, týkající se jak konstrukce dotazníku, tak politického a sociálně psychologického zpracování terénu, kde šetření má být provedeno.

O konstrukci dotazníků je k dispozici rozsáhlá literatura, s jejímiž nejdůležitějšími poznatky se musí výzkumník a racionalizátor seznámit. Zde pouze uvedme, že dotazník může být buď anonymní nebo neanonymní, že v preambuli musí být vysvětlen jeho účel a že musí obsahovat přesný návod k vyplňování. Usilujeme o to, aby většina údajů z dotazníku byla kvantifikovatelná, a proto používáme obvykle uzavřených otázek (s předepsanými variantami odpovědí), nebo kombinovaných otázek, u nichž za předepsanými variantami je ještě formulována otázka volná, čili otevřená. K zjišťování intenzity postojů a hodnocení formulujeme zkoumané problémy v podobě škály. Dotazník je zpravidla členěn do logických celků, odlišených symbolem (velkými písmeny nebo římskými číslicemi). Obligatorní (buď úvodní nebo závěrečný) celek obsahuje identifikační údaje o respondentovi (věk, pohlaví, profese, bydliště, příjem aj.). Tyto údaje jsou označovány jako sociálně demografické.

Podle V. G. Podmarkova musí pracovníci, kteří sestavují dotazník, znát:

1. cíle a úkoly výzkumu, kdo provádí daný výzkum a k čemu je potřebná získaná informace,
2. způsob a pravidla dotazování,
3. jaké kategorie pracovníků musí dotazování zahrnout,
4. obsah dotazníku a techniku jeho vyplňování [Podmarkov 1976 : 273].

3. Popisný list

Jde o techniku, která se velmi dobře hodí pro průzkum jedinečných jevů, a tedy také pro průzkum jednotlivých základních pracovišť. Výsledky, které obdržíme touto cestou, zpravidla nejsou určeny ke statistickému zpracování, ale ke kvalitativní analýze.

Popisný list slouží k získání poznatků o zkoumaném objektu od zkušených, s danou problematikou dobře obeznámených pracovníků. V popisném archu

podá takový pracovník charakteristiku objektu v rozsahu a v členění, které je z hlediska průzkumu účelné, sdělí své poznatky o pozitivních stránkách objektu, kriticky se vyjádří k nedostatkům, event. k otevřeným problémům a může vyslovit i svůj názor na perspektivu objektu, na možnost a způsoby odstranění nedostatků atp.

Při analýze základních pracovišť je vhodné požádat o vyplnění popisných listů mistra příslušného úseku, event. i vedoucího provozu, technologa, plánovače, normovače, event. další specialisty, kteří se základním pracovištěm přicházejí do styku.(5)

Podobně jako při každém průzkumu ani při průzkumu základních pracovišť není znalost obecných charakteristik sociologických metod dostatečnou podmínkou k jejich užití. Znovu je nutno zdůraznit, že k takovému průzkumu jsou potřebné speciální znalosti o šetřeném objektu. O jak složitý problém jde, je patrné z nemnoha zkušeností, které již byly získány analýzou základních pracovišť sociologickými metodami.

Pro zajímavost uvádíme, že první pokus o aplikaci sociologických metod na základní pracoviště byl proveden v roce 1948 ve Škodových závodech n. p. v Plzni. Ve zprávě *Dělnictvo v závodě v Plzni* je speciální kapitola o závadách na základních pracovištích, která byla později rozpracována do samostatné analýzy. Základní pracoviště byla studována z hlediska závad v technickém zařízení a v organizaci a z hlediska nedostatků sociálních a zdravotních.(6)

Různé dílčí výzkumy základních pracovišť sociologickými metodami se týkaly hlavně stavu uplatnění ergonomických principů na těchto pracovištích. V literatuře se uvádí, že jako nejznámější metodická pomůcka pro tyto výzkumy byl zpracován *Ergonomic System Analysis Checklist* kolektivem, jehož předsedou byl G. C. E. Burger z Amsterdamu (vyd. v Dortmundu r. 1964). Upravený soubor ergonomických otázek je dílem J. Hankera, a je uveřejněn v jeho publikaci *Aspekty ergonomie při racionalizácii práce z roku 1970* (Práca, Bratislava).(7)

Mnoho zajímavých poznatků o stavu základních pracovišť v některých západočeských závodech, hlavně v o. p. Škoda, je obsaženo v diplomových pracích absolventů Vysoké školy strojní a elektrotechnické v Plzni, obor strojírenská technologie, zaměření technologie obrábění, technologie tváření a ekonomika a řízení strojírenské výroby.

Nedostatkem všech dosavadních pokusů o analýzu základních pracovišť v podnicích byla jejich neúplnost, která byla mimo jiné důsledkem metodické nekomplexnosti. Sociologické metody byly používány jen k průzkumu dílčích otázek, takže výsledkem nemohla být analýza základního pracoviště v systémovém pojetí.

Při vypracovávání nejpoužívanějších již dříve uvedených sociologických metod — standardizovaného rozhovoru, dotazníku nebo referentského listu — by bylo možno se opřít o určitý schematický vzor, na jehož základě by mohly

(5) Popisný list je nutno odlišovat od referentského archu. o kterém píše Z. Bureš v knize *Psychologie práce a její užití*, vyd. Práce, Praha 1967 (s. 29): „Dotazník vyplňuje pokusná osoba sama, referentský arch je návodem pro toho, kdo se táže a kdo také zaznamenává odpovědi. Referentský arch se uplatňuje tam, kde se domníváme, že tázaná osoba otázkám nerozumí nebo že je bude interpretovat různým způsobem.“

(6) Interní výzkumná zpráva Škodových závodů n. p., soc. politické ředitelství, sociologický výzkum (V. Čech. E. Jukl) 1948.

(7) O těchto otázkách referují např.: V. Gličický a kol., *Úvod do ergonomie*, Práce, Praha 1975 a J. Hanker, M. Rovderová, *Optimalizácia pracovného prostredia pri komplexnej socialistickej racionalizácii*, Práca. Bratislava 1975.

být zmíněné metody podrobně rozpracovány s přihlédnutím ke svým specifičnostem. Příklad takového schematického vzoru uvádíme:

Hlavní oddíly sociologických metodik pro průzkum základních pracovišť v podnicích

O. Sociálně demografické údaje

1. Jméno (pokud průzkum není prováděn anonymně)
2. Pohlaví
3. Věk
4. Povolání a pracovní zařazení
5. Školní vzdělání
6. Druh odborného výcviku, školení apod.

I. Celková charakteristika základního pracoviště

1. Podnik
2. Druh základního pracoviště (obráběčské, svářečské, montážní atp.)
3. Začlenění pracoviště
 - a) závod
 - b) provoz
 - c) úsek
4. Druh operací, které se na základním pracovišti provádějí
5. Kooperální vztahy k ostatním pracovištím
 - a) základním (technologickým)
 - b) pomocným
 - c) obslužným

II. Technický stav a technologie

1. Druh technického zařízení, jehož se na pracovišti používá k provádění operací
2. Typ strojů, aparatur
3. Do jakého stupně technického rozvoje je možno technické zařízení základního pracoviště zařadit?
4. Stáří technického zařízení (strojů apod.)
5. Technický stav zařízení, spolehlivost, četlost oprav apod.
6. Používaná technologie, hlavní rysy technologického postupu
7. Jak technické zařízení vyhovuje pro plnění předepsaných úkolů?
8. Bylo by možno nebo nutno něco na technickém zařízení změnit, zdokonalit?
9. Bylo by možno nebo nutno změnit technologii, upravit technologický postup apod.?

III. Obsluha

1. Jaká profese je potřebná pro výkon operací na základním pracovišti?
2. Vyžaduje práce na základním pracovišti
 - a) vyučení
 - b) zaučení
 - c) jinou kvalifikaci, školení, zkušenosti?
3. V jaké kvalifikační třídě je obsluha zařazena
 - a) individuální obsluha
 - b) jednotliví členové pracovní skupiny (prvotního kolektivu)?
4. Vykonává obsluha základního pracoviště jen technologickou práci anebo má i jiné úkoly (údržba, seřizování, manipulace s materiálem)?
5. Kdo a v jakých lhůtách provádí seřizování?
6. Kdo a v jakých lhůtách provádí údržbu?
7. Jak je řešena na základním pracovišti manipulace — přísun a odsun materiálu, třískové hospodářství aj.?
8. Je obsluha základního pracoviště využita
 - a) plně
 - b) zčásti
 - c) nevyužita?
9. Jaké jsou problémy event. nedostatky v obsluze základního pracoviště (jak v technologických, tak pomocných nebo obslužných operacích)?
10. Kdo a jak provádí dozor a kontrolu nad činností základního pracoviště?

IV. Pracovní proces

1. Provádí se na základním pracovišti strojová nebo ruční práce?
2. Vyžaduje práce na základním pracovišti převážně fyzické (svalové) nebo převážně duševní (nervové) vypětí?

3. Je proporce fyzického a psychického zatížení vcelku rovnoměrná?
4. Je práce na základním pracovišti
 - a) pestrá
 - b) jednostranná, monotónní?
5. Dostavuje se v průběhu směny pocit únavy a kdy?
6. Bývají v práci nezaviněné prostoje, jak často a čím jsou způsobeny?
7. Bylo by možno směnový čas lépe využít a za jakých podmínek?
8. Naplňuje práce obsluhu základního pracoviště pocitem uspokojení anebo spíše zápornými pocity?
9. Jak by měla práce vypadat, aby obsluhu uspokojovala?
10. Je obsluha zapojena v socialistické soutěži a jak ji prožívá?

V. *Technika – člověk*

1. Vyhovují rozměry stroje a jeho jednotlivých částí (ovládačů)?
2. Jsou ovládací prvky v pohodlném dosahu, nebo práce s nimi vyžaduje zvláštní úsilí, nepřirozenou polohu apod.?
3. Je dobře vidět na měřicí aparatury a stupnice (sdělovače)?
4. Jsou dobře čitelné značky, písmena, číslice na sdělovačích?
5. Je strojové zařízení řešeno tak, že není nutno dělat zbytečné pohyby, přecházet neúčelně z místa na místo apod.?
6. Nejsou nutné zbytečné, namáhavé a nepohodlné pohyby při práci s pracovními předměty, nářadím, nástroji apod. (shýbání pro těžká břemena, přenášení součástí z místa na místo atp.)?
7. Jaké hlavní potíže při práci se strojovým zařízením obsluha pocituje?
8. Bylo by možno a nutno něco na strojovém zařízení změnit, aby obsluha byla pohodlnější, příjemnější, bezpečnější?

VI. *Organizace práce*

1. Přichází na základní pracoviště včas materiál (surovina, součásti apod.)?
2. Jaká je situace v hospodaření s nářadím (výdej náradí, opravy)?
3. Jak jsou nářadí a nástroje na pracovišti uspořádány? Jsou k dispozici skříňky na nářadí?
4. Jak je řešeno uložení výrobní dokumentace, výkresů, technologických postupů apod.?
5. Jakým způsobem jsou základnímu pracovišti přidělovány úkoly?
6. Má obsluha pracoviště přehled o plnění plánovaných úkolů v průběhu směny?
7. V čem vidíte hlavní nedostatky v organizaci práce?
8. Co byste navrhoval v organizaci práce na základním pracovišti změnit nebo zlepšit?

VII. *Pracovní režim*

1. Začátek a konec pracovní doby
2. Směnnost na základním pracovišti
3. Počet a délka přestávek
4. Vyhovuje pracovní režim anebo jsou doporučovány nějaké změny?

VIII. *Motivace*

1. Druh mzdy na základním pracovišti
 - a) úkolová
 - b) časová
 - c) časová s prémie
 - d) jiná, jaká?
2. Výše mzdy obsluhy základního pracoviště
3. Jaké jiné hmotné odměny obsluha dostává?
4. Zda obsluha dostává a za jakých podmínek pochvaly, čestná uznání apod.?
5. Jak by si obsluha představovala odměnu za práci (hmotnou i morální), aby pocitem uspokojení s prací vzrostl?
6. Jakou celkovou spokojenost s prací na základním pracovišti obsluha pocituje?

IX. *Pracovní podmínky*

1. Jaký je stav osvětlení na pracovišti
 - a) denní osvětlení
 - b) umělé osvětlení?
2. Jaká je hladina hlukosti
 - a) přímo na základním pracovišti
 - b) v okolním prostředí (dílně, provozu)?
3. Jaké je mikroklima na pracovišti
 - a) teplota

- b) větrání (event. celková klimatizace)
- 4. Je jako negativní jev pocíťováno chvění (vibrace)?
- 5. Jaká je celková kultura pracoviště?
- 6. Stav hygienických zařízení
- 7. Stav bezpečnosti práce a příslušných ochranných zařízení
- 8. Co na pracovištích nejvíce vadí v oblasti pracovních podmínek a co a jak by bylo možné a nutné zlepšit?

X. Sociální podmínky

- 1. Sociální interakce
 - a) na základním pracovišti
 - b) vůči nadřízeným (mistr aj.)
 - c) vůči spoludělníkům na ostatních pracovištích
 - d) s lidmi z údržby, energetiky, skladů atp.
- 2. Jak je obsluha základního pracoviště spokojena s úrovní mezilidských vztahů?
- 3. Má obsluha pracoviště možnost zasahovat do problematiky pracoviště, dílny, provozů a jak (spoluúčasť na řízení)?
- 4. Jaká je spokojenost obsluhy s celkovým sociálním klimatem
 - a) na základním pracovišti
 - b) v širším okolí (dílňa, provoz)?

XI. Podmínky vzestupu

- 1. Je požadován další odborný výcvik, školení, jaké a jak často?
- 2. Jaká je účast na společensko-politickém (stranickém, odborářském, svazáckém) školení, na jakém, jak často?
- 3. Bylo obsluze základního pracoviště nabízeno jiné uplatnění, jaké, za jakých podmínek?

XII. Stupeň stabilizovanosti

- 1. Fluktuace na základním pracovišti a její příčiny
- 2. Co by bylo třeba dělat, aby se fluktuace snížila?
- 3. Jaké jsou důvody, že osazenstvo základního pracoviště je stabilizováno?

XIII. Volná vyjádření k celkové problematice základního pracoviště

- 1. Co vyhovuje?
- 2. Co nevyhovuje?
- 3. Co by bylo účelné změnit, zlepšit apod.?

Podle uvedeného (nebo obdobného) schématu je nutno podrobně propracovávat formuláře, s jejichž pomocí má být průzkum prováděn. (8) Tyto formuláře se budou lišit podle toho, jaké metody budou zvoleny — zda dotazník, interview nebo popisný list. Schéma nemusí, ba ani nemůže být vyčerpáno u všech těchto metod. Například při metodě interview je metodika limitována časovým rozsahem dialogu. Při rozhovoru rovněž není vhodné se dopodrobna vyptávat například na sociálně demografické údaje. Tyto údaje je nutno si opatřit jinak a zpravidla již před rozhovorem.

Průzkum, jehož výsledky mají posloužit systémové analýze základního pracoviště, je nutno provádět u celé řady jednotek. Podle toho, na koho se obrácíme, volíme i metody. Základní orientační údaje získáme přímo u obsluhy základního pracoviště, ať jde o jednotlivce, nebo prvotní kolektiv. Na obsluhu pracoviště se obrácíme pomocí metody rozhovoru.

Velmi důležité údaje o problematice základního pracoviště obdržíme od expertů, kteří stojí vně základního pracoviště, ale jsou s ním v úzkých pracovních vztazích. Takovými experty jsou mistr, technolog, bezpečnostní technik a jiní. Srovnatelně zpracovatelné informace získáme od těchto odborníků nejlépe popisným listem.

(8) V příloze jsou navrženy některé vzory formulářů pro výzkum základních pracovišť sociologickými metodami. Vzory slouží jako

příklad a nevyčerpávají celou problematiku sociologické analýzy základních pracovišť.

Pokud provádíme hromadnější šetření na více analogických pracovištích nebo u širšího okruhu informátorů (lidí, kteří jsou s daným základním pracovištěm v rozmanitých kooperativních vztazích), připravíme dotazníkové šetření a zásadám této metody pak přizpůsobíme položky, které jsou uvedeny ve schématu.

Racionalizátor, výzkumník nebo pracovní tým, který je analýzou pověřen, musí doplnit uvedené metody ještě řadou dalších, z nichž největší význam mají pozorování a rozbor dokumentů.

Systematické pozorování probíhá podle plánu a opírá se — podobně jako již uvedené sociologické metody — o dobře zpracované formuláře, v nichž jsou v aplikaci na dané konkrétní základní pracoviště přinejmenším tyto rubriky:

- a) pozorovatel
- b) objekt a místo pozorování
- c) doba pozorování (event. intervaly)
- d) výsledky pozorování
- e) shrnutí pozorování
- f) datum zpracování

Důležitým nástrojem systémové analýzy základních pracovišť je rozbor dokumentace, vztahující se ke všem strukturním složkám základního pracoviště. Významným pramenem informací je technická, event. projektová dokumentace, mzdové výkazy, normy práce, obsluhy, využití technického zařízení, materiálu, energie apod., rozbor bezpečnostního technika, závodního lékaře a četné další.

Zkušenosti ukazují, že sociologické metody v konfrontaci se všemi ostatními metodami analýzy základních pracovišť dobře obstojí. Jakmile se práce na takových analýzách v československých průmyslových podnicích šířeji rozvine a budou získány početnější poznatky a výsledky než dosud, bude možno přistoupit ke statistickému důkazu vypovídací hodnoty sociologických metod ve vztahu k metodám tzv. objektivním.

Příloha 1

Formulář rozhovoru o vztahu „člověk — stroj“ na základním pracovišti (Ergonomické aspekty základního pracoviště)

- A. 1. Jméno dotazovaného
2. Profese
3. Věk
4. Délka práce na základním pracovišti
5. Druh vykonávaných operací
6. Stroj, technické vybavení
- B. 1. Je prostor k obsluze strojního zařízení dostatečný? Nemáte pocit stísněnosti při obsluze? Není naopak prostor příliš rozlehlý, takže vyžaduje zbytečné přecházení?
2. V jaké poloze strojní zařízení obsluhujete (vstoje, vsedě, někdy vstoje, někdy vsedě)?
3. Jestliže je obsluha možná vsedě, máte k dispozici sedačku? Nebo jste si zařízení pro sedění obstaral sám? Sedí se vám pohodlně anebo pocítujete únavu?
4. Jsou ovládací části strojního zařízení (knoflíky, páky, kruhové ovládače apod.) dobře přístupné? Jestliže nejsou dobře a pohodlně dostupné, jak byste si představoval řešení?
5. Nemusíte vyvíjet při obsluze ovládacích prvků příliš veliké úsilí? Jestliže ano, u kterých ovládacích prvků?
6. Vyhovuje vám pořadí (uspořádání) ovládacích prvků stroje?
7. Jaké jiné poznatky o prostoru a ovládacích prvcích svého strojového zařízení máte? Bylo by možno něco zlepšit?
- C. 1. Jaký druh signálních zařízení, stupnic, měřících aparatur má vaše strojní zařízení a jak často těchto sdělovačů používáte?
2. Stává se vám, že nemůžete přesně přečíst údaje na stupnicích, na měřících aparaturách apod.?
3. Přečetli jste některé údaje o činnosti nebo stavu stroje chybně a jaké to mělo následky pro vaši práci?

4. Stalo se vám, že jste nepostihl důležitý signál či znamení, které mají vztah k vaší pracovní činnosti (nebezpečí, začátek nebo konec operace atd.)?
5. Doporučoval byste nějaké změny týkající se informací, které váš stroj zaznamenává a které musíte na sdělovačích přečíst?
- D. 1. Bývají na vašem pracovišti chybné výsledky (event. zmetky) a čím jsou tyto chybné výsledky způsobeny?
2. Mívá váš stroj častější poruchy, než je ve vašem provozu u obdobných strojů běžné?
3. Došlo na vašem pracovišti k nějakým úrazům a čím byly způsobeny?
- E. Volné výpovědi dotazovaného o pocitech a problémech, které se u něho při práci s jeho strojním zařízením dostavují.
- F. 1. Rozhovor vedl
2. Datum a trvání rozhovoru
- G. Shrnutí výsledků rozhovoru, hlavní poznatky, náměty na změny, zlepšení apod.

Příloha 2

Formulář rozhovoru o fyzikálních podmínkách práce na základním pracovišti

- A. 1. Jméno dotazovaného
2. Profese
3. Věk
4. Délka práce na základním pracovišti
5. Druh vykonávaných operací
6. Stroj, technické vybavení
- B. 1. Je dobrá viditelnost ve všech částech vašeho pracoviště? Kde máte event. potíže se zrakovou kontrolou práce?
2. Dokážete dobře zrakem rozlišit i drobné detaily a informace při práci na stroji?
3. Býváte někdy při práci oslněn odlesky světelného zdroje na kovových součástech, pracovním pultu apod.?
4. Je stejná viditelnost při denním i při umělém osvětlení?
5. Pociťujete někdy v průběhu směny bolest očí, dostavuje se slzení apod.?
- C. 1. Jakou barvu má strojové zařízení, na kterém pracujete?
2. Nesplývá barva stroje nebo pracovního pultu s barvou pracovního předmětu?
3. Jakou barvu mají stěny na vašem pracovišti?
4. V jakém stavu z hlediska čistoty a barevné úpravy je strop nad vaším pracovištěm?
5. Bylo by možno provést nějaké barevné úpravy na vašem pracovišti, které by vám byly příjemné, a jaké?
- D. 1. Vadí vám při práci hluk? Přichází nepříjemný hluk z vašeho pracoviště anebo z okolí?
2. Pociťujete v průběhu směny nepříjemné stavy z hluku, jako je nervové vypětí, předráždění, bolest hlavy?
3. Jaká opatření byste navrhoval ke zmírnění hluku?
- E. 1. Je na vašem pracovišti vhodná teplota? Nepocíťujete buď zimu, nebo horko v převážné části směny?
2. Je na vašem pracovišti zvýšená prašnost? Co je zdrojem této prašnosti?
3. Vyskytují se na pracovišti nepříjemné výpary a exhalace a jaké? Co je jejich zdrojem?
4. Jsou na pracovišti instalovány odsávače, ventilátory apod.?
5. Jaká je na pracovišti vlhkost vzduchu?
6. Co byste navrhoval zlepšit v klimatu na vašem pracovišti?
- F. 1. Jsou nějaké jiné vlivy pocházející z pracovního prostředí, které by u vás vyvolávaly nepříjemné pocity? Jaké jsou to vlivy?
2. Máte nějaké návrhy k úpravě pracovních podmínek na vašem pracovišti?
- G. 1. Rozhovor vedl
2. Datum a trvání rozhovoru
- H. Shrnutí výsledků rozhovoru, hlavní poznatky, náměty na změny, zlepšení apod.

Příloha 3

Formulář rozhovoru o pracovním procesu na základním pracovišti

- A. 1. Jméno dotazovaného
2. Profese
3. Věk
4. Délka práce na základním pracovišti
5. Druh vykonávaných operací
6. Stroj, technické vybavení

- B. 1. Provádí se na vašem pracovišti práce převážně ruční nebo strojová?
2. Jaký je podíl vaší ruční práce v celkovém pracovním výrobním procesu v průběhu směny?
3. Pociťujete v průběhu směny únavu z fyzického zatížení, kdy a v jakém stupni?
4. Míváte někdy v průběhu směny nepříjemný pocit z jednotvárné práce?
5. Musíte na svou práci hodně myslet?
6. Vyžaduje práce, kterou děláte, další sebevzdělávání? Jaké, jak často, kde?
7. Děláte jiné práce než vlastní technologickou činnost (seřizování, manipulace s materiálem aj.)?
8. Uspokojuje vás práce, kterou děláte? Odůvodněte své stanovisko.
- C. 1. Stává se vám, že musíte v průběhu směny práci zastavit, protože vám chybí materiál, nástroje apod.?
2. Ztrácíte nějaký čas zbytečnými obchůzkami, přecházením pracoviště proto, že je nedokonale uspořádáno apod.?
3. Jsou nějaké jiné zásahy nebo vlivy, které vám brání hospodařit s časem tak, jak byste to pokládal za účelné?
- D. Zúčastňujete se socialistické soutěže, hnutí BSP, novátorské činnosti atp.?
- E. Máte nějaké návrhy na zlepšení své práce, nebo stížnosti na překážky, které vám v práci brání?
- F. 1. Rozhovor vedl
2. Datum a trvání rozhovoru
- G. Shrnutí výsledků rozhovoru, hlavní poznatky, náměty na změny, zlepšení apod.

Příloha 4

Popisný list základního pracoviště

- A. 1. Popisný list vyplňuje:
 - a) Jméno
 - b) Pracovní funkce, profese
 - c) Vztah k základnímu pracovišti
 - d) Věk
 - e) Školní vzdělání
 - f) Délka práce v podniku
- B. 1. Charakterizujte stručně úroveň technického vybavení a technologie na posuzovaném základním pracovišti
2. Zhodnoťte, jak základní pracoviště plní své úkoly vzhledem k celkovým výrobním úkolům dílny, provozu
3. Jak se vám jeví úroveň obsluhy základního pracoviště? Odpovídá potřebám, nebo by bylo nutno tuto úroveň zlepšit (zvýšit kvalifikaci obsluhy, doplnit její stav apod.)
4. Uveďte, jaká je podle vašeho názoru spokojenost obsluhy s vykonávanou prací, s mzdou, se způsobem řízení pracoviště apod.
5. Které jsou hlavní technické a organizační problémy, event. nedostatky, které brání lepšímu chodu základního pracoviště?
- C. 1. Jaká je úroveň fyzikálních podmínek práce na základním pracovišti (osvětlení, hluk, klima atp.)
2. Jsou dobré mezilidské vztahy na pracovišti mezi spoludělníky?
3. Jaké jsou vztahy obsluhy základního pracoviště a mistra?
4. Jaké jiné problémy jste postřehli v lidských vztazích na posuzovaném pracovišti?
- D. 1. Přípravuje se nějaký racionalizační projekt na změnu pracoviště? Jestliže ano, čeho se týká?
2. Jaké náměty byste mohl vyslovit k zlepšení celkové situace na posuzovaném pracovišti?
- E. Volné vyjádření k jiným problémům, nedostatkům, event. zvláště pozitivním stránkám pracoviště.

Literatura

- Halada, M.: *Systémové inženýrství*. Praha, NADAS 1977.
- Podmarkov, V. G.: *Úvod do sociologie průmyslu*. Praha, Svoboda 1976.
- Řízení socialistických průmyslových podniků a sdružení*. Praha, Svoboda 1975.
- Zdravomyslov, A. G.: *Metodológia a procedury sociologického výskumu*. Bratislava, Pravda 1972.

Чех В.: Социологические методы в системном анализе основных рабочих участков

До сих пор все еще редко используемым подходом к социологическому изучению производственного предприятия является системный анализ его структуры с функционально-организационной точки зрения. Элементарной единицей структуры предприятия с этой точки зрения является основной рабочий участок. Экономическая и социальная эффективность системы предприятия в значительной мере зависит от рациональной организации и управления основными (первичными) рабочими участками. К этим участкам следует подходить как к частным системам, а повышение их эффективности обеспечивать мероприятиями по оптимизации, затрагивающими все их компоненты и взаимосвязи. К числу важнейших компонентов первичных рабочих участков относятся: техническое и организационное оснащение, средства манипуляции (транспорта), физические условия труда, человеческий фактор и его среда, пространство, выделенное рабочему участку. Специфической социологической чертой первичного рабочего участка является то, что это — концентрат всех производственно-технических, экономических и социальных отношений производственного предприятия, как целой системы. Все указанные отношения касаются конкретного индивида или первичного коллектива. Рационализация этих отношений дает непосредственный эффект. Первичный рабочий участок следует изучать методом системного анализа. В этапе сбора данных при системном анализе могут быть использованы, наряду с другими, и социологические методы. Первым шагом по пути конкретной разработки этих методов является разработка схемы, содержащей комплексы проблем, поддающихся исследованию социологическими методами. Вторым шагом является разработка технических приемов исследования. Социологические методы в рамках системного анализа первичного рабочего участка уместны, потому что он в целом и во всех слагаемых непосредственно воспринимается и оценивается трудящимся человеком. Результаты, полученные путем социологических обследований, следует сопоставлять с прочими данными о состоянии рабочих участков. Полученные результаты являются основой для выработки мероприятий по рационализации и для социального планирования. В статье приводятся образцы социологических методов, подходящих для исследования первичных рабочих участков.

Summary

Cech V.: Sociological Methods in the System Analysis of Basic Workplaces

One of the hitherto unfrequently applied approaches to sociological research into the production enterprise is the system analysis of its structure from the aspect of functional units. From this point of view, the elementary component of the enterprise structure is the basic workplace. The economic and social effectiveness of the enterprise system depends to a considerable extent on a rational organization and management of basic workplaces. These workplaces are to be approached as partial systems and their increasing effectiveness has to be secured by optimization measures taking into account all their components and their mutual relations. The most important components of the basic workplace include its technical and organizational equipment, manipulation means, physical working conditions, the human factor with its social environment and the space assigned to the basic workplace. A specific sociological feature of the basic workplace is the fact that it represents a concentrate of all production-technological, economic and social relations found in a production enterprise as an integrated system. All these relations have a bearing upon the concrete individual and/or the original collective. The rationalization correction of these relations brings immediate effects. The basic workplace is to be examined with the aid of system-analysis methods. In the investigation phase of this analysis, also sociological methods can successfully be applied — besides a number of other methods. The first step to be taken in the concrete construction of these methods is the elaboration of a scheme involving complex problem areas capable of being examined by sociological methods. The second step is the development of particular research techniques. Sociological methods are adequate for the system analysis of basic workplaces due to the fact that basic workplace — in its totality as well as from the viewpoint of its individual components — is subjected to the worker's experience and evaluation. The results obtained through the application of sociological methods must necessarily be confronted with hard data concerning the state of basic workplaces. These results provide a basis for rationalization measures and for social planning. The present paper contains a model of sociological research techniques to be used in investigating basic workplaces.