

V etapě budování rozvinutého socialismu se vytváří a zdokonaluje systém socialistických společenských vztahů, které hospodářsky, politicky a ideově sjednocují dělnickou třídu, družstevní rolnictvo, inteligenci, oba naše národy a národnosti žijící v ČSSR. Objektivní společenskou potřebou dynamiky a zdokonalování tohoto systému vztahů na kolektivistických základech se stává přechod k intenzivním metodám hospodaření a pronikavé zvyšování efektivity výroby. Tím se současně vytváří základ pro dosahování vyšší produktivity práce, kterou Lenin považoval za rozhodující podmínku k vítězství nové společensko-ekonomické formace.

Realizace těchto cílů, formulovaných do strategických úkolů efektivity, hospodárnosti a kvality práce vyžaduje uvést do pohybu všechny tvůrčí síly, které jsou obsaženy v pracovní a společenské aktivitě dělnické třídy, rolnictva a inteligence. Intenzifikace výroby není myslitelná bez uvědomělého, iniciativního a tvůrčího vztahu lidí k práci na každém pracovišti a v každém pracovním kolektivu. Právě to dokazuje, že řešení všech problémů spjatých s procesem zvyšování efektivity hospodářství a uplatňováním vědeckých a technických poznatků ve výrobě je podmíněno narůstáním subjektivního činitele. Proto i pracovní kolektivy jako objekty a subjekty řízení nabývají stále více na významu.

Každý pracovní kolektiv je základní buňkou společenského a výrobního procesu. Je tou výrobní a společenskou buňkou, která všestranně působí na osobnost tím, že před ní odhaluje možnosti její sociální aktivity jak v práci a společenské činnosti, tak i v duchovní sféře.

Již K. Marx zdůrazňoval, že člověk získává sociální vlastnosti a stává se osobností jen v průběhu aktivní činnosti a vzájemných styků. „Skutečné duchovní bohatství individua závisí úplně na bohatství jeho skutečných vztahů... Individua se ... dělají navzájem fyzicky a duchovně“ [Marx 1958 : 50—51].

Pracovní kolektiv je nejbližším sociálním prostředím, v němž probíhá pracovní činnost lidí, uskutečňuje se jejich přímý, bezprostřední kontakt, rozvíjejí se vztahy vzájemné pomoci a spolupráce. Obsah pracovní činnosti méně nebo více působí i na obsah volného času každého člena kolektivu.

Značnou část svého života lidé tráví v pracovním kolektivu. Jen socialismus, kde je práce povinností všech členů společnosti, se pracovní kolektiv stává nezbytným spojovacím článkem mezi osobností a společností, spojovacím proto, že preference celospolečenských zájmů je základem pro naplňování osobních a skupinových zájmů. V systému vztahů v pracovních kolektivech mají rozhodující úlohu vztahy mezi nadřízenými a podřízenými. Na kvalitě těchto vztahů pak závisí i atmosféra vytvořená v pracovním kolektivu, která pozitivně nebo negativně ovlivňuje iniciativu, pracovní kázeň, pracovní morálku, odpovědnost a výkonnost každého jednotlivce.

Soudím, že jsme ještě nevyčerpali bohaté zkušenosti ze SSSR, kde pracovní kolektivy sehrávají významnou roli při nastolování nových ekonomických

vztahů, otevírajících nový, širší prostor pro modernizaci výroby a zvyšování produktivity práce i při rozvoji a zdokonalování socialistické demokracie. Za tím účelem jsou pracovní kolektivy vybaveny rozsáhlými právy a povinnostmi. Jsou obsaženy v *Zákonu Svazu sovětských socialistických republik o pracovních kolektivech a zvýšení jejich úlohy při řízení podniků, institucí a organizací*, který byl uveden v platnost 1. 8. 1983. Myšlenka „zvyšování úlohy pracovních kolektivů při řízení upevňuje celistvost socialistického systému, jednotu celého národohospodářského komplexu...“ [Zvýšení 1983 : 18], výstižně vyjadřuje nehlubší podstatu, aktuálnost a smysl pracovních kolektivů.

V pracovních kolektivech se vytvářejí optimální předpoklady pro uplatnění progresivních forem práce, mezi něž patří zejména brigádní forma práce. V těchto brigádních formách práce se „zakotvují dvě navzájem spjaté zásady — velká samostatnost a velká odpovědnost“ [Černěnků 1984 : 9]. M. Gorbačov na setkání s vedoucími pracovníky průmyslu, zemědělství, vědy a techniky 8. dubna 1985 v Moskvě řekl, že brigáda je základní buňkou pracovního kolektivu, že její význam roste. Současně však poukázal na to, že brigádní forma organizace práce se ne všude uplatňuje úspěšně. Brigády přecházejí na chodrasčot pomalu a v mnoha z nich se nedostatečně zvyšuje produktivita práce [Gorbačov 1985 : 7].

Potřeba poznávat jak určitý kolektiv vzniká, jaké jsou jeho vývojové etapy, jakými vlastnostmi se vyznačuje, čím se odlišuje od pracovní skupiny, kdy dosahuje úrovně stmelivosti a kdy působí na jednání člověka nejefektivněji, je aktuální potřebou dneška.

Vymezení pracovního kolektivu a jeho charakteristika

Vymezení pracovního kolektivu se pokládá za velmi důležitou otázku nejen z hlediska teorie, ale i praxe. Je to jeden z předpokladů pro zkoumání fungování pracovního kolektivu v socialistických podmínkách [Zich 1983 : 46], které jsou charakterizovány existencí společenského vlastnictví výrobních prostředků, upevňováním politické moci dělnické třídy, zdokonalováním socialistické demokracie a panstvím marxisticko-leninské ideologie. Pracovní kolektiv je sítelem všech těchto prvků, tj. ekonomických, politických a ideologických.

Předmětem naší analýzy nejsou sekundární kolektivy, neboli jak se všeobecně říká makrokolektivy, ale primární (cech, brigáda, pracovní četa, razičská parta, třída atd.), v nichž se projevuje bezprostřednost styků a osobní komunikace. A. S. Makarenko napsal, že jde o takový kolektiv, v němž jsou jeho jednotliví členové neustále v pracovním, přátelském každodenním a ideologickém spojení [Makarenko 1958 : 164]. Každodenní intenzivní interakce mezi členy kolektivu vytváří příznivé podmínky i pro neformální struktury uvnitř kolektivu.

Obecně lze kolektiv vymezit jako vyšší formu spojení lidí, pro niž je charakteristické:

- společensky významný cíl činnosti, který sjednocuje a zaměřuje vůli lidí žádoucím směrem;
- politická a ideová jednotu;
- organizace a existence řídicích orgánů (vedení);
- relativní stabilita, dlouhodobost společného působení a dynamičnost;
- demokratismus a uvědomělá kázeň, odpovědnost lidí za svěřené úkoly;
- sepětí s jinými kolektivy na základě obecného cíle socialistické společnosti.

Někteří autoři koncipují více nebo méně charakteristických znaků [Kovalov 1981; Perlaki 1982; Zich 1983]. Soudím, že důležité není to, kolik těchto znaků vymezíme, ale v jakých souvislostech a v jakém obsahu je interpretujeme a které z nich mají dominující a integrující funkci. F. Zich pokládá za nejdůležitější rys kolektivu existenci jednoty cílů činnosti kolektivu a celospolečenské zájmy. To proto, že z tohoto základního vymezení jsou odvozeny i hlavní znaky pracovního kolektivu [Zich 1983]. Jsou-li členové pracovního kolektivu identifikováni se společensky významným cílem činnosti, pak lze předpokládat, že budou akceptovány všechny ostatní znaky pracovního kolektivu, což pozitivně ovlivní jeho fungování, stabilizaci a dynamiku vývoje. Existence společenského významného cíle a identifikace jeho členů s tímto cílem současně umožňuje hlubší spojení pracovního kolektivu s jinými kolektivy na závodě nebo v podniku na principu obecného zájmu socialistické společnosti.

G. L. Smirnov píše, že jednota základních zájmů, cílů a úkolů společnosti a kolektivu je tím nejcharakterističtějším rysem, který vytváří i ze socialistického pracovního kolektivu středisko nejen výrobního, ale i sociálního, politického a duchovního života pracujících [Smirnov 1976 : 189—190]. Dále zdůrazňuje, že pracovní kolektiv je spojovacím článkem mezi osobností a společností. „Socialistický pracovní kolektiv je skupina lidí, která je v přímém styku mezi sebou, a která řeší určitý výrobní úkol v zájmu společnosti, která má společný cíl, kázeň, vzájemnou odpovědnost a jednotné řízení. Svou strukturou, svými principy organizace vnitřního života odráží pracovní socialistický kolektiv charakter celé naší společnosti a ve své činnosti realizuje část společných zájmů“ [Smirnov 1976 : 189].

Vymezení primárního kolektivu, což v principu neznamena jiné pojetí než má G. L. Smirnov, nacházíme častěji v pracích J. Kohouta. „Primární kolektiv zahrnuje skupinu lidí realizujících společný pracovní úkol, vytvářejících v denním styku úzké interpersonální vazby, které mají tendenci přerůstat i v mimopracovní styky. Typickým příkladem kolektivu tohoto typu je dílna, razíčká parta, třída ve škole apod. Řídícím subjektem je zde obvykle jeden vedoucí (mistr, předák, učitel), komunikace mezi členy kolektivu má obvykle formu osobního styku“ [Kohout 1984 : 48—49].

Vymezení primárního pracovního kolektivu J. Kohoutem je však konkrétnější a zahrnuje navíc prvek řídicího subjektu. Soudím, že se zde již odrážejí zobecněné informace ze sociálních výzkumů, které Afanasjev pokládá za významný zdroj, obohacující organizování efektivní ideologické práce [Afanasjev 1976 : 121].

Pracovní kolektiv není jen objektem, ale i subjektem řízení a výchovy. Při realizaci všech základních ideově politických, sociálních a mravních zvláštností socialistické společnosti je tou silou, která všestranně výchovně působí na osobnost tím, že před ní odhaluje možnosti k její sociální aktivitě, jak v práci, společenské činnosti, tak i v oblasti ideologické. Není větší síly působící na chování lidí, než je síla kolektivu.

Z analýzy rysů pracovního kolektivu i z jeho vymezení je zřejmé, že kolektiv nelze ztotožňovat s pracovní skupinou. Liší se od sebe nejen kvalitativně, ale i kvantitativně, tj. rozsahem a velikostí.

Skupinou se zpravidla nazývají různá sdružení lidí. Společnost se skládá z mnoha skupin, které se liší řadou znaků a to:

- cíli a obsahem činnosti (pracovní, studijní, vojenské atd.)
- způsobem sjednocení (výrobou, politickou nebo zájmovou činností atd.)
- formou organizace a vzniku (oficiální, neoficiální, organizované, živelně vzniklé atd.)

— charakterem styků a vztahů členů skupiny (kontaktní neboli prvotní a distanční neboli druhotné).

Nejpodstatnějším znakem skupin — podle sovětského badatele A. D. Glo-točkina — je jejich úloha a místo v životě společnosti. Z hlediska výše uvede-ných znaků sociologové rozlišují: velké společenské skupiny (makroskupiny), střední a malé skupiny (mikroskupiny). Velké společenské skupiny jsou třídy, politické strany, odborové svazy, národy a jiné věkové, vzdělávací pospolitosti a sdružení. (1)

Malé skupiny (mikroskupiny) jsou rodina, školní třída, dílna, cech. Od vel-kých skupin se liší tím, že jejich členové jsou ve stálém, každodenním styku. Tyto skupiny jsou častěji předmětem sociálně psychologických výzkumů.

Skupiny můžeme členit podle doby trvání na krátkodobé, jejichž existence je dána nutností jednorázově vyřešit konkrétní úkol, nebo dlouhodobé, pů-sobící na určitém, relativně stálém místě. U dlouhodobě působících skupin se na určitém stupni jejich vývoje vytvářejí příznivé podmínky a předpoklady pro vznik a vývoj kolektivu. Skupinové vědomí svými cíli nepřekračuje rámec skupiny, není kolektivním vědomím, založeným na existenci společensky vý-znamného cíle. Kolektivní vědomí zprostředkovává dialektiku individuálního a společenského vědomí, která vychází ze vztahu obecného, zvláštního a indi-viduálního.

Rozdíly a totožnost mezi pracovní skupinou a pracovním kolektivem velmi dobře vystihuje z našich autorů M. Šolcová. „Skupina lidí, které spojují pouze technické prvky a organizace práce, kde převažují především vztahy zpro-středkované věcnými složkami výroby, technologickými postupy, vzájemnou kooperací práce, je pracovním kolektivem jen v technicko-organizačním smys-lu [Šolcová 1984 : 41—42].

Lze tedy konstatovat, že každý kolektiv je skupinou lidí, ale ne každá sku-pina je kolektiv, neboť spojení mezi členy skupiny a úroveň jejich vědomí ne-má požadovanou kvalitu. Tuto skutečnost velmi dobře vystihuje bulharský vědec L. Desev [Kohout 1983 : 15—16], když blíže analyzuje totožnost a od-lišnost pojmů skupina a kolektiv. Shody a rozdíly lze podle L. Deseva spatřo-vat v těchto skutečnostech:

— kolektiv není pouze specifickou formou skupiny, je novou kvalitou, částí celku socialistické společnosti;

— skupina má dílčí, jí vlastní skupinový cíl, kdežto kolektiv realizuje cíl společensky významný;

— integrace osobních a společenských zájmů je v kolektivu na vyšší úrovni než ve skupině;

— v kolektivu jsou vztahy vzájemné pomoci a spolupráce vyváženější, a proto je spíše než skupina významným výchovným činitelem.

Všechny tyto skutečnosti ukazují na složitost přerůstání skupiny v kolektiv. V procesu utváření kolektivu nelze přehlédnout ani úlohu jeho jednotlivých členů, úroveň jejich vědomí, už i proto, že to má vliv na etapy vývoje pra-covního kolektivu a jeho fungování.

Pracovní kolektiv, tak jak jsme ho vymezili, představuje takový sociální

(1) Velké společenské skupiny — třídy mají řadu znaků, ale vztah k výrobním prostředkům byl a zůstává základním znakem určení jejich místa v systému spo-lečenské výroby, úlohy ve společenské organizaci práce i způsobu nabývání spo-lečenského bohatství. Vymezení velké společenské skupiny — třídy — v Leninově díle *Velká iniciativa* tvoří i dnes metodologickou základnu pro teoretickou a výz-kumnou činnost i politické postoje.

útvár, který je schopen plnit všechny funkce: výrobně ekonomickou, politickou, sociální a výchovnou.

Obsahem *výrobně ekonomické funkce* je, že prakticky spojuje osobnost se socialistickým vlastnictvím a prací, vřazuje ji do důležitých sfér reálně fungujících ekonomických vztahů, do aktivní výrobní činnosti. Obsahem druhé, tj. *politické funkce*, je zařazení člověka do aktivní společenské činnosti. Členové pracovního kolektivu se různým způsobem podílejí na politickém životě prostřednictvím stranických, odborových, svazáckých a dalších organizací. Zvlášť významnou úlohu zde mají členové strany a spolu s funkcionáři odborové a svazácké organizace inspirující a usměrňující ostatní členy kolektivu k svědomitému plnění úkolů. Ve stanovách strany se ukládá, že každý člen musí „být příkladem komunistického poměru k práci, průkopníkem všeho nového a pokrokového, usilovat o zavádění nejlepších zkušeností do praxe, vzdělávat se a osvojovat si nejnovější techniku, zdokonalovat svou kvalifikaci, dbát o hospodárnost, rozmnožovat a střežit socialistické vlastnictví... napomáhat rozvoji a prohlubování společenských socialistických vztahů“ [Stanovy 1971: 631].

Úspěchů v této činnosti se dosahuje tehdy, když aktivní politická činnost v pracovních kolektivech je koordinována spolu s odborovou a svazáckou organizací, přičemž komunistům se ukládá být iniciátory aktivit a socialistického soutěžení, podílet se na masově politické práci.

Zápas o socialistické vědomí lidí vyžaduje, aby komunisté svou svědomitou práci upevňovali a prohlubovali spojení strany s masami a získávali je pro uskutečňování novátorské politiky strany. I Stanovy ROH a SSM ukládají svým členům být příkladem v práci, hájit zájmy pracujících a mládeže, prosazovat do praxe politiku Komunistické strany Československa. Stranické řízení musí být zaměřeno tak, aby pomáhalo těmto organizacím pozvedat profesionální zájmy na úroveň celospolečenských a oprošťovat jejich činnost od formalismu a úzkého resortismu.

Zvláště významná je *sociální funkce*. Jejím hlavním posláním je utváření soudružských vztahů, tj. vztahů vzájemné pomoci, spolupráce a důvěry, založených na principu kolektivismu, který je základem spojování osobních, skupinových a společenských zájmů. Společenské zájmy však musí převažovat nad zájmy skupinovými a individuálními. Objektivní silou, která tyto zájmy sjednocuje na principu celospolečenských zájmů, je KSČ.

V pracovním kolektivu jde o vytváření složité sítě vztahů, a to jak v horizontální, tak i vertikální rovině: vztahů mezi členy kolektivů navzájem, mezi mladšími a staršími pracovníky, mezi ženami a muži a mezi podřízenými a nadřízenými, které mají největší význam. Na těchto vztazích závisí úroveň vytváření zdravé atmosféry v kolektivu. Tyto vztahy nevznikají automaticky, ale na základě cílevědomého, koordinovaného a soustavného úsilí vedoucího členů strany, odborové a svazácké organizace a nejuvědomělejších pracovníků.

Obsahem *výchovné funkce* je formování osobnosti nového člověka, upevňování jeho morálních a politických kvalit a psychologických vlastností, zejména však tvoření svědomitého vztahu k práci, odpovědnosti, ukázněnosti, vytrvalosti a kolektivnosti. Formování myšlení a citění socialistického člověka v duchu socialistických ideálů, morálních norem a životních hodnot, formování člověka s dobrými rysy hospodáře a tvůrce nové socialistické společnosti zdůrazňují dokumenty 15. zasedání ÚV KSČ a zejména projev s. Gustáva Husáka na XVI. sjezdu KSČ.

Kolektiv svou silou pozitivně působí na každého svého člena, aby si rozšiřoval kvalifikaci, soustavně se vzdělával, osvojoval si ekonomické poznatky

a upevňoval politické postoje a jednal v duchu zásad socialistické morálky a právních norem. Výchovné procesy mají v kolektivu komplexní charakter. Zahrnují ideově politickou výchovu, zaměřenou na osvojování si světového názoru, mravní výchovu, směřující k osvojování zásad norem chování, právní výchovu, zahrnující formování právního vědomí a pracovní výchovu, uskutečňovanou v procesu realizace výrobních úkolů a jiných pracovních činností.

Všechny uvedené funkce pracovního kolektivu vystupují v organické jednotě. Každá z nich konečným směruje ke splnění hlavního cíle stanoveného kolektivem. Absence kterékoli uvedené funkce oslabuje výkonnost členů kolektivu a jeho výchovný vliv. Vyváženost vztahů a vzájemná propojenost všech funkcí upevňuje stmelnost kolektivu a dobrý vztah k práci. Ve sféře práce, ve výrobě, se rozvíjí tvůrčí činnost lidí, odhalují se a prověřují jejich osobní kvality. Ve sféře práce se utvářejí a obohacují vztahy vzájemné pomoci a spolupráce a vzniká vědomí vzájemné odpovědnosti. To vše klade vysoké nároky na ideově výchovnou práci lidí. Proto je velice těžké oddělovat čistě duchovní činnost od činnosti výrobní, praktické. To proto, že téměř každý druh lidské činnosti je dialektikou myšlenek, citů, vůle na jedné straně a fyzických sil zaměřených na realizaci určitých praktických úkolů na straně druhé. Jde o neoddělitelnou „jednotu“ hlavy a rukou. Proto každé rozdělení sfér je jen relativní; má však svůj smysl, neboť lidé se chovají jinak při práci, při školení, na kulturních pořadech nebo v zájmové sféře. Život člověka nelze vtěsnat do jedné šablony, podle níž by se měl každý jednotlivý člověk chovat stejně. Tomu se již dávno vysmíval A. S. Makarenko a další velikáni vědy a kultury.

Makarenko si je vědom složitosti a obtížnosti projektovat osobnost, a proto v této věci požaduje maximum opatrnosti. Kdybychom vzali jenom požadavky společnosti, snažili se „ostříhat všechny jedince strojkem, vtěsnat člověka do standardní šablony, vychovat úzkou sérii lidských typů“, dopouštěli bychom se podobné chyby, jako svého času Sparfané a jezuité. Kdybychom chtěli vychovat „harmonickou osobnost“ bez ohledu na společenské potřeby, osobnost v singuláru, dostali bychom se naopak do panského individualismu. Socialistická pedagogika řeší rozpor mezi kolektivním principem a osobním principem tak, že obecná potřeba vytvoření člověka odpovídajícího socialistické společnosti bude realizována „rozmanitými formami podle rozmanitého materiálu a jeho rozmanitého použití ve společnosti“ [Makarenko 1958 : 328].

Jen v mnohostranných formách života se rozvíjí člověk a může uplatňovat své vlohy a talent. To současně je cesta vedoucí k všestrannému rozvoji člověka. K. Marx psal, že jen v kolektivu má člověk možnost všestranně rozvíjet vrozené schopnosti, jen v kolektivu je možná osobní svoboda. Kolektiv je konzumentem schopností individuí tím, že vytváří stimuly, podmínky a prostředky pro jejich rozvoj. V kolektivu (třídním, pracovním...) člověk stráví značnou část svého života. Právě proto nám nemůže být lhostejné, v jakém kolektivu člověk pracuje a jaké vlastnosti a kvality se u něho vytvářejí. Efektivní činnost pracovního kolektivu je do značné míry determinována jeho rozmanitou strukturou a sladěností této struktury.

Struktura pracovního kolektivu

Efektivnost realizace cílů pracovních kolektivů závisí na jejich struktuře, která může být sledována, jak uvádí M. Tomšík, z řady různých hledisek [Tomšík 1981 : 98].

V každém pracovním kolektivu existuje několik typů struktur, z nichž

nejdůležitější pro jeho fungování jsou: pracovně funkční, sociálně politická, sociálně demografická a sociálně psychologická.

a) Pracovně funkční struktura vyjadřuje dělbu činností, subordinaci a kooperaci uvnitř kolektivu, ale i mezi kolektivy v daném závodě. V pracovně funkční struktuře kolektivu se podřízení i nadřazení realizují ve funkčních specialistů, například jako nástrojař, opravář, řidič, mistr, vedoucí cechu atd. Přitom vedoucí se nerealizují jen jako odborníci, ale i jako političtí vedoucí a vychovatelé, jak to vyžaduje jimi zastávaná funkce, obsahující povinnosti odborně vést a vychovávat.

b) Sociálně politická struktura se týká členství a činnosti lidí ve stranických, svazáckých nebo jiných společenských organizacích.

c) Sociálně demografická struktura vyjadřuje složení pracovního kolektivu podle třídního původu, národnosti, vzdělání, kvalifikace, místa bydliště, věku, pohlaví atd.

d) Sociální struktura odráží existenci sociálních vztahů v pracovním kolektivu, které tvoří základ pro utváření sociálního klimatu, neboli „družného tvůrčího ovzduší“ [M. Gorbačov].

Každá z uvedených struktur má významné místo a specifický vliv na existenci a vývoj pracovního kolektivu. Chceme-li znát skutečnou činnost kolektivu, jeho úroveň, nebo prognózovat jeho rozvoj, musíme vždy přihlížet ke všem typům jeho struktur, které se v praktickém životě vzájemně podmiňují a prolínají.

Pracovní kolektiv je různorodý, a to jak z hlediska demografického, z hlediska politické angažovanosti a stupně uvědomělosti členů, tak i z hlediska profesní a kvalifikační úrovně, psychických dispozic jednotlivců a soudružských vztahů.

Není naším cílem, abychom analyzovali všechny typy struktur pracovního kolektivu. Jde nám především o analýzu sociální a sociálně psychologické struktury pracovního kolektivu, do níž se promítají ostatní struktury, demografická, politická a pracovně funkční. Vezmeme si například razičskou partu. Plnění náročných úkolů je závislé nejen na dělbě práce, kvalifikaci a znalosti oboru, ale i na ukázněném a odpovědném přístupu každého člena, dodržování norem technologického postupu a pracovní kázně. Výsledek pak závisí i na tom, v jaké časové normě splní každý člen svůj úkol. Ale k tomu je nutná vzájemná důvěra, pomoc a spolupráce všech členů. Vědomí, že se může spolehnout na ostatní spolupracovníky, je pro člověka velmi důležité. Pokud by v kolektivu nebyly vztahy vzájemné důvěry a spolupráce, ale osobní rivalita, nadřazenost jednoho nad druhým a závist, pak by to nepříznivě ovlivnilo i celkový výsledek těžby a lidem by se v takové tísnivé atmosféře nežilo dobře. Úroveň sociální struktury totiž nejen ovlivňuje sociální klima v pracovním kolektivu, ale současně podporuje růst odbornosti, kvalifikace, politické angažovanosti, jednotný postup při plnění úkolů a realizaci všech funkcí kolektivu.

V každém pracovním kolektivu existuje síť sociálních vztahů, které se člení na oficiální (formální, funkční, organizační) a neoficiální (neformální nebo osobně výběrové).

Neoficiální (neformální) vztahy charakterizoval M. I. Kalinin následovně: „...Musíme mít na paměti, že je nikdo neurčuje, nýbrž že je vytváří sám život, na rozdíl od forem organizačních, které se vytvářely z určitých podmínek a jsou zapsány v organizačních rádech“ [Kalinin 1959 : 511]. V této charakteristice je současně vyjádřena odlišnost obou typů vztahů.

Vycházíme však z toho, že pracovní nebo výrobní kolektiv je především typem oficiální organizace, která se udržuje na základě dělby práce mezi jednotlivými členy. Jde o typ vztahů, které jsou založeny na oficiálním formulování pravidel a norem zakotvených v *Zákoníku práce*, nebo určitém typu organizačního řádu. Každý člen kolektivu má svá práva a povinnosti, které regulují jeho chování. Oficiální vztahy se dále člení na vertikální, tj. na vztahy podřízenosti a nadřízenosti a na vztahy horizontální, tj. vztahy na stejných pozicích, například vztahy mezi mistry navzájem nebo vztahy mezi řadovými pracovníky, nevystupující mezi sebou z pozic nadřízenosti. I v těchto vztazích, které jsou regulovány podle norem a pravidel, se v podmínkách socialistické společnosti promítají zásady socialistické morálky, které se s právními normami vzájemně podmiňují. S upevňováním socialistické demokracie a s růstem uvědomělosti lidí se stále více rozšiřuje sféra morálních norem, jimiž se člověk řídí. Tento jev se výrazněji projevuje ve vyspělejších pracovních kolektivech a zejména v brigádách socialistické práce i v komplexních racionalizačních brigádách a dalších.

V pracovních kolektivech jsou kromě oficiálních (organizačních) vztahů i ne- a vždy na pozadí oficiálních vztahů, na základě spontánnosti, řečeno slovy oficiální, nebo jak se častěji říká, osobně výběrové vztahy. Vytvářejí se živelně Kalinina, vytváří je sám život. Vznikají v důsledku interakce mezi jednotlivými členy, na základě vzájemné sympatie, předchozí známosti, společných zájmů, sklonů nebo charakterových rysů. Jestliže se tyto neoficiální vztahy vyvíjejí v plném souladu s oficiálními vztahy, pak to má nesmírně blahodárný vliv na plnění všech funkcí kolektivu: tj. výrobně ekonomickou, výchovnou, politickou a sociální (vytváření žádoucích vztahů a zdravého klimatu). Z praxe však víme a poznatky z výzkumu to potvrzují, že vytváření neoficiálních vztahů v pracovním kolektivu není ze strany orgánů řízení a vedení věnována vždy patřičná pozornost. Snad až tehdy, když se v určité etapě vývoje pracovního kolektivu projevují tzv. neoficiální mikroskupiny se záporným zaměřením, jejichž cílem je prosazování výhod, vyhýbání se obtížím, vyžadování neoprávněných odměn a podceňování společenské angažovanosti.

V negativně zaměřených mikroskupinách není dobrá atmosféra, podporující rozvoj člověka. Spíše se zde utvářejí záporné mravní návyky a rysy osobnosti, jako je egoismus, domýšlivost, nadutost, patolizalství a oportunismus. Jednou z příčin takového stavu je hluboké podcenění masové politické a ideově výchovné práce. Tam, kde vedoucí pracovního kolektivu, mistr nebo dílovedoucí účinně spolupracuje s komunisty, odborovou a svazáckou organizací, kde masově politická práce je na požadované úrovni, kde probíhá soustavná mobilizace lidí ke splnění úkolů, kde ideologická práce je spojena s politickoorganizační a řídicí činností, kde existuje systém spravedlivého ocenění lidí, tam není místa pro vznik mikroskupin s negativním zaměřením.

Lidé v pracovním kolektivu, v němž je soulad mezi oficiálními a neoficiálními vztahy, lépe pracují a cítí se dobře. Za takových podmínek ochotně přistupují k plnění pracovních povinností a pocítují odpovědnost nejen za sebe, ale i za kolektiv. Hodnoty dobrých vztahů na pracovišti kladou lidé často výše než výdělek. Výzkumem bylo zjištěno, že i fluktuace je značně nižší v těch kolektivech, v nichž převládají vztahy vzájemné pomoci a spolupráce, organizovanost, kázeň a spravedlivé odměňování.

Mladí lidé v pracovních kolektivech

Nejaktuálnějším a současně nejzávažnějším problémem v pracovních kolektivech jsou vztahy mezi mladšími a staršími pracovníky. Ve všech odvětvích

národního hospodářství existují pracovní kolektivy s větším či menším počtem mladých lidí. Existují odvětví, v nichž je převaha mužů, například hornictví, hutnictví, stavebnictví, těžké strojírenství a odvětví, kde je převaha žen, například školství, zdravotnictví, obchod, průmysl potravinářský, textilní a obuvnický. Problém vztahu mezi staršími a mladšími pracovníky je důležitý bez ohledu na to, zda jde o pracovní kolektiv s převahou mužů, žen, nebo o kolektiv, v nichž je stav mužů a žen vyrovnan.

Proč je tento problém důležitý a aktuální? Odpověď není jednoduchá. Nemůže nám být lhostejné, jakým způsobem jsou mladí lidé v jednotlivých kolektivech přijímáni, jak v nich probíhá adaptace a jak se identifikují s cíli pracovního kolektivu.

Mládež je nedílnou a významnou součástí naší socialistické společnosti, je významným faktorem i ve struktuře ekonomicky aktivního obyvatelstva. V některých odvětvích národního hospodářství, zvláště však v průmyslu a ve stavebnictví, představují mladí lidé ve věku od 16 do 30 let až 40 %. V jiných odvětvích je to v průměru 35 %. (2)

Mladá generace vstupující do relativně samostatného života, se rozděluje mezi různé třídy a sociální skupiny společnosti. Z toho však vůbec nevyplyvá odmítání sociálních specifik mládeže. Vydělení mládeže jako samostatné společenské skupiny probíhá na základě jiných kritérií než těch, která jsou příznačná pro vznik tříd. Základem je zde existence společných věkových, sociálně psychologických a fyziologických zvláštností, specifických zájmů a potřeb. Řada sovětských sociologů [N. M. Blinov, E. Musajev, N. S. Slepcev, J. E. Volkov, S. N. Ikonnikova a další] poukazuje na závažnost zohlednění věkového příznaku při charakteristice mládeže jako sociální skupiny, nepovažuje však tato hlediska za určující. Mládež, která se rozděluje mezi různé třídy a sociální skupiny, se stává nositelem sociálně třídních charakteristik, které jsou právě těmi hlavními příznaky určujícími úlohu a místo mládeže ve společnosti. Tento koncepční přístup k mládeži z našich sociologů uplatňují zejména A. Matějovský, J. Suchý, D. Holda, P. Sak, L. Macháček a další.

Mládež není homogenní skupinou, zahrnuje více podskupin, které se liší věkem, fyzickou a duševní vyspělostí, sociální zralostí, ekonomickou závislostí, délkou zapojení do praxe, rodinným stavem a dalšími sociálně ekonomickými znaky a sociálně psychologickými vlastnostmi, hodnotovou orientací a sociálními postoji, z nichž se vytváří sociální orientace osobnosti a koneckonců i jeho ideově politické zaměření a aktivní životní pozice. Těmito charakteristikami je podmíněn i komplexní a diferencovaný přístup. Komplexní ve využití všech složek komunistické výchovy a diferencovaný v respektování věku a sociálně psychologických charakteristik mladých lidí.

Současná mladá generace se liší od generace svých rodičů především vzdělaností, která je pro zvyšování výrobní kvalifikace a specializace zvláště důležitá. Zavedení desetiletého povinného školního vzdělání a polytechnizace na všech typech škol dále posiluje připravenost mládeže pro život a práci v naší socialistické společnosti. Otázkám systému přípravy mládeže na vzdělání a kvalifikaci z hlediska potřeb národního hospodářství a vědeckotechnického pokroku věnuje pozornost i *Soubor opatření ke zdokonalování sou-*

(2) K 1. lednu 1984 bylo v ČSSR 3 344 494 mladých lidí od 15 do 29 let, děti do 15 let bylo v Československu celkem 3 769 985. V Socialistickém svazu mládeže je organizováno 1 656 561 mladých občanů. V Pionýrské organizaci je 1 764 976 pionýrů a jisker. Mládež je sdružena v 56 998 základních organizacích SSM, pionýři ve 4 496 pionýrských skupinách, což představuje 78 312 pionýrských oddílů. Průměrný věk členů SSM je 20,6 let. V současné době je v provozu v ČSSR 386 pionýrských táborů.

stavy plánovitého řízení národního hospodářství po roce 1980. V části 1-F se ukládá: „...Počty žáků a studentů přijímaných na jednotlivé obory studia stanoví v souladu se společenskými potřebami... V plánech kvalifikovaných pracovníků a v systému přípravy na povolání respektovat změny struktury a technické úrovně národního hospodářství a jí odpovídající kvalifikovanost práce.“ Regulativní prvek, obsažený v *Souboru opatření*, sleduje jediný cíl: nedopustit na jedné straně přebytek a jinde zase nedostatek kvalifikovaných pracovníků.

Zvláštnosti sociálního vývoje naší socialistické společnosti, změny v její sociálně třídní struktuře se týkají i mládeže, ale v jejím profilu jsou vyjádřeny nejplastičtěji a nejzřetelněji. Z hlediska sociálních charakteristik rozlišujeme uvnitř mládeže (jako specifické sociálně demografické skupiny zahrnující mladé lidi od 16 do 29 let) různé podskupiny: dělnické, zemědělské, studentské, městské a vesnické mládeže.

III. sjezd Socialistického svazu mládeže hluboce analyzoval nejen problémy mládeže jako celku, ale i její podskupiny, zejména dělnickou, zemědělskou a studentskou mládež. V poslední době jsou hluboce analyzovány i problémy mladých lidí žijících ve městech a na vesnicích, s cílem hledat adekvátní formy organizace a metody práce s touto mládeží.

Na III. sjezdu SSM, který se konal v říjnu 1982, byla zvlášť velká pozornost věnována mládeži ve věku 14—18 let. Jde o mládež, která končí školní docházku a současně vstupuje do některého z učebních oborů nebo dokončuje typ střední školy s maturitou. Tato mládež je biologicky a psychologicky ještě nevyrovnaná a sociálně nezralá. Velmi citlivě reaguje na projevy spravedlivého nebo nespravedlivého hodnocení a odměňování. Podpora v prvních krocích, kterou poskytují zvláště dělnické mládeži vynikající dělníci-patroni, ale i ostatní zkušení pracovníci v kolektivu, má nesmírný význam. Ve zprávě ÚV SSM přednesené soudruhům J. Jenerálem na III. sjezdu SSM se zdůrazňuje: „Zkušenosti potvrzují, že prvořadý význam v jejich přípravě (rozuměj učňů a studentů) má kolektiv“ [Jenerál 1982 : 5].

Nemenší pozornost je nutno věnovat i mládeži ve věku starším 18 let, která — s výjimkou mládeže z gymnázií má již ukončenou kvalifikaci. Z této věkové skupiny vstupuje do pracovního kolektivu značná část, s výjimkou mužů nastupujících do základní vojenské služby. I tato mládež je vnitřně značně diferencovaná, především druhem vzdělání. Jednu část tvoří absolventi středních odborných učilišť (část již s maturitou) a druhou část absolventi gymnázií, kteří se ucházejí o studium na vysoké škole.

Start do života a do praxe je pro mladé lidi jedním z nejvážnějších životních kroků. Je to vstup do určitých konkrétních, víceméně stabilních pracovních kolektivů, v nichž mají sociální vztahy rozdílnou kvalitativní úroveň. Se vstupem do stranické, odborové a svazácké nebo jiné organizace Národní fronty si mladí lidé uvědomují, že podstatná část zaměření činnosti těchto organizací je směřována na oblast práce a vytváření soudružských vztahů mezi členy pracovního kolektivu. Péče o utváření dobrých sociálních podmínek a soudružských vztahů tvoří závažnou část plánu sociálního rozvoje kolektivu.

Ve vztazích mezi mladými a staršími, zkušenými pracovníky někdy ještě přetrvávají nesprávné praktiky, projevující se ve dvou rovinách. Na jedné straně je podceňován přínos mladých pro kolektiv a na druhé straně se jejich aktivity přeceňuje. Nejhorší je, když zkušení pracovníci zatajují své zkušenosti a mistrovství před mladými, když se jim vysmívají pro jejich mládí a malou zručnost nebo když si nechají posluhovat. Zapomínají, že mladí lidé bez sociální zkušenosti mají jiné vidění a hodnocení okolního světa než dospělí.

K mladým lidem je nutno přistupovat z hlediska jejich postavení v naší společnosti, úlohy a odpovědnosti, která jim byla svěřena. KSČ nejednou formulovala vztah k mládeži jako vztah k budoucnosti. Jde však o to, nakolik si mládež své postavení uvědomuje a jakým způsobem reaguje na požadavky na ni kladené. Úspěchu nelze dosáhnout diktováním nebo administrativním opatřeními. Je výsledkem dlouhodobé „všestranné, intenzivní a kvalifikované práce s mladými lidmi, která je založena v raném dětství a respektuje všechny faktory, které postupně utvářejí charakter, světový názor, city i vůli člověka, jako jsou rodina, škola, blízké prostředí, v němž mladý člověk žije a počíná pracovat, sdělovací prostředky atd.“ [Fojtík 1985 : 2].

Mladá generace přímo či nepřímo pocituje důsledky toho, jak je ve společenském systému, v němž žije, zajištěn dostatek nejen pracovních příležitostí, ale i na jaké úrovni je lékařská péče a sociální zabezpečení pracujících, jak je dostupné slušné bydlení. To vše vytváří souhrn podmínek, které rozhodují o výši životní úrovně, o sociálních jistotách a perspektivách každého, tedy i mladého člověka. A právě pro mladého člověka je nejvíce důležité, jaké předpoklady mu vytváří společenské zřízení pro dobrý start do života, zda může plně rozvinout své duševní i fyzické schopnosti, zda může získat odpovídající vzdělání nebo odbornou kvalifikaci a za jakých podmínek.

Poznatky z opakovaných sociologických výzkumů jednoznačně dokazují, že naprostá většina mladé generace se ztotožňuje s politikou KSČ. Vysoce oceňuje podmínky pro zdravý rozvoj mládeže a rozvoj osobnosti, aktivně se účastní výstavby socialismu, projevuje politickou aktivitu ve veřejném životě. V roce 1981 bylo do všech stupňů zastupitelských sborů zvoleno 74 574 mladých lidí do 35 let. Do MěNV bylo zvoleno 69 404 mladých lidí do 35 let, do ONV bylo zvoleno 4 507 mladých lidí do 35 let, do KNV 523 mladých lidí. Do Federálního shromáždění bylo zvoleno 59 mladých lidí do 35 let.

Mládež vysoce oceňuje přínos státu v boji za mír a chápe nezbytnost obranyschopnosti země na základě Varšavské smlouvy. Je si vědoma, že úspěšné budování socialismu v naší zemi je možné jen v rámci Rady vzájemné hospodářské pomoci. Chce žít v míru, odsuzuje válku a ty síly, které by ji chtěly vyvolat. Uvědomuje si, jaké nebezpečí pro mír a život lidí znamená zbrojení, jež každým dnem zvyšují USA a ostatní kapitalistické státy sružené v NATO.

Mladí lidé dnes velmi dobře vědí, co jim společnost „musí“ pro jejich život dávat, ale méně si již uvědomují své povinnosti vůči společnosti a úkoly, které musí plnit. Právě proto by měly pracovní kolektivy lépe než doposud na tyto skutečnosti adekvátněji reagovat. Nestačí jen zdůrazňovat, že dnešní mládež nemá zkušenosti z třídních bojů. Nelze to absolutizovat, i když jde o faktor prvořadé důležitosti. Zkušenosti ukazují, že pro život člověka, utváření jeho uvědomění a formování jeho aktivního životního postoje má největší význam svědomitá a odpovědná práce ve výrobě nebo v jiné oblasti společenského života.

Život sám člověka vychovává. V procesu tvoření a vytváření hodnot si člověk vytváří vztah ke svému okolí. Svět, v němž dnes mládež žije, byl vytvořen generacemi. Pokračovat v díle, které vydobýly a vytvořily předcházející generace, je nejvlastnější povinností současné generace. „Problém výchovy mladé generace je v tom, aby se ztotožnila s dílem revolučních změn a navázala na tato díla“ [Fojtík 1985 : 2]. Přitom potřebuje mladý člověk pomoc od starších, zkušenějších. Na XVI. sjezdu bylo zdůrazněno, že „zásada spolupracovat zkušenost starších, osvědčených pracovníků s elánem mladých talentovaných kádrů platí dnes s ještě větší naléhavostí“. Takto pojaté vztahy mezi staršími a mladšími pracovníky nejen usnadňují mladým adaptaci, ale vý-

znamně ji zkracují. Nelze opomenout, že je to právě průběh adaptace, který někdy spolu s jinými faktory může značnou měrou přispět ke stabilizaci i požadované mobilitě kádrů a zamezovat fluktuaci. Spojíme-li pozitivní průběh adaptace a dobrou organizaci práce s osobním příkladem starších, pak nemusíme mít obavy, že mladí lidé ztratí počáteční elán, s nímž po vyučení nastoupili do práce.

Pro život mladého člověka je důležité nejen to, co mu říkáme, ale jak sami jednáme a vystupujeme na pracovišti i mimo něj, v občanském a rodinném životě. Tím, že pozitivně působíme na jiné, že je vychováváme, vychováváme současně i sebe samé.

Vzniká otázka, jak by měly pracovní kolektivy orientovat svůj vliv a pomáhat mladým lidem? Výzkumy naznačují, že tato pomoc by měla směřovat především: k svědomitému plnění pracovních úkolů; k řešení vzniklých sporů s nadřízenými nebo staršími pracovníky; k plnění veřejně prospěšné práce nebo výkonu zastávaných funkcí; k řešení sociálních, bytových, mzdových, zdravotních a soukromých problémů; k obsažnému trávení volného času. Nejvýznamnější pomoc by měla být směřována do těch oblastí, které jsou společensky zvláště významné.

Výsledky sociologického výzkumu, který byl realizován ideologickým oddělením ÚV SSM v roce 1983 — *Faktory ovlivňující členství dělnické mládeže v SSM* — ukazují, že pomoc ZO SSM při řešení mzdových a bytových problémů i otázek souvisejících s využíváním kvalifikace nedosahuje požadované úrovně. Pozitivní hodnocení této pomoci se pohybuje v pásmu od 20 do 28,1 % [Dančíková 1984 : 90, 96]. Zvláště významné jsou ty informace, z nichž je patrné, že v dobré organizaci SSM funkcionáři SSM poskytují svým členům pomoc při řešení jejich problémů i za cenu vlastních nepříjemností.

Úloha vedoucího v pracovních kolektivech

Na dobré vztahy mezi mladšími a staršími pracovníky mají veliký vliv vedoucí pracovních kolektivů. Na jejich odborných znalostech, politických a morálních kvalitách závisí úroveň řízení sociálních procesů v pracovních kolektivech. Z tohoto důvodu se od nich právem požaduje stranickost, ideovost a odpovědnost jako neoddělitelná stránka jejich odborné kvalifikace. Umění myslet a ještě více umění ekonomicky myslet a orientovat se na efektivnost práce je požadavkem, který na vedoucí klade společnost a komunistická strana. Každý vedoucí je nejen součástí kolektivu, je jeho organizátorem a vychovatelem. Vedoucí musí umět plánovat svou práci. Neumí-li to, pak se podobá špatnému požárníku, který hasí požáry, ale neumí jim předcházet. Bez podpory členů kolektivu a zejména bez podpory komunistů, odborových a svazáckých funkcionářů nemůže kolektiv dosáhnout splnění stanovených cílů a úkolů. Mnozí vedoucí pracovníci se domnívají, že „budou-li se méně radit a jen prikazovat, bude cesta k vytčenému cíli jednodušší a kratší. Ve skutečnosti však, soudruzi, opírat se o kolektiv a vytvářet družné tvůrčí ovzduší v něm — a prozíraví vedoucí pracovníci si počínají právě tak — je nejdůležitějším faktorem urychlujícím postup vpřed“ [Gorbačov 1985 : 7].

Dobrý vedoucí si uvědomuje, že objem jeho znalostí je menší než suma znalostí všech členů kolektivu. Vliv vědeckotechnického rozvoje a specializace tento rozdíl ještě zvýší. Proto je vedoucí nejen učitelem, ale i žákem, který se dokáže od svých podřízených mnohemu naučit a současně posílit jejich sebevěru. Vůči mladším pracovníkům je tento vztah ještě citlivější.

Dobrý vedoucí posiluje v kolektivu soutěžení. Důležitější však je, aby včas rozeznal první jiskry soutěživosti, uměl je rozvíjet, stimulovat a objektivně vy-

hodnocovat. V objektivním hodnocení práce vidí členové kolektivu míru spravedlnosti. Být spravedlivý znamená být současně náročný. Vedoucího nezdobí přehnaná náročnost, ale ani falešný humanismus a tzv. dobráctví. Nezasloužená chvála jedněch a zamlčování úspěchů jiných, liberalismus k přestupkům jedněch a drsné spílání druhým za ten jistý přestupek nejen podřívá autoritu vedoucího, ale uráží kolektiv. Na tyto otázky je citlivý každý člověk bez ohledu na věk a mladý člověk zejména.

Ve stranických dokumentech se často zdůrazňuje nutnost upevňovat morálně psychologické klima v pracovním kolektivu. I když jsou dobré soudružské vztahy pro takové klima určující, nelze opomenout úlohu vedoucího na utváření tohoto klimatu. Vedoucí, který má smysl pro povinnost a je při styku s členy kolektivu taktní, je zpravidla oblíben. A právem. Vždyť život člověka není ohraničen jen dobou strávenou na pracovišti. V kolektivu, kde jsou dobré vztahy, nepůsobí namáhavá fyzická nebo duševní práce lidem stressové situace, nevyvolává nepříjemnou zátěž. Z dobrých vztahů v práci člověk neodchází domů vyčerpan a sklíčen. V tomto ohledu je pozitivní vliv pracovního kolektivu širší a hlubší, neboť přesahuje hranice práce tím, že ovlivňuje veškerý jeho individuální a rodinný život. Málokdy lidé z takového kolektivu chtějí odcházet jinam.

Literatura

- Afanasjev, V. G.: *Řízení ideologické práce socialistické společnosti*. Nová mysl 1976, č. 4.
- Dančíková, V.: *Vztah mladých robotníků k základnej organizácii SZM*. Impuls 1984, č. 4.
- Fojtík, J.: *Vyšší účinnost ideologické práce*. Rudé právo 1985, 25. 1.
- Gorbačov, M.: *Cestou efektivnosti*. Rudé právo 1985, 12. 4.
- Jenerál, J.: *Zpráva ÚV SSM. III. sjezd SSM*. Rudé právo 1982, 2. 10.
- Kalinin, M. I.: *O komunistické výchově a vojenských povinnostech*. Praha, Naše vojsko 1954.
- Kohout, J.: *K pojetí pracovního kolektivu*. In: *Sociální analýza a prognóza rozvoje pracovních kolektivů*. Praha, Horizont 1983.
- Kohout, J.: *Aktuální otázky zvyšování úlohy pracovních kolektivů*. Nová mysl 1984, č. 3.
- Kovalov, A. G.: *Kolektiv a sociálne psychologické problémy riadenia*. Bratislava, Práca 1981.
- Makarenko, A. S.: *Sočiněnija*, t. 5. Moskva, Pravda 1958.
- Marx, K. — Engels, B.: *Spisy*, sv. 3. Praha, SNPL 1958.
- Perlaki, I.: *Socialistický pracovní kolektiv*. Sociológia 1982, č. 5.
- Smirnov, G. L.: *Sovětský člověk*. Praha, Svoboda 1976.
- Stanovy KSČ. XIV. sjezd KSČ*. Praha, Svoboda 1971.
- Solcová, M.: *Kolektiv jako sociální síla formující osobnosti*. Nová mysl 1984, č. 3.
- Tomšík, M.: *K vymezení sociální funkce pracovního kolektivu*. In: *Kolektiv a rozvoj osobnosti*. Praha, Čsl. sociologická společnost při ČSAV 1981.
- Zich, F.: *Podstatné rysy socialistického pracovního kolektivu*. In: *Pracovní kolektiv a socialistická společnost*. Praha, Svoboda 1983.
- Zvýšení úlohy pracovních kolektivů v podnicích, institucích a organizacích SSSR*. Praha, Svoboda 1983.

Резюме

A. Фазик: Молодежь и трудовой коллектив

Значительную часть своей жизни человек проводит в трудовом коллективе. Последний по праву считается основной клеткой общественного и производственного процесса. Он всесторонне воздействует на личность как ближайшая социальная среда. При социализме трудовой коллектив является соединительным звеном между личностью

и обществом. Предпочтение общественных интересов — основа проведения интересов личности и группы.

В СССР трудовые коллективы приобрели значительные права. Они содержатся в законе от 1983 г., который закрепляет повышение их роли при решении производственных, политических, социальных и воспитательных вопросов. Статья анализирует и характеризует, в первую очередь, место и функции первичного коллектива. Здесь определяются его основные признаки, из которых можно выводить различия между трудовым коллективом и рабочей группой и одновременно и точки зрения тождества. Наиболее значительным признаком трудового коллектива является общественная значительная цель деятельности.

Трудовой коллектив выполняет четыре функции: производственно-экономическую, политическую, социальную и воспитательную. Эффективность деятельности трудового коллектива в значительной степени определяется его разнообразной структурой и сложностью этой структуры. В трудовом коллективе существует несколько типов структур, на которых наиболее важными являются функционально-трудовая, социально-политическая, социально-демографическая и социально-психологическая. Центр тяжести находится в социальной структуре, так как она создает основу для дружной творческой атмосферы. В дальнейшей части статьи дается анализ этапов развития трудового коллектива, представляющих процесс перерастания рабочей группы в трудовой коллектив.

В заключении статьи дан обширный анализ места и положения молодых людей в трудовом коллективе. Здесь дана социологическая характеристика молодежи, ее социально-психические черты и особенности, забота социалистического государства и Коммунистической партии Чехословакии о молодом поколении. Ударение поставлено на анализе отношений между молодыми и пожилыми работниками в трудовом коллективе, социальной активности молодежи и роли руководителей в трудовом коллективе.

Summary

A. Fazik: Youth and the Working Collective

A considerable part of man's life is spent in the working collective. It is justly considered to be the basic unit of social and production processes. As the proximate social environment it manysidedly affects the personality. Under socialism, the working collective is a connecting link between personality and society. The preference of all-social interests provides a basis for the realization of personal and group interests.

In the USSR, working collectives were granted considerable rights. These are incorporated in the law of 1983 anchoring their increased role in the solution of production, political, social and educational problems. The paper analyzes and characterizes especially the position and functions of the primary collective. Its basic characteristics are defined here from which differences between the working collective and the working group, and simultaneously also aspects of identity, can be inferred. The most significant feature of the working collective is a socially relevant goal of activity.

The working collective fulfils four functions: the production-economic, the political the social and the educational. To a considerable extent, the effective functioning of a working collective is determined by its differentiated structure and by the harmonization of this structure. The working collective involves structures of several types, the most important ones being the working-functional, sociopolitical, sociodemographic and sociopsychological functions. The analysis is focussed on social structure, as this constitutes the basis for a sociable, creative atmosphere. The paper goes on to analyze the development stages of the working collective which represent the process of the transformation of a working group into a working collective.

In conclusion the paper brings a comprehensive analysis of the young people's place and position in the working collective. A sociological characterization of young people is introduced here and their sociopsychological features and particularities, as well as the care of the young generation extended by the socialist state and the Communist Party of Czechoslovakia are discussed. Stress is laid on the analysis of relations prevailing between young and elder workers in the working collective, the young people's social activity, and the role of foremen in the working collective.