

Na 23. sjezdu KSSS vystoupila leningradská delegace s návrhem, aby každý podnik v zemi vypracoval — vedle hospodářského plánu, který zahrnuje materiální a finanční zdroje, technický rozvoj atd. — i sociální plán podniku. V zemi se po 23. sjezdu rozvinulo široké hnutí, o jehož rozměrech svědčí např. skutečnost, že odbory považovaly za nutné svolat všesvazovou konferenci o sociálním plánování. Na ní byl vysloven názor, že dnes každý podnik usiluje o získání svého sociologa, psychologa, specialistů kvalifikovaných k provádění sociálních analýz, které se dnes jeví v ekonomice stejně potřebné jako technické či finanční rozborů při přípravě plánu. Poplávka po sociologických a sociologii je vyvolána především faktem, že v největších podnicích, v centrálních složkách řízení, avšak i v řízení regionálních oblastí jsou dnes zřizovány laboratoře (oddělení) sociální analýzy, které mají být stálým zdrojem informací o sociální realitě podniku, někdy i odvětví či oblasti. Cílem je vytvořit tak předpoklady pro zpracování celostátního plánu společenského rozvoje.

Těžištěm těchto snah dnes je ovšem postavení sociální sféry socialistického podniku. I když je nesporné, že formování sociálního plánu odvětví či celé oblasti je úkol teoreticky i prakticky mnohem obtížnější — vždyť na této rovině řízení zdaleka nejde jen o součet dílčích či podnikových plánů, nýbrž o řadu nových koncepčních otázek — naprosto nelze říci, že sociální plánování na podnikové úrovni řízení je věcí snadnou a teoreticky i metodologicky dostatečně vyjasněnou. Přitom teoretická fronta by zde měla mít dostatečný předstih již proto, že rozvíjející se práce na zdokonalené soustavě řízení národního hospodářství v naší zemi zákonitě povedou k tomu, že naše podniky začnou klást celou řadu otázek společenskovedním disciplinám, v prvé řadě sociologii. Chceme proto naši úvahou zahájit potřeb-

nou diskusi o této významné problematice. Vzhledem k nedostatku praktických zkušeností se sociálním plánováním u nás bude mít naše stať charakter informace o metodice sociálního plánování v sovětských podnicích a o námětech možných aplikací v naší ekonomické praxi.

*

Objektem i subjektem sociálního plánování jsou kolektivy pracujících. Plány sociálního rozvoje jsou tak prostředkem seberealizace lidí jak v oblasti práce, tak i v oblasti mimopracovního života. „Objektem sociálního plánování je člověk jako osobnost zkoumaná v soustavě různých sociálních skupin, cílem je vytvoření podmínek pro všestranný rozvoj osobnosti“.¹ Rozvoj osobnosti pracujícího člověka zde nemá ani utopické rysy nezávislosti na vývoji výrobních sil, ani není živelný, ponechaný samočinnému působení společenských poměrů. Jde o reálnou cestu ke spojení celospolečenských, skupinových a individuálních zájmů na základě programu rozvoje materiálních, sociálních a kulturních podmínek života společnosti. Sociální plánování umožňuje stanovit základní cíle společnosti i jejich základních jednotek — výrobních podniků — především jako cíle všestranného rozvoje lidí. Tím překračuje dosavadní praxi stanovení ekonomických cílů, která při mechanickém srovnávání s průmyslově vyspělými kapitalistickými státy může i u nás vést ke konzumní orientaci, k podeceňování úlohy společenských fondů spotřeby (bytová výstavba, veřejná doprava, školství, zdravotnictví) ve vytváření životní úrovně a životního stylu všech skupin socialistické společnosti.

Sociální plánování je tedy komplexní plánování, které umožňuje programové změny v sociální struktuře v souladu s ekonomickými možnostmi společnosti, promítanými do podmínek výrobních podniků. „Sociální plánování v podnicích vy-

¹ Metodika sociálního plánování a kolektiva předprijatija, Sborník, Perm 1969, s. 5.

cházi ze současného stavu ekonomiky a je těsně spojeno s charakterem ekonomického plánování a stimulování“.² Sociální plánování je prostředkem jak spojit ekonomické cíle s cíli politickými, tj. jak využít hmotných podnětů v souladu s podněty morálními. Sociální plán sleduje růst kvalifikační úrovně a odměňování, ale i růst kulturní a politické úrovně pracujících a zlepšování mezilidských vztahů v různých pracovních skupinách. Proto sociální plánování není pouhým doplňkem ekonomických plánů, ale je samostatnou formou plánování.

Oprávněnost sociálního plánování vychází z možnosti komplexně řídit socialistickou společnost, integrovanou společenským vlastnictvím výrobních prostředků a vedoucí úlohou strany. Jeho nutnost je však zakotvena už v samotném rozvoji výrobních sil, ve změně výrobních prostředků v procesu vědeckotechnické revoluce. „... v podmínkách automatizované výroby není možno uplatňovat nějakou vnější kontrolu dělníka. Proto osobnostní hodnoty dělníka (vztah k práci, k povolání, sebezároveň atd.) získávají stejný význam jako kvalifikace“.³ Orgány řízení výroby musí proto mnohem více než kdykoli dříve projevat zájem nejen o odbornou kvalifikaci dělníků, ale i o jejich osobnostní strukturu, o jejich charakterové vlastnosti. A tyto vlastnosti se nevytvářejí jenom v pracovním procesu, ale v celé soustavě sociálních procesů, jako je politická aktivita, práce v domácnosti, sportovní činnost a účast na kulturních akcích.

Cílem sociálního plánování je dosáhnout harmonického vývoje ve všech oblastech života lidí. A protože nám jde o vybudování komunisticke společnosti, je cílem všech plánovaných změn dosáhnout zmenšení sociálních rozdílů, sblížení tříd a vrstev socialistické společnosti nejen v oblasti práce, ale i v oblasti životní úrovně a životního stylu.

Opatření sociálních plánů získávají konkrétnost a adresnost tím, že jsou spojena se strukturální dělbou práce a jsou přesně vytyčena pro každou profesionální skupinu, pro každou pracovní skupinu v podniku.

Obsah práce je nejdůležitějším znakem určujícím sociální rozdíly uvnitř jednotlivých tříd a vrstev společnosti (zatímco pro

určení rozdílu mezi třídami je podle V. I. Lenina tímto znakem místo ve společenské organizaci práce, vztah k výrobním prostředkům a způsob nabývání společenského důchodu). Z toho je třeba vycházet při stanovení souhrnného kritéria pro hodnocení plánovaných a dosažených změn v sociální struktuře. Tím kritériem je v sovětské ekonomické sociologii vypracovaný pojem *sociální status osobnosti*.

Sociální status osobnosti je syntetický pojem, složený z těchto dílčích statusů:

1. *sociálně výrobního statusu*, jehož obsahem je příslušnost k jedné ze skupin dělby práce v soustavě souhrnného dělníka (dělník, inženýrsko-technický pracovník, úředník); dále je to sociální charakteristika obsahu práce, k níž patří vztah duševních a fyzických funkcí, podíl tvořivých funkcí, vztah výkonných a řídicích funkcí a základní charakteristika podmínek práce; konečně je to výrobně nezbytné vzdělání a kvalifikace;
2. *sociálně ekonomického statusu*, zahrnujícího výdělek a podíl na společenských fondech spotřeby, stupeň pracovní aktivity (vztah k práci) a charakter účasti na řízení podniku;
3. *sociálně kulturního statusu*, který tvoří sociálně nezbytné vzdělání, typ a úroveň kultury a systém hodnot;
4. *sociálně politického statusu*, vyjadřujícího členství ve společenských organizacích, účast ve státních orgánech a stupeň společensko-politické aktivity.

Sociální status osobnosti je dále ovlivněn pohlavím, věkem, rodinným stavem a základními psychofyzilogickými charakteristikami. Kromě toho je nutno brát v úvahu i podmínky prvotní socializace osobnosti (sociální původ, podmínky výchovy apod.).

Sociální status osobnosti slouží k vytvoření systému škál, jímž jsou hodnoceny a měřeny všechny změny v sociální struktuře kolektivu podniku. Hodnocením sociálního statusu jednotlivců a sociálních skupin vzniká „sociální mapa podniku“, která je východiskem pro projektování dalších změn s cílem dále homogenizovat celý pracovní kolektiv. Velmi významné však je i to, že sociální mapa podniku vypracovaná na základě těchto kritérií, je

² Viz citované dílo, s. 6.

³ Viz citované dílo, s. 8.

srovnatelná se sociální mapou jiných podniků a že tak lze na základě mikrostrukturálního průzkumu přejít k makrostrukturálním bilancím.

Obecné charakteristiky ukazatelů sociálního plánování vycházejí z několika základních skutečností. Především je třeba vidět, že sociální změny postupují pomaleji než změny ekonomické a technické. Proto je třeba plánovat na delší období, minimálně na pět až deset let. Dále je třeba brát v úvahu, že sociální proces nelze plánovat vždy dostatečně přesně v kvantitativních výrazech. Je třeba plánovat spíše vytvoření odpovídající situace. Objektem i subjektem sociálního plánování je osobnost, sociální skupina. Chování lidí však je zákonitě podmíněno jen v obecných rysech. Značný význam má i prvek nahodilosti, takže je někdy nutno se omezit pouze na prognózu. Konečně, ukazatele sociálního plánování jsou ve své značné části složeny z údajů, které je možno získat pouze pomocí konkrétních sociologických průzkumů.

Sovětské sociologové si toto specifikum sociálního plánování dobře uvědomují. Podle jejich názoru „je evidentní, že možnost sociálního plánování závisí na schopnosti ovlivnit subjektivní svět lidského individua a na vytváření podmínek pro praktickou realizaci vzorů chování“.⁴ Vycházejí však z toho, že sociálně ekonomické podmínky lidského života jsou rozhodující i pro tendenci vývoje společenského vědomí a hodnotových systémů. Uvádějí proto tyto sociologické proměnné, ovlivňující chování lidí:

1. sociální vztahy, založené na výrobních vztazích, které zahrnují také danou kulturu (znalosti, hodnoty, normy);
2. sociální pozice — trvalé místo v sociální struktuře;
3. sféra aktivity nebo prostředí.

Druhým souborem faktorů ovlivňujících jednání lidí jsou psychologické proměnné, jako je míra sebehodnocení osobnosti, míra konformity, míra tolerance a míra aspirací.

Sovětské sociologové tak promítají do společenské praxe názory K. Marxe a V. I. Lenina, že rozvoj člověka je vyšším kritériem společenského pokroku. Zvláštností

sociálního vývoje však je to, že člověk se nejen adaptuje k prostředí, ale přizpůsobuje prostředí vlastním potřebám. Je proto třeba zkoumat vzájemný vztah výrobních sil a výrobních vztahů, který ovlivňuje přírodní i společenské podmínky života člověka. V tom se také projevuje syntéza systémového a evolučního přístupu ke zkoumání společenského vývoje, která byla uskutečněna již K. Marxem. Tato syntéza také předpokládá opakování průzkumů, aby bylo možno zachytit vývoj určitých podmínek a vztahů. Tím může marxistická sociologie překonat omezení buržoazní sociologie, která nebere v úvahu faktor času (85 % výzkumných zpráv publikovaných v roce 1965—6 v *American Sociological Review* a *American Journal of Sociology* představuje jen jednorázovou fotografii).⁵

Sociální plánování vyhovuje všem těmto požadavkům. Formuluje základní ukazatele plánu sociálního rozvoje jako ukazatele odrážející rozvoj materiálních podmínek života i rozvoj člověka samotného a předpokládá opakovatelnost průzkumů a srovnatelnost jejich výsledků na základě předem stanovených ukazatelů. Těmito ukazateli jsou:

1. ukazatele rozvoje materiálních a kulturních podmínek fungování osobnosti, skupiny, kolektivu;
2. ukazatele odrážející fakty chování osobnosti a skupiny;
3. ukazatele odrážející fakty vědomí.⁶

Do první skupiny ukazatelů plánu sociálního rozvoje kolektivů patří změny v obsahu a podmínkách práce, růst důchodu, stavba bytů a stupeň uspokojení potřeb bydlení. Dále tam patří rozvoj zařízení pro kulturní využívání volného času. Jde tedy především o ukazatele, které mají sociálně ekonomický charakter. Jsou to materiální podmínky života, ovlivňující rozvoj všech ostatních společenských vztahů. Současně ale i zde jsou překonávány úzce ekonomické přístupy k těmto faktorům. „Ekonomické ukazatele v sociálním plánu dostávají poněkud jiný aspekt než ve vlastním ekonomickém plánování... Mzda v sociálním plánu vystupuje ne jako částka nákladů výroby, ale jako jeden

⁴ V. A. Jadov, E. V. Belyaev, V. V. Vodzinskaja. *Cross-disciplinary Approach to the Study of the Relation between Value-orientation and Manifest Behaviour*, Moskva 1970, s. 4.

⁵ G. V. Osipov, *Sovremennyyj evoljucionizm i problem socialnogo progressa*, Moskva 1970, s. 5.

⁶ Metodika sociálního plánování kolektiva předprijatija, Sborník, Perm 1969, s. 22.

z důležitých znaků sociální diferenciace, sociálního statusu atd. . . .⁷ Vzhledem k těsnému spojení podnikového plánu sociálně ekonomického rozvoje s odvětvovým a celostátním ekonomickým plánem je možno tuto skupinu ukazatelů přesně a direktivně plánovat. Tyto ukazatele také tvoří základ plánu sociálně ekonomického rozvoje podniku. V něm jsou zahrnuty především sociální důsledky technického pokroku v podniku, jejichž plánování umožňuje přesně stanovit počet pracovníků podle profesí pro plánované období. Dále sem patří velká část ukazatelů zlepšení pracovních podmínek, jako je mechanizace a automatizace, zlepšení organizace práce, zlepšení ochrany zdraví pracujících a zlepšení, která může přinést průmyslová estetika. Poslední část těchto ukazatelů tvoří ukazatele zvýšení blahobytu a kulturní úrovně pracujících. V nich jsou plánovány výdělky a fondy společenské spotřeby.

Druhou skupinou ukazatelů plánu sociálního rozvoje tvoří ukazatele odrážející chování osobnosti a skupiny. Sem patří účast v soutěžení, stav pracovní disciplíny, účast ve společenských formách řízení, podniku, růst výrobně a společensky nezbytného vzdělání. Dále tato skupina zahrnuje ukazatele zachycující množství a obsah kulturní informace, struktury volného času a jeho využití. Tyto ukazatele není možno direktivně plánovat, protože plánovanému působení zde nepodléhají vnější podmínky fungování osobnosti, ale sama osobnost. Na osobnost je možno působit především výchovou. Proto se v této oblasti většinou nestanoví direktivní ukazatele, plánování se zaměřuje s prognostikou. Normativně je však možno plánovat takové ukazatele chování, jako je splnění plánu výroby všemi pracovníky, dosažení vzdělání odpovídajícího úrovni zastávané práce, likvidace přestupků pracovní kázně. Také jejich splnění je však možné jen cestou zprostředkovaného působení na osobnost pracovníků.

Třetí skupinu ukazatelů plánu sociálního rozvoje tvoří ukazatele odrážející vědomí. Tento typ ukazatelů je nejsložitější, i tyto ukazatele je však možno zjistit sociologickým a sociálně psychologickým průzkumem. Jde o to sledovat, jak se mění s materiálními podmínkami a se změnou so-

ciálních vztahů i vědomí lidí. Především je možno zjišťovat úroveň a obsah kulturní informace. Dále je možno zjišťovat motivy chování lidí a systém hodnot. Sem patří i spokojenost s vlastní profesí, pracovními podmínkami, motivy účasti ve veřejné práci apod. Pro dosažení směřovací informace je důležité provést stejný průzkum na začátku i na konci plánovaného období a zachytit změny ve společenském vědomí.

*

Jak probíhá sociální plánování v sovětských podnicích prakticky?

Především je jmenována komise pro sociální plánování, v jejímž čele stojí ředitel. Dalšími členy jsou předseda stranické organizace, odborové a komsomolské organizace, vedoucí těch oddělení štábu podniku, která se bezprostředně zabývají řízením a vedením lidí (personální, mzdové, racionalizační, organizace práce atd.). Konečně je vždy jejím členem vedoucí oddělení sociální analýzy (sociolog nebo sociální psycholog), které je na některých závodech nazýváno laboratoří pro sociální analýzu. Tak je tomu např. v podniku Svetlana v Leningradě, kde je laboratoř s 12 pracovníky (sociology, psychology, ekonomy, statistiky).

Na základě studia hospodářského plánu a jeho úkolů, jež má podnik splnit, všech objektivních materiálů (pracovní předpisy, usnesení stranických a odborových i dalších masových organizací), studia materiálů personálních oddělení (osobní plány růstu a zvyšování kvalifikace jednotlivých pracovníků), zejména však sociologických průzkumů podniku, které jsou základem pro vytvoření sociální mapy podniku i gnoseologickou bází prognóz a predikcí – formuluje komise sociální plán podniku, který se stává rovnocennou částí celkového plánu podniku. Právě tak, jako má svůj závazný harmonogram systém organizačních opatření, zavádění nové techniky či investiční činnost, má svoji závaznost i harmonogram vytváření podmínek ovlivňujících aktivitu kolektivu pracovníků podniku: plánování zvyšování kvalifikace konkrétních skupin pracovníků, zlepšování fyzického i sociálně psychického prostředí, bytová a zdravotní politika, možnosti kultur-

⁷ Viz citované dílo, s. 26.

niho využití, zlepšování stylu práce řídicích pracovníků i účasti pracujících na řízení atd. Tato opatření jsou tedy pro podnik závazná, jsou průběžně kontrolována a i jejich splnění je podmínkou splnění celého plánu.

Z toho plyne, že vědecké řešení otázek pracovní motivace a iniciativy přestalo mít charakter osvětových přednášek a pouhých výzev či nabádání pracovníků, nýbrž stalo se součástí řídicí praxe, plánování, vědeckého výzkumu a průběžných sociologických průzkumů kontrolujících dynamiku růstu těchto ekonomicky tak zásadních sociálních jevů. Proto také úkolem oddělení sociální analýzy je provádět nejen výchozí sociální analýzy, nýbrž i posteriorní kontrolní průzkumy, poskytující seriózní podklady komisi pro sociální plánování a stranickým i vyšším kontrolním orgánům.

Je jistě zřejmé, že jak v oblasti základního výzkumu, tak v oblasti operativní je široká škála nedorozumění problémů. Trvalým problémem je validnost poznatků, a tedy i nezbytnost neustálého rozpracovávání i současného prověřování metod a technik výzkumu. Vypracování ukazatelů pro sociální plánování je obtížný problém. Nelze považovat za uspokojivou mechanické uplatňování spíše administrativních ukazatelů, které např. růst kulturní aktivity chtějí sledovat podle počtu knihoven, vydávaných titulů, vypůjčených knih atd. Takové ukazatele nemohou podat validní informaci o určité tematice, o kvalitě vydané literatury samé apod.

Rovněž dnes již módně znějící heslo o nezbytnosti týmové práce (např. v odděleních sociální analýzy) je nezbytné podrobit vědeckému hodnocení, které ukáže, že tým není jen prosté spojení pracovníků různých profesí, kteří však nadále řeší jediný problém po svém. Týmová práce znamená neobvykle těžký úkol spojení věd v problému samém, ve stereopohledu na jediný, např. sociální jev, neboť tento je reálně a v objektivní realitě mnohorozměrný. Avšak otázka postižení tohoto jevu týmově patří dosud na celém světě k málo propracovaným problémům. Přitom věc je i prakticky důležitá, má-li dojít k vytváření oddělení sociální analýzy na týmovém principu. Sociologové očekávají i vypracování ideálního projektu výzkumu podniku, který by nebyl direktivou, avšak působil by

proti živelnosti při zpracování projektů výchozí analýzy v podnicích.

Dnes lze pouze čtenáře informovat, že v ČSSR se základním výzkumem a sociálním plánováním ve sféře makroekonomiky zabývá Ústav pro filosofii a sociologii ČSAV, sociálním plánováním ve sféře mikroekonomiky a operativy (včetně přípravy specialistů pro sociální analýzu v podnicích) katedra ekonomické sociologie a psychologie fakulty řízení VŠE ve spolupráci s katedrou řízení a organizace VŠSE v Plzni a dále katedra ekonomiky práce VŠE v Bratislavě.

Lze rovněž uvítat, že ještě v r. 1971 budou u nás organizovány 2 konference, na nichž se bude věnovat zasloužená pozornost zejména metodologii sociálního plánování (Sociologická společnost uspořádá konferenci v Liblicích v listopadu 1971 a Socialistická společnost pro vědu, kulturu a politiku v říjnu 1971).

Řešení teoretických a zejména metodologických problémů spojených se sociálním plánováním je jednou z těch front, na nichž si lze těžko představit výraznější pokrok bez cílevědomé spolupráce vědců ze socialistických zemí na straně jedné a bez systematické spolupráce společenskovedních pracovníků i hospodářských praktiků v konkrétní socialistické zemi na straně druhé. Oba tyto typy spolupráce mohou jen prospět rozvoji sociologie jako vědy.

Резюме

Когоут Я. — Коларж Я.: К методологии социального планирования предприятия

Авторы информируют в первой очереди о началах развития социального планирования в СССР и показывают, что в настоящее время речь идет о широком движении прежде всего на промышленных предприятиях. Кроме многих практических проблем существует в области социального планирования на предприятиях ряд сложных методологических проблем. Одной из важнейших является конструкция показателей. Они занимают социально-производственным, социально-экономическим и социально-культурным статусами. Наиболее трудным является становление показателей развития личности. В этой области уделяется внимание показателям развития материальных и культурных условий действия личности и группы, и показателям, отражающим факты сознания.

В заключительной части статьи авторы разрабатывают методику составления плана социального развития коллектива на предприятия

тии, начиная с создания комиссии для социального планирования через его формулировку на основе социологического исследования и кончая способом контроля и информацией о развитии научного труда о социальном планировании в Чехословакии: основным исследованием и планированием в области социальной макросферы занимается Институт философии и социологии ЧСАВ, социальным планированием на предприятиях и подготовкой специалистов занимается кафедра экономической социологии и психологии на факультете управления Высшей экономической школы в Праге.

Summary

Kolář J.—Kohout J.: Contribution to the Methodology of Social Planning in the Enterprise

First of all, the authors present an information about the beginnings of the development of social planning in the U.S.S.R. and show that today it represents a large-scale movement, especially in industrial enterprises. Besides a number of practical problems, social planning in enterprises presents a whole range of difficult methodological and theoretical problems. One of the most serious ones

is the construction of indices. These take into consideration the socio-production status, the socio-economic status and the socio-cultural status. The determination of the personality-development indices is the most difficult. Here, attention is paid to indices of the development of material and cultural conditions in which both the personality and the group function, and to indices reflecting the facts of consciousness.

In concluding the paper, the authors deal with the methodology of working out a plan of the social development of the collective operating in the enterprise — from the establishment of a Social — Planning Committee over the formulation of plans based on sociological research to the methods of control and information about the development of scientific efforts in the sphere of social planning in Czechoslovakia. Basic research and social planning in the area of the social macrosphere is carried out by the Institute of Philosophy and Sociology, Czechoslovak Academy of Sciences, whereas social planning in enterprises and the training of specialists are pursued by the Department of Economic Sociology and Psychology, Faculty of Management, School of Economics, Prague,