

V Programu KSSS se uvádí: „V procesu výstavby komunismu se řízení hospodářství bude opírat o materiální a morální pobídkovost vysokých výrobních ukazatelů. Správné spojování hmotných a morálních podnětů k práci je veliká tvůrčí síla v boji za komunismus.“¹

Tato teze Programu byla vyjádřena a dále rozvinuta v usneseních strany a vlády.

Ekonomická reforma si vyžádala zvláštního soustředění pozornosti na problémy materiálního a morálního stimulování. To opět vytyčilo úkol konkrétně vědecky analyzovat, zpracovat a prozkoumat složité otázky rozvoje hmotných a morálních stimulů v kolektivech.

V. I. Lenin upozorňoval na to, že socialistickou ekonomiku je nutně rozvíjet „ne přímo silou nadšení, nýbrž pomocí nadšení, které probouzí veliká revoluce“.² Současně V. I. Lenin přikládal velký význam správnému spojování materiální pobídky s ideovými stimuly práce, poukazoval na neustálý rozvoj forem a způsobu jejich užití. V. I. Lenin mimo jiné psal, že je třeba, „abychom usilovněji studovali a lepšími metodami uplatňovali prémiový systém“.³ Tyto leninské směrnice si zachovaly svou aktuálnost i v přítomné době.

V současné době jsou nashromážděny obrovské kladné zkušenosti hmotného a morálního stimulování v nových podmínkách hospodaření. Mnoho zajímavého v systému organizace stimulování lze najít v Záporožském transformátorovém závodě, v Čeljabinské válcovně trub, v Kujbyševském závodě syntetického kaučuku a v mnoha jiných. Příklady dovedného spojování hmotných a morálních stimulů, jejich blahodárného vlivu nejen na ekonomickou práci, ale i na morální ovzduší v podniku je možné vidět v Jasnogorském strojírenském závodě v Tulské oblasti, Sa-

ranském závodě „Elektrousměrnovač“, Kosogorském hutnickém závodě, ve Ščekinském chemickém kombinátu a v mnoha jiných.

Vědecké zobecnění zkušeností umožní vyřešení mnohých nazrálých problémů stimulace, vzniklých v průběhu uskutečňování hospodářské reformy.

Je však nutno říci, že i když se v posledních letech objevilo značné množství prací o otázkách stimulace práce ve výrobním kolektivu, nebylo dosud dosaženo jasnosti v chápání odlišností stimulů a mechanismů jejich používání v reálných situacích. Někteří autoři dávají mylně přednost jedné z obou forem stimulace — morální nebo hmotné. Někdy se obě formy uměle rozdělují.

Také v praktické práci jednotlivých vedoucích podniků bývají případy, kdy se v nových podmínkách stimulování podporuje „honba za rublem“, uznávaná těmito vedoucími za jedině správný prostředek k dosažení výrobních úspěchů. Někdy se morální stimuly chápou zbytečně úzce, jen jako uznání, umístění na tabuli cti. To občas vede ke snížení role některých forem morální stimulace a viditelně škodí fungování celého systému stimulace v jednotlivých podnicích.

Nevysychající pramen morálních stimulů je skryt v samotném procesu práce, v jeho podmínkách, obsahu a charakteru, ve vztazích mezi členy výrobního kolektivu, v organizaci práce a v systému rozdělování, v disciplíně práce, ve formách a metodách řízení, kontroly atd. Důležité jsou ne jednotlivé druhy a formy prémiování, ale jejich promyšlený, vzájemně spjatý ucelený systém. Formy hmotné stimulace jsou dokonce v závislosti na způsobu použití schopny a současně musí hrát roli významného morálního stimulu práce.

¹ Programy Komunistické strany Sovětského svazu, Praha, SNPL 1962, s. 149.

² Lenin, V. I.: Spisy, sv. 33. Praha, SNPL 1962, s. 49.

³ Lenin, V. I.: Spisy, sv. 33. Praha, SNPL 1962, s. 351.

Velmi důležitou zvláštností současného systému hmotné a morální stimulace je to, že konkrétní formy stimulování vypracovávají samy podniky a zahrnují je do svých typových zásad. To klade určité požadavky na badatele, kteří se zabývají studiem forem a metod stimulace. Takové studium v „obecné podobě“ se ukazuje jako nedostatečné a nemůže přinést náležitý užitek podniku, neboť ten nemůže vzít v úvahu všechnu mnohotvárnost výrobně technických a jiných podmínek každé konkrétní výroby. Vzniká naléhavá nutnost prohloubeného studia, analýzy a vypracování konkrétních doporučení ke zdokonalení forem morální a hmotné stimulace se zřetelem ke specifice každého podniku, zvláštností jeho výrobní, organizační a profesionálně kvalifikační struktury.

Je možné vydělit dva základní aspekty výzkumu socialistického výrobního kolektivu:

a) ekonomický, při němž se zkoumají technicko-ekonomické možnosti socialistického podniku a výrobní kolektiv se chápe jako subjektivní faktor působící v určitých technicko-ekonomických podmínkách;

b) sociální, při němž se zkoumá vzniklá sociální struktura výrobního kolektivu, podmínky vytvoření určitých sociálně psychologických skupin, faktory a procesy spojené se změnami sociální struktury, parametry a charakteristiky těch nebo oněch sociálních skupin.

V souvislosti s tím musíme zdůraznit nutnost sociologických výzkumů, které mají podstatně pomoci ekonomům a specialistům v řízení při vypracovávání systému stimulace v tom nebo onom konkrétním podniku. Současně s tím je sociologický výzkum problému hmotné a morální stimulace nemožný bez hlubokého studia celého procesu činnosti výrobního kolektivu; je nezbytné prozkoumat celý komplex vztahů mezi členy kolektivu a určit faktory působící na tyto vztahy.

Význam podnětů k práci v celkovém systému těchto faktorů není ani možno docenit. Dá se říci, že stimuly práce mají určující význam pro úspěšnou činnost tohoto kolektivu, poněvadž pracovní činnost je v socialistickém výrobním kolektivu základem samotné existence kolektivu. Proto výběr forem a metod stimulace nejúčinn-

nějších pro daný podnik má prvořadý význam.

Při výběru forem stimulace zajímá vedoucí podniků především to, jaké vlastně formy jsou účinné na každém úseku výroby. A co je účinné na konkrétním úseku výroby, to je možné vyjasnit jen tím, že ekonomický rozbor doplníme sociologickými metodami.

Jedna z hlavních zásad analýzy výsledků výzkumů, které se v podniku provádějí, spočívá v tom, že se analýza daného výzkumu musí dělat nejen pro podnik jako celek, ale i pro každou skupinu jeho pracovníků, vyčleňovanou podle podstatných znaků. Analýza zahrnuje také nezbytnost kontroly různých opatření ke zlepšení situace tak, aby z těchto opatření bylo vybráno to, které dává v daných podmínkách a pro danou část kolektivu nejlepší výsledek.

V souladu s tím je při analýze nutné zkoumat komplexně celý soubor různých struktur výrobního kolektivu a vztahů kolektivu. Pouze takové komplexní zkoumání dovoluje odhalit ty stránky činnosti kolektivu, které vyžadují soustředěnou pozornost a přijetí příslušných opatření. Komplexní průzkum může také ukázat nejúčinnější z těchto opatření.

Přitom je nutno zdůraznit, že je nemožné automaticky přenášet doporučení vypracovaná pro jeden výrobní kolektiv na jiné kolektivy, třeba i velmi blízké. V každém jednotlivém případě je nutná vlastní konkrétní analýza a vlastní konkrétní doporučení. Právě tato zásada konkrétnosti se má vytrvale uplatňovat při analýze materiálů sociologického výzkumu výrobního kolektivu.

Správné řešení problému hmotné a morální stimulace je nezbytným předpokladem sociálního rozvoje kolektivu a vyřešení různých problémů, které má před sebou.

Účinnost morální a hmotné stimulace závisí v každém konkrétním kolektivu na zvláštnostech tohoto kolektivu, jeho složení atd. Proto je mimořádně důležité vypracovat obecnou metodiku těchto zvláštností a také obecný metodický přístup k odhalení těchto konkrétních zvláštností na základě obecně teoretických závěrů. Z tohoto hlediska získává zvláštní význam zkušenost každého sociologického výzkumu.

Zpracování problémů stimulace je tedy neoddelitelnou podmínkou rozvoje obecné teorie socialistických výrobních vztahů a řešení teoretických otázek musí napomáhat k vypracování metodiky konkrétních sociálních výzkumů a získání praktických výsledků.

Při výzkumu složení výrobního kolektivu a stimulů práce je nezbytný systémový přístup.

Prvky systémového přístupu spočívají v tom, že vypracování metodologie a metodiky sociologických výzkumů stimulů práce v socialistickém výrobním kolektivu musí předcházet strukturně funkcionální analýza samotného kolektivu a s ní související odhalení systému vztahů uvnitř kolektivu. Taková analýza může dovolit charakterizovat skladbu hodnotových orientací kolektivu vzhledem k systému hmotné a morální stimulace. Proto výzkum problémů socialistického výrobního kolektivu je nezbytnou vědeckou základnou pro výzkum konkrétních otázek stimulování.

Socialistický výrobní kolektiv je sociální buňka společnosti. Jeho činnost a rozvoj jsou co nejtěsněji spojeny s dokonale harmonickým a promyšleným systémem stimulace jak kolektivu jako celku, tak i jeho jednotlivých členů.

Vědeckotechnický pokrok vede neustále ke změnám profesionálně kvalifikační struktury, ke změně charakteru práce mnoha kategorií pracovníků. To zase vyžaduje trvalý tvůrčí přístup k podmínkám a formám stimulování práce. Je třeba zdůraznit, že proces vytváření stimulů je na každém konkrétním úseku výroby vyvolán veškerým průběhem vývoje podniku. Vyžaduje komplexní přístup. Proto maximálně účinné využití stávajícího zařízení, materiálních, finančních a pracovních zdrojů může napomáhat jedině promyšlený systém stimulace — ne jednotlivé, třeba co nejvhodnější formy stimulování —, který přihlíží ke zvláštnostem konkrétní výrobní a organizační struktury každého kolektivu.

Přitom je nezbytné budovat systém stimulování tak, aby kolektiv jako celek, jednotlivé strukturní části kolektivu a jednotliví pracovníci nejen dostávali své vlastní hodnoty při činnosti ve svém osobním a skupinovém zájmu, ale aby ještě větší měrou pracovali pro užitek celé společnosti.

Rozvíjející se sociologická věda vytýčuje úkol výzkumu problémů socialistických výrobních vztahů a odhaluje přitom nové tendence v rozvoji těchto vztahů. Systém stimulace je jedním z faktorů zakoušejících vliv této tendence a napomáhajících ze své strany jejich projevování.

Optimální využití podnětů k práci je velmi důležité pro rozvoj výroby. Neméně důležitý je kromě toho i proces utváření osobnosti pracovníka pod vlivem stimulů. Výzkum tohoto problému v podnicích, mezi jiným i v Leningradu, ukázal, že ohodnocení mzdy dělníky závisí nejen na výši samotného výdělku, ale (a dokonce ve větší míře) i na obsahu práce. Materiály výzkumu ukázaly neuspokojení s relativně vysokými výdělky dělníků na těžké nekvalifikované práci ve srovnání s uspokojením se stejnými výdělky ve skupině dělníků na vysoce kvalifikované ruční práci, která vyžadovala tvůrčí činnost. Z toho vyplývají důležité závěry o politice hmotné stimulace. Hmotná stimulace sama o sobě zvyšuje produktivitu a kvalitu práce nezávisle na jejím obsahu. Ale za podmínky vysokého obsahu práce je hmotná stimulace faktorem utváření vztahu k práci jako k potřebě osobnosti, při jejím nízkém obsahu však tento proces brzdí, protože je v podstatě kompenzací za málo přitažlivou práci. A my musíme uznat, že úkol komunistické výchovy k práci, vztahu k práci jako k potřebě je neméně důležitým úkolem, než je zvýšení produktivity práce, tím spíše, že negativní důsledky hmotné stimulace zeslabují vliv morálních stimulů, což se nakonec odráží na produktivitě práce. Úkol řízení výrobního kolektivu proto spočívá v rozumném spojování hmotných a morálních stimulů práce a ve všestranném využití tvůrčích stimulů práce, neboť s růstem obsahu práce se zvyšuje účinnost hmotné stimulace.

Systém pobídky k práci musí být vybudován tak, aby napomáhal dělníkovi k uspokojení prací, které závisí jak na uspokojení výdělkem, tak na uspokojení obsahem práce. Takový faktor, jako je stupeň uspokojení prací, je mimořádně důležitý. A to nejen proto, že vysoký stupeň uspokojení prací má velký vliv na zvýšení produktivity práce. Na základě trvalého uspokojení prací se vytváří dobrá nálada a ta je emocionálním podkladem optimis-

tického pohledu na svět. A naopak neuspokojení konkrétními podmínkami práce a vztahy vytvářejícími se v průběhu práce vyvolává skleslost, pesimismus, postihuje také vnímání ostatních stránek života, nijak nesouvisejících s výrobou, která vyvolala tento psychologický stav. Výsledkem je příznivá půda pro rozšiřování zaostalých názorů, návyků a postojů. Jinak řečeno, existuje možnost poukázat na přímé spojení mezi stavem uspokojení vlastní prací na jedné straně a na straně druhé ideologickou výchovou pracujících, jejich celkovým morálním stavem jak v kolektivu, tak i ve společnosti.⁴

Pokud jde o hmotnou pobídku, je zde třeba usilovat o to, aby její forma co nejlépe pomáhala zainteresovat pracovníka na jeho práci. Musí být přesvědčen o tom, že např. při splnění určitých, zcela konkrétních požadavků dostane prémii a při jejich nesplnění bude mít srážku — pokutu. Přitom systém hmotné stimulace musí být velmi operativní, aby nebyl velký časový interval mezi hodnoceným výkonem pracovníka a pobídkou nebo pokutou. Organizace systému morálního stimulování je věc dosti složitá, poněvadž je zde nutná jemnější znalost psychologie pracovníka. Formy morální stimulace musí využít přirozené snahy osobnosti utvrdit svou existenci. Je nezbytné všemožně rozvíjet u pracovníka pocit hospodáře podniku, vytvářet podmínky pro účast na řešení důležitých problémů kolektivu. Je nezbytné vychovávat u pracovníka pocit odpovědnosti za práci veškerého kolektivu jako celku, pocit hrdosti na svůj kolektiv. V této souvislosti je třeba upozornit na obrovskou roli takových forem morální pobídky, jako je zavedení dobrých tradic v kolektivu, například přijímání mladých do dělnického stavu, slavnost na rozloučenou při odchodu starých kmenových pracovníků do důchodu atd. Forem morálního stimulování je mnoho, od tabule cti po stejnokroj pro dělníky daného podniku; je nezbytné vybírat z nich v každém konkrétním případě ty, které jsou nejúčinnější v dané situaci. To opět vyžaduje provést sociální průzkumy v kolektivu, aby byl vyjasněn význam těch nebo oněch forem morální stimulace v konkrétních situacích.

Mohutnou stimulující pákou je pracovní

socialistické soutěžení. V přítomné době je úkolem co nejúplněji a nejpresněji uvažovat a předvídat ekonomickou zdůvodněnost socialistických závazků. Přesné ekonomické propočty, tvořící základ každého závazku, odhalují možnosti kolektivu a jednotlivých pracovníků.

V socialistickém soutěžení se realizuje nejtěsnější spojování hmotné pobídky a morálních faktorů stimulace práce. Socialistické soutěžení vyvolává nutnost orientace každého jednotlivého pracovníka na splnění cílových funkcí kolektivu. Zvlášť důležité je brát v úvahu stimuly soutěžení v podmínkách automatizovaných a vysoce mechanizovaných úseků výroby. Stimuly se v těchto podmínkách musí zaměřovat na dodržování technologické kázně, zajištění spolehlivosti funkcí automatizovaných systémů výroby. Mzdou se současně orientují morální a hmotné formy pobídky, které se vytvořily se zřetelem ke specifice kolektivu podniků a jednotlivých pracovníků, na zvýšení kvalifikace a zachovávaní pracovní disciplíny, zavádění automatizace a komplexní mechanizace výrobních procesů. Na vysoce mechanizovaných úsecích výroby napomáhají stimuly optimálnímu využití základních prostředků, zlepšení kvality produkce.

Zvláštní pozornost se v socialistickém soutěžení věnuje takové důležité formě hmotné pobídky, jako je prémie. Prémie se musí využívat jako ekonomická páka a současně jako veřejná hmotná pobídka kolektivu a jeho jednotlivých členů. Přiznání prémie musí odpovídat pracovním výsledkům dosaženým v socialistickém soutěžení a musí také stimulovat dodatečné závazky. V těchto případech se od ekonomů, sociologů a vedoucích podniků vyžaduje vytvoření pružného a tvárného systému prémiování, s jehož pomocí by bylo možno maximálně přihlížet k úsilí kolektivu a jednotlivých pracovníků a rovněž ke zvláštnostem vyvolaným technicko-ekonomickými inovacemi výroby a změnou profesionálně kvalifikační struktury. V souvislosti s tím musí opatření ke stimulaci být jednak neoddělitelnou částí plánu sociálního rozvoje kolektivu, jednak významným nástrojem vlivu řídicí činnosti.

Socialistické soutěžení stimuluje tvůrčí aktivitu kolektivu, a tím ovlivňuje zdoko-

⁴ Tyto zásady byly vytyčeny v knize *Celovek i jeho rabota*. Moskva, Mysl 1957, s. 151—152.

nalování všech forem aktivní účasti pracujících na řízení výroby. Tato účast napomáhá rozvoji osobnosti, jejích tvůrčích schopností ve výrobním kolektivu, rozvoji iniciativy, kompetentnosti a zainteresovanosti na výrobě.

Široké a všestranné užití celého systému morálních a hmotných stimulů napomáhá k úspěšnému řešení úkolů budování komunistické společnosti, vytyčených stranou. Jak vytvoření materiálně technické základny komunismu, tak i utváření komunistických společenských vztahů a výchova nového člověka se zakládají na přeměně práce v prvotní životní potřebu každého člena společnosti. Právě na to je zaměřena stimulace práce v socialistickém výrobním kolektivu.

Program konkrétních sociologických výzkumů účinnosti forem stimulování ve výrobním kolektivu

Prvopočáteční a základní etapou jakéhokoliv sociologického výzkumu je sestavení programu. V literatuře se nejednou zdůrazňovalo, že provádět výzkumy s předpokladem, že ukázkou neznámé, obvykle k ničemu nevede. V takových případech získává sociolog nesoustavné nakupení faktického materiálu, který se nijak nedá zobecnit. Je třeba připustit, že takto postupující badatelé sami chápou nedostatků podobného přístupu, ale že jsou nuceni tak postupovat, protože nemají dostatek zkušeností pro sestavení vysoce kvalitního programu. Nehledě k tomu, že sestavení programu je značně obtížné, vynechat tuto etapu nebo ji pochopit formálně znamená buď vytvořit ještě větší obtíže v etapě zobecnění údajů nebo vůbec odsoudit výzkumy k nezdaru.

Sestavení programu je tedy velmi důležitou etapou, na které ve velké míře závisí výsledky výzkumu v celku. K sestavení programu je proto nutno určit značné množství času, podle našeho názoru až jednu třetinu všeho času určeného na výzkum. Jedině při splnění této podmínky je možné doufat, že sociologické výzkumy umožní získat údaje, které mají vědecký a praktický význam. Program je krátký posloupný seznam základních etap výzkumu, schematický výklad jejich základního obsahu

a osvětlení otázek organizace výzkumu. Toto vše musí být založeno na jasném určení cíle a úkolů plánované práce a formulováno v souladu s pracovními hypotézami výzkumu. Někteří badatelé se domnívají, že „celkově zahrnuje program výzkumu následující části:

Metodologické předpoklady výzkumu: upřesnění základních pojmů zavedených ve výzkumu; teoretický rozbor vzájemného působení faktorů, ovlivňujících... (předmět výzkumu).

Metodiku a techniku výzkumu: kritéria výběru objektu a určení jednotek pozorování; metody a techniku sběru a zpracování prvotní informace; plán organizace výzkumu“.⁵

Ačkoliv v případech zkoumání dosti širokého souboru s podobnými určeními souhlasíme, nemůžeme s nimi souhlasit v tom případě, kdy se zkoumá dostatečně uzavřený systém (sociálně ekonomický organismus) typu socialistického výrobního kolektivu. Jak se nám zdá, v daném případě kladou zvláštní okolnosti výzkumu zvláštní požadavky na program takového výzkumu, a protože základem každého výzkumu jsou jeho úkoly, zastavíme se krátce u této otázky.

Především je třeba upozornit na okolnost, že cílem a úkolem programu výzkumu na objednávku podniku je, aby do něj byly zařazeny podmínky a pracovní předpoklady, jejichž vyjasnění má praktický význam pro správu podniku.

Cílem výzkumu je vypracování vědecky zdůvodněných doporučení ke zlepšení vlivu základních forem morální a hmotné stimulace, působících v daném výrobním kolektivu. V souladu s tímto cílem byla před badateli vytyčena řada úkolů, jejichž řešení musí napomáhat k dosažení konečného výsledku sociologického výzkumu. Takovými úkoly jsou:

1. výzkum dosavadního způsobu uplatňování základních forem morální a hmotné stimulace, působících v podniku ve zkoumaném období. Předběžné vyčlenění základních forem stimulace, využívaných v podniku;

2. výzkum vztahu pracovníků k dosavadnímu způsobu uplatňování základních forem stimulace v podniku;

⁵ Tamtéž, s. 14.

3. výzkum faktorů ovlivňujících vztahy pracovníků k dosavadnímu způsobu uplatňování základních forem stimulace v podniku;

4. výzkum účinnosti základních forem stimulace ve výrobním kolektivu prostřednictvím vztahu pracovníků k jejich způsobu uplatňování;

5. výzkum možností zvýšit účinnost základních forem stimulování s přihlédnutím k faktorům, ovlivňujícím vztahy pracovníků k jejich způsobu uplatňování.

V souladu s úkoly vysvětlenými výše probíhají následující *etapy výzkumu*:

1. *Seznámení s dosavadními formami hmotné a morální stimulace, působícími v podniku, a s jejich způsobem uplatňování.*

Obsah dané etapy zahrnuje výzkum

a) forem přemiování, tj. za co se realizuje přemiování;

b) měřítek uplatnění přemiování, tj. na jaké kategorie pracovníků se vztahují dané formy přemiování;

c) zdrojů přemiování, tj. z jakých fondů se určitá prémie vyplácí;

d) výše přemiování, tj. jaké procento ze mzdy prémie tvoří;

e) četnosti přemiování, tj. za jaké časové období se prémie vyplácí;

f) objemu přemiových částek, tj. jaký podíl celkového fondu přemiování tvoří daná forma přemiování;

g) kvantitativního podchycení přemiování pracovníků, tj. jaký podíl z přemiování tvoří osoby, které obdržely danou formu prémie, a jaká je jeho proporce vzhledem k těm, na které se daná prémie vztahuje;

h) rozdělení prémie podle fondů, tj. jakou část celkových přemiových částek tvoří ten nebo onen fond přemiování;

ch) praxe rozdělování prémie;

i) praxe výplaty prémie;

j) praxe morální stimulace;

2. *Seznámení s formami hmotné a morální stimulace a s jejich způsobem uplatňování v jiných podnicích.*

Obsahem této etapy je výzkum:

a) zkušeností jiných podniků ve hmotném a morálním stimulování pracovníků, které jsou obsaženy ve speciální literatuře;

b) dosavadních forem hmotné a morální

stimulace a jejich způsobu uplatňování podle dokladů řady podniků;

c) způsobu uplatňování forem morální a hmotné stimulace v jiných podnicích (pomocí pozorování a rozhovoru).

V průběhu prvních etap se vypracovávají pracovní hypotézy, jejichž ověření právě tvoří další práci badatelů.

Během sociologického výzkumu v jednom ze závodů v okolí Moskvy byly stanoveny následující hypotézy:⁶

a) stupeň vzájemné koordinace různých forem hmotné a morální stimulace;

b) způsob uplatňování těchto forem;

c) sociálně psychologické klima ve strukturních součástech kolektivu, kde tyto formy působí.

Na základě této hypotézy jsme mohli udělat předpoklad, že

— čím vyšší je stupeň koordinace mezi různými formami hmotné stimulace, tím vyšší je jejich účinnost a tím lepší je vztah pracovníků k nim;

— čím vyšší je stupeň koordinace mezi hmotnými a morálními formami stimulace, tím vyšší je jejich účinnost a tím lepší je vztah pracovníků k morálním formám hodnocení;

— čím dokonalejší je způsob uplatňování systému stimulace, tím vyšší je její účinnost;

— čím lepší je „sociálně psychologické klima“ v kolektivu, tím správnější je vztah pracovníků k morálním stimulům práce.

„Sociálně psychologické klima“ ve strukturních součástech kolektivu je jedním z rozhodujících faktorů, které ovlivňují vztah pracovníků ke způsobu uplatňování celého systému stimulace a jeho jednotlivých hmotných a morálních forem.

Na základě této hypotézy jsme mohli udělat předpoklad, že

— „sociálně psychologické klima“ strukturní součásti se ukazuje jako příznivé při racionálním způsobu uplatňování forem stimulace a jako nepříznivé v případech narušení takové praxe;

— vztah pracovníků k jednomu a též formám stimulace při jednom a toméž systému jejich působení v podmínkách různého „sociálně psychologického klimatu“ bude různý. Specifika „sociálně

⁶ Výzkum se provádí za přímé účasti autora pod vedením vedoucích katedry MÚNH (Moskevského ústavu národního hospodářství) G. V. Plechanova a doc. A. A. Sumarikova.

psychologického klimatu“ dané součásti bude odrážet vztah pracovníků této součásti k té nebo oné formě stimulace. Tak byla připravena třetí etapa výzkumu, tj.

3. vypracování pracovních hypotéz a jejich možných důsledků.

Další etapy:

4. Vypracování dotazníku.

Dotazník obsahoval:

- a) výběr typu dotazníku;
- b) sestavení počáteční varianty dotazníku (hodnocení obsahu otázek, hodnocení kvantity otázek atd.), výběr typu otázek; otevřené a uzavřené otázky; polytomické otázky; otázky s hodnocením; otázky týkající se faktů nebo události; otázky týkající se úmyslů nebo názorů o chování v projektované situaci;
- c) redakce otázek;
- d) výběr forem odpovědi;
- e) prověření dotazníků experty;
- f) zkušební dotazník ve formě osobních rozhovorů;
- g) konečná redakce dotazníku a sestavení instrukcí k jeho užití.

Během třetí a čtvrté etapy fakticky začaly a potom pokračovaly následující etapy výzkumu:

5. Výběr.

Daná etapa obsahovala:

a) výzkum různých metod výběru podle literatury a zkušeností sociologických výzkumů (losování podle soupisu, oblastní výběr, „chomáčový“ výběr, mnohastupňový výběr, vícefázový výběr, stratifikační výběr atp.);

b) výzkum metod určení výběru podle literatury a zkušeností sociologických výzkumů (způsoby opravy nepřesností výběru a způsoby určení velikosti výběru);

c) výzkum souboru podle dokladů a statistického materiálu, tj. výzkum složení daného souboru:

- podle sociálního původu,
- podle sociálního postavení,
- podle vzdělání,
- podle pohlaví a věku,
- podle výše mzdy,
- podle výrobní struktury.

Výběr je založen na výzkumu struktury zkoumaného souboru podle shora vyjmenovaných parametrů. Při provádění výběru bylo rozhodnuto prozkoumat vztah ke sti-

mulům práce jen dělníků hlavních dílen, ITP (inženýrsko-technických pracovníků) hlavních dílen a ITP hlavních oddělení. Protože procento ITP v odděleních je vyšší než v dílnách, bylo ve výběru o něco více ITP a o něco méně dělníků než v celkovém souboru. Tvoří-li dělníci 65 0/0 v celkovém souboru, ve výběru tvoří 61 0/0, tvoří-li ITP v celkovém souboru 24 0/0, ve výběru tvoří 39 0/0. Daný stav se vysvětluje soustředěnou pozorností, kterou badatelé věnovali ITP (zvláště oddělením ITP): dělníci s hlavní specializací však byli ve výběru zastoupeni dostatečně plně. Výběr tvořilo 39 0/0 pracovníků z celkového souboru (1527 lidí). Je třeba poznamenat, že v daném výzkumu se výběr podstatně odlišoval od těch systémů výběru, které se rozšířily u nás a v zahraničí. V daném případě se totiž do určité míry zkoumal uzavřený sociálně ekonomický organismus, a proto bylo nutné k němu přistoupit jako ke strukturnímu útvaru. Poněvadž cílem výzkumu bylo sestavit doporučení nejen pro celý závod, ale i pro dílny a oddělení, museli badatelé brát v úvahu v první řadě výrobní strukturu podniku a v druhé řadě sociální a demografickou strukturu v každém výrobním článku (v dílně, oddělení). Badatelé nezaváděli žádné nové kategorie, ponechali kolektiv dělníků bez rozčlenění a ITP rozdělili na dvě skupiny: ITP dílen a ITP oddělení. Mezitím výsledky výzkumu potvrdily správnost takového přístupu, protože údaje získané podle mnoha parametrů, mezi jiným podle hodnocení stimulů ITP dílen a ITP oddělení, se mezi sebou značně rozcházejí.

Další etapou programu byly:

6. Předběžné rozhovory.

Daná etapa obsahovala:

a) Výzkum různých forem rozhovoru podle dostupné literatury a zkušeností sociologických výzkumů (nestandardizované a standardizované rozhovory, skupinové rozhovory, hloubkově zaměřené rozhovory, hloubkově kvalitativní rozhovory jednotlivých pracovníků atd.);

b) výběr objektů rozhovorů, tj. okruh dotazovaných osob;

c) výběr otázek rozhovorů, tj. téma dotazníku;

d) vedení rozhovorů — obvykle osobní: standardizované, někdy nestandardizované.

Cílem rozhovoru bylo získat nezbytné

informace o „sociálně psychologickém klimatu“ kolektivu jako celku a jednotlivých jeho strukturních součástí a také upřesnit způsoby uplatňování forem stimulace podle jednotlivých strukturních součástí kolektivu. Kromě toho poskytly tyto rozhovory předběžné údaje o charakteru vztahů ke způsobům stimulace a jejich konkrétním formám, působícím v podniku.

Další etapou bylo

7. dotazování.

Obsahovalo:

a) rozšíření dříve připravených dotazníků v souladu s výběrem podle dílen a oddělení;

b) pomoc pracovníkům kolektivu při vyplňování dotazníků v případech nejistoty některých otázek;

c) sběr dotazníků a jejich předběžné roztržidění;

8. *Etapa zpracování dotazníků* obsahovala následující:

a) sestavení programu zpracování na samočinném počítači;

b) zpracování materiálu na samočinném počítači;

c) primární zpracování výsledků dotazování.

Následující etapa nebyla původně sestaveným programem plánována, ale ukázala se být natolik užitečná, že je možné doporučit ji badatelům analogického tématu. Touto etapou byl

9. závěrečný rozhovor.

Obsahoval:

a) odhalení úrovně výrazných odchylek ve vztahu ke stimulům práce v řadě profesionálně kvalifikačních skupin (některých dílen a oddělení) na základě analýzy výsledků dotazování;

b) vytvoření hypotéz o příčinách těchto odchylek a o způsobech jejich likvidace;

c) provedení rozhovorů (skupinových, osobních, standardizovaných a nestandardizovaných) v těch článcích kolektivu, kde byly pozorovány výrazné odchylky od průměrných ukazatelů v závodě, s cílem odhalit příčiny těchto odchylek a nalézt způsob jejich překonání.

Rozhovory umožnily přistoupit s dostatečným zdůvodněním k poslední etapě práce, tj.

10. doporučení ke zvýšení účinnosti základních forem stimulace v podniku.

Tato etapa obsahovala:

a) výzkum údajů materiálu primárního zpracování, výsledků dotazování a jejich srovnání s prvotními a závěrečnými rozhovory;

b) sekundární zpracování materiálu výzkumu;

c) hluboký výzkum příčin odchylek řady parametrů od průměrných charakteristik, vlastních kolektivu v celku;

d) sestavení zdůvodněných doporučení pro vyšetřené dílny a oddělení;

e) na tomto základě sestavení obecných doporučení pro celý podnik;

f) úprava zprávy o konkrétních sociologických výzkumech v podniku.

Celá práce byla udělána během jednoho roku. V průběhu dotazování bylo rozdáno 668 dotazníků, které podchytily 43 % všech členů kolektivu, avšak ze shromážděných dotazníků bylo pro další zpracování vhodných jen 590, tj. fakticky podchytily 39 % celkového souboru, ačkoliv základní proporce výběru byly dodrženy. Celkově bylo provedeno šetření všech dělníků základních oborů — dotazování se provádělo postupně v dílnách a odděleních. Před rozšířením dotazníků byly uskutečněny schůze ve strukturních součástech kolektivu, kde vystupovali členové výzkumné skupiny se zprávami o úkolech sociologických výzkumů.

Program výzkumů byl sestavován během první etapy práce a úplně byl zakončen ve druhé etapě. V době výzkumu byly všechny naplánované etapy programu práce splněny. současně s tím byl program práce rozšířen o etapu „závěrečného rozhovoru“, s nímž se v původním programu nepočítalo, ačkoliv se ukázalo, že může poskytnout velmi důležitý materiál pro přípravu a konkretizaci doporučení výzkumu.

Přeložila Marie Leblová