

Při snaze o postižení specifických rysů plánovitého řízení sociálních procesů v našich hospodářských organizacích na počátku osmdesátých let je třeba vycházet ze skutečností, které jsou dány postupným zaváděním *Souboru opatření ke zdokonalení plánovitého řízení národního hospodářství po roce 1980*. V souvislosti s realizací těchto opatření dochází v první řadě ke kvalitativním změnám v nástrojích řízení sociálních procesů. Těmito nástroji se na základě vládního usnesení č. 59 ze 14. 2. 1980 stávají jednak *programy kádrového, personálního a sociálního rozvoje* zpracované v 10–15leté perspektivě, jednak *pětileté a roční plány přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje*. Tyto programy a plány představují, jak uvádí dokument *Hlavní směry hospodářského a sociálního rozvoje ČSSR na léta 1981–1985*, projednávaný a schválený XVI. sjezdem KSČ, nástroj plánovitého usměrňování péče o sociální rozvoj pracovních kolektivů, který má současně zabezpečit zkvalitnění úrovně a účinnosti organizačské a řídicí práce [Sborník 1980 : 150].

Programy a plány přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje navazují na pozitivní zkušenosti získané v letech 6. pětiletky z přípravy a realizace komplexních programů péče o pracující, které v tomto období představovaly základní formu plánovitého řízení sociálních procesů uplatňovanou v našich československých podmínkách.(1)

Návrhy plánů přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje na sedmou pětiletku a rok 1981 byly zpracovány na jednotlivých stupních řízení podle metodických pokynů (Kádrový [1980]), které vydalo Federální ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s Úřadem předsednictva vlády ČSSR a Ústřední radou odborů. Na začátku roku 1981 projednaly všechny ústřední státní orgány návrhy plánů v části přípravy kádrů s Úřadem předsednictva vlády ČSSR, resp. s Úřadem předsednictva vlády ČSR a SSR, které představují orgány pověřené metodickým usměrňováním kádrové práce, a část personální a sociální s příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí za účasti zástupců Ústřední rady odborů (resp. České odborové rady nebo Slovenské odborové rady). V dalším období pak realizovaly organizace, VHJ i resorty spolu s odborovými orgány řadu náročných prací spojených s úpravou a spřesňováním návrhů podle závěrů XVI. sjezdu KSČ a v souladu s návrhem státního plánu hospodářského a sociálního rozvoje na sedmou pětiletku.

V současné době je na jednotlivých stupních řízení realizován i další náročný úkol související se zpracováním dlouhodobých programů kádrového, personálního a sociálního rozvoje, které mají rovněž respektovat uvedené metodické pokyny.

Zavedení programování a plánování kádrového, personálního a sociálního rozvoje významně posiluje určité progresivní vývojové tendence, charakteris-

(1) Komplexní rozbor těchto zkušeností obsahuje publikace [Kutta a kol. 1981].

tické pro rozvoj sociálního plánování (resp. plánovitého řízení sociálních procesů) v Československu.

Vytvářejí se předpoklady pro zvýšení míry jeho perspektivnosti. Tento vývojový trend se projevuje v první řadě tím, že vedle pětiletých a ročních plánů přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje jsou na jednotlivých stupních řízení zpracovávány programy, které mají zahrnovat vývojové tendence řízených sociálních procesů v podstatě v desetileté až patnáctileté perspektivě. Tyto programy budou tvořit neoddělitelnou součást dlouhodobých programů vědeckotechnického a ekonomického rozvoje tak, aby při stanovení směrů hospodářského rozvoje byly současně odpovídajícím způsobem posuzovány a řešeny i jeho sociální aspekty a souvislosti.

Další vývojový trend spočívá v tom, že dochází k *těsnějšímu propojení hospodářského a sociálního plánování*. Pětileté a roční plány přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje jsou pojaty jako neoddělitelná součást hospodářského plánu organizací, oborů a resortů a byly sestavovány současně s nimi v termínech stanovených pro vypracování hospodářských plánů Státní plánovací komisí, resp. příslušným nadřízeným orgánem dané organizace. Forma přípravy těchto plánů je přizpůsobena plánovací praxi, takže nevznikají metodické problémy při zajišťování jejich vazeb na ostatní části hospodářského plánu na úrovni organizací, VHJ a resortů. Jejich začleněním do soustavy plánovitého řízení až po odvětvovou úroveň se současný převážně ekonomický systém řízení rozšiřuje, stává se komplexnějším, což je podmínkou pro zvýšení jeho celkové sociálně ekonomické účinnosti.

Tak dochází k integraci plánovitého řízení sociálních procesů zejména s těmi procesy, které se týkají utváření materiálních podmínek práce a života pracovníků. Současně však dochází k dalším posunům integrační povahy — v plánech přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje se *integrují všechny tři rozhodující úseky práce s lidmi*, kádrové, personální i sociální — pod jeden nástroj řízení. Součástí těchto plánů se stávají navíc doposud odděleně zpracovávané plány ozdravných opatření a rozvoje závodního stravování. Tím je zajištěno nejen hlubší vzájemné propojení těchto úseků práce, ale i odstranění duplicit podkladů zpracovávaných pro jejich řízení. (Tyto podklady byly doposud zpracovávány odděleně a často i nekoordinovaně.)

Vedle výše uvedených tendencí se prosazuje další, která má z hlediska dalšího rozvoje sociálního plánování rozhodující význam. Jedná se o *prohlubování a další rozvíjení vědeckého základu plánovitého řízení sociálních procesů*. Společenské vědy a jimi vypracované metodické postupy jsou základem poznání a současně i prognózování vývojových tendencí týkajících se podmínek, příčin, průběhu a důsledků sociálních procesů, které jsou předmětem sociálního plánování. V letech sedmé pětiletky je výzkum teoretických, metodologických i aplikačních otázek sociálního plánování nedílnou součástí jak státního plánu základního výzkumu, tak i státního plánu ekonomického výzkumu. V rámci státního plánu základního výzkumu se jedná o hlavní úkol VIII-3-3 „Řízení a plánování společenských procesů v období výstavby rozvinuté socialistické společnosti v ČSSR“, který se soustřeďuje:

1. na řešení problematiky sociálních norem a normativů,
2. na vypracování metodologie komplexního modelování sociálních procesů, včetně využití automatizovaných systémů řízení (sem patří i prognostické dynamické modelování, bez něhož není myslitelná jakákoliv prognóza),
3. na metodologii a metodiku sociálního plánování měst a územních celků,
4. na vypracování principů systémového přístupu k plánovitému řízení sociálních procesů [Kutta 1981 : 37].

Státní plán ekonomického výzkumu na léta 1981—1985 je soustředěn na problematiku plánování sociálního rozvoje pracovních kolektivů. Obsahuje celkem tři hlavní úkoly: 904 403 *Řízení sociálních procesů ve VHJ*; 904 404 *Sociální rozvoj pracovních kolektivů — věcné okruhy a vývojové tendence* a 904 405 *Efektivnost sociálního rozvoje pracovních kolektivů* [Nebeský 1981: 45].

Vnitrostátní výzkum teoretických, metodologických i aplikačních otázek sociálního plánování je spjat s mezinárodním výzkumem realizovaným v rámci Problémové komise mnohostranné spolupráce akademií věd socialistických zemí „Vývoj sociální struktury, sociální plánování a prognózování“ [Těorijsa 1981].

Další rozvoj sociálního plánování musí být důsledně vázán na *prosazování principu vědeckosti* jako jednoho ze základních principů plánovitého řízení společensko-ekonomického rozvoje v podmínkách socialismu. Stejně tak jako se rozvoj hospodářského plánování opírá o poznatkový systém a metodologický aparát řady ekonomických disciplín, a to jak průřezových, tak i odvětvových, musí se i rozvoj sociálního plánování vázat na poznatkové systémy i metodologickou bázi společenskovědních disciplín studujících ty jevy a procesy, které jsou v případě sociálního plánování předmětem plánovacích aktivit. Je zřejmé, že se jedná o celý komplex disciplín — ekonomiku práce, sociologii práce, psychologii práce, fyziologii práce, resp. o některé další, zkoumající z rozdílných pohledů lidskou práci a její podmínky, které ve svém souhrnu determinují sociální rozvoj jak jednotlivých pracovníků, tak i celých pracovních kolektivů.

V rámci těchto vědních disciplín (zejména sociologie) je pak rozvíjen jak základní, tak i aplikovaný výzkum související s rozvíjením a zaváděním sociálního plánování.

Sociologická východiska sociálního plánování jsou v podstatě dána existencí *čtyř základních souvislostí*:

- a) objekty sociálního plánování jsou předmětem studia některých aplikovaných sociologických disciplín;
- b) sociální plánování vytváří podmínky pro uplatnění základních funkcí marxisticko-leninské sociologie v podmínkách hospodářské praxe;
- c) na jevy a procesy, které jsou předmětem sociálního plánování, se v podmínkách hospodářské praxe zaměřuje řada konkrétních sociologických výzkumů;
- d) metodické prostředky sociologického výzkumu jsou součástí metodiky sociálního plánování, poskytují sociální informace nezbytné pro sestavování objektivních a vědecky zdůvodněných plánů sociálního rozvoje.

ad a)

Marxisticko-leninská sociologie je na nejobecnější úrovni definována jako: „... věda o zákonitostech vývoje a fungování sociálních systémů, a to jak globálních (společnost jako celek), tak dílčích“ [Filozofický 1976: 432].

Tato obecná definice je ve většině prací věnovaných problematice struktury marxisticko-leninské sociologie konkretizována tezí, že marxisticko-leninská sociologie zahrnuje více rovin poznání sociální reality. Uvádí se, že tyto „nižší roviny marxistické sociologické teorie jsou tvořeny více či méně konzistentními teoriemi dílčích sfér, oblastí, společenských procesů“ [Zich 1979: 14].

O těchto rovinách poznání sociální reality se v souhrnu hovoří jako o aplikované sociologii, nebo o konkrétních, úsekových a oborových sociologických disciplínách. Tyto disciplíny shromažďují výsledky získané prostřednictvím

konkrétních sociologických výzkumů (které představují nejnižší rovinu poznání sociální reality) a na jejich základě vytvářejí poznatkové systémy týkající se různých systémů sociálních vztahů a různých oblastí společenského života. Všechny tyto roviny sociálního poznání pak „... vytvářejí ve svém souhrnu jedinou marxisticko-leninskou sociologickou vědu, jsou navzájem nerozlučně spjaty“ [Příručka 1980 : 20].

Objektem sociálního plánování je *určitý sociální systém, resp. sociální útvar*, na jehož rozvoj sociální plánování působí. Vezmeme-li v úvahu základní vývojové tendence sociálního plánování, byl jeho objektem v první fázi jeho vývoje *podnikový pracovní kolektiv*, představující sociální společenství lidí, kteří v rámci sociálního systému podniku či hospodářské organizace společně realizují výrobně ekonomické cíle. V dalších fázích rozvoje sociálního plánování dochází ke zvětšování rozměru jeho objektů, a to jak v horizontálním, tak i ve vertikálním průřezu. Objektem sociálního plánování se postupně stávají *územní celky*, tj. sociální útvary zahrnující společenství lidí, kteří využívají určité území při uspokojování svých základních potřeb (tj. jako jeho obyvatelé, jako pracovníci organizací, kteří v jeho rámci působí, jako spotřebitelé služeb, rekreanti atd.) a *celé výrobní obory, resp. odvětví národního hospodářství*, tj. sociální útvary zahrnující řadu podniků s více či méně stejnou produkcí, nebo technologií výroby, mající určitou míru vlastní specializace a řadu vzájemných vztahů a vazeb kooperační povahy.

Mezi konkrétními sociologickými disciplínami existují takové, *jejichž předmět se v podstatě kryje s uvedenými druhy objektů sociálního plánování*. Jedná se o sociologii podniku, sociologii města, sociologii venkova a tzv. odvětvové sociologické disciplíny, z nichž mezi nejrozvinutější patří sociologie průmyslu a sociologie zemědělství. O společenské potřebě jejich rozvoje svědčí mimo jiné i to, že s existencí těchto oborů se setkáváme v organizační struktuře sociologických společností u nás i v ostatních socialistických zemích, organizuje se podle nich i jednání sociologických sjezdů a sympózií atd.

ad b)

Marxisticko-leninská sociologie jako společenská disciplína plní v podmínkách socialistické společnosti celý soubor funkcí. Obvykle jsou vymezovány čtyři základní: teoretická (explikační), deskriptivně poznávací, sociotechnická a ideologická [Zich 1976 : 132]. Pokud se jedná o *funkci teoretickou*, stojí před marxisticko-leninskou sociologií úkol vysvětlovat obecné a zvláštní zákonitosti vývoje společností a odhalovat podstatu sociálních jevů a procesů, jejich vzájemné vazby a souvislosti. Tato funkce umožňuje předvídat společenský vývoj.

Na základě *poznávací funkce* dochází k vytváření poznatkového systému sociologie, prostřednictvím této funkce mohou sociologické poznatky vstupovat přímo i do řídicích procesů, do řízení procesů sociální povahy. *Sociotechnická funkce* spočívá ve využívání sociologických poznatků, a to jak teoretického, tak i méně obecného charakteru v řídicích procesech, zejména při přijímání dílčích rozhodnutí týkajících se zásahů do řízení sociální reality. Tato dílčí rozhodnutí mají v zásadě směřovat k optimalizaci řízení sociálních procesů. *Ideologická funkce* pak vystupuje nejčastěji jako „... základní hodnotící systém, z něhož jsou odvozovány významy poznatků, závěrů a doporučení pro praxi“ [Sirácky—Rychtařík 1976].

Z uvedené stručné charakteristiky základních funkcí marxisticko-leninské sociologie vyplývá její jednoznačný význam pro zajištění požadované úrovně vědeckosti sociálního plánování. Sociální plány sestavované na všech stupních

řízení musí v odpovídající míře vytvářet prostor pro uplatňování těchto funkcí. Přitom ideologická a teoretická funkce se promítá především do *tvorby cílů plánů* sociálního rozvoje, do posuzování jejich vazeb a souvislostí s celospolečenskými cíli a záměry, tak jak jsou formulovány v programech hospodářského a sociálního rozvoje přijímaných na jednotlivých sjezdech KSČ. Cíle těchto plánů musí být v souladu s potřebami a zájmy vedoucí společenské síly v podmínkách socialistické společnosti, dělnické třídy a její marxisticko-leninské strany a musí respektovat poznané objektivní zákonitosti společensko-ekonomického rozvoje. Poznávací a sociotechnická funkce marxisticko-leninské sociologie pak nachází prostor pro své uplatnění v další z organických součástí plánů sociálního rozvoje, kterou představuje *tvorba opatření* zajišťujících realizaci stanovených cílů v daných podmínkách. Zde je třeba vycházet z konkrétních poznatků, které se týkají řízených sociálních systémů a subsystémů a na jejich základě volit rozhodnutí, včetně metod a prostředků jejich praktické realizace.

ad c)

Předmět sociálního plánování je v jednotlivých fázích svého vývoje strukturován rozdílným způsobem. Tato strukturace je odrazem měnících se objektivních podmínek společensko-ekonomického rozvoje, které kladou rozdílné požadavky na přednostní řešení některých sociálních problémů prostřednictvím plánů sociálního rozvoje. Jiné bylo vnitřní členění komplexních programů péče o pracující, které představovaly základní formu sociálního plánování v letech 1976—1980. Jiné je členění programů a plánů přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje, které jsou zaváděny po roce 1980.

V *Souboru opatření ke zdokonalování soustavy plánovitého řízení národního hospodářství po roce 1980* se uvádí, že tyto programy a plány zabezpečují zejména následující úkoly (které představují současně i jejich obsahové zaměření):

- zvyšování politicko-odborné úrovně, schopností a dovedností vedoucích pracovníků a přípravu kádrových rezerv,
- zajišťování koordinovaného postupu při zabezpečování plánu nábory pracovníků a řízení adaptačního procesu,
- vytváření předpokladů pro výběr, rozmísťování a stabilizaci pracovníků a hodnocení podle výsledků práce,
- uplatňování soudružských vztahů na pracovišti,
- výchovu a vzdělávání pracovníků,
- rozvíjení osobních schopností pracovníků, posilování společenské odpovědnosti socialistické pracovní kázně, rozvíjení společenské angažovanosti pracovníků a upevňování socialistického způsobu života,
- zlepšování pracovního prostředí, snižování fyzické a psychické zátěže pracovníků,
- zlepšení bydlení a ubytování, stravování a rekreace pracovníků a podmínek pro jejich kulturní, sportovní, tělovýchovnou a zájmovou činnost [Ke zdokonalení 1980 : 74].

Z uvedeného výčtu je zřejmé, že se jedná o problémové okruhy úkolů, které v minulosti představovaly a představují i dnes nejčastější tematické zaměření konkrétních sociologických výzkumů realizovaných jak podnikovými sociologickými pracovišti, tak i vědecko-výzkumnými pracovišti resortů a vysokých škol. Při jejich řešení je tedy možné využívat výsledky výzkumů týkajících se:

- změn v profesní a kvalifikační struktuře pracovníků,

- postavení a úlohy jednotlivých skupin řídicích hospodářských pracovníků (ředitelů, mistrů, inženýrů atd.),
- adaptace na práci,
- stabilizace a fluktuace pracovníků,
- rozvíjení pracovní iniciativy a účasti pracujících na řízení,
- sociálně patologických jevů v hospodářském životě,
- životních podmínek a životního způsobu atd.

V podstatě lze prokázat, že každý z uvedených úkolů představuje současně jednu z velmi frekventovaných tematických oblastí zaměření konkrétních sociologických výzkumů realizovaných v našich podnicích a hospodářských organizacích.

ad d)

Základní a výchozí etapu sociálního plánování představuje realizace *sociálních analýz*, směřující k odhalení podstaty, příčinných souvislostí, vývojových tendencí a zákonitostí vývoje sociálních jevů a procesů. Je zaměřena na sběr, třídění, zpracování a vyhodnocení řady informací, potřebných pro plánovité řízení sociálních jevů a procesů na úrovni jednotlivých sociálních systémů a subsystémů.

Sociální analýza nepracuje s jakýmkoli informacemi, ale s informacemi, které představují nejsložitější a nejdokonalejší druh informací vůbec. Jedná se o *informace sociální*, mající bezprostřední vztah k člověku jakožto bytosti společenské, nutně patřící k nějaké společenské třídě, národu, sociální skupině, rodině, pracovnímu kolektivu atd.

Je možné získávat je z řady objektivních materiálů a dokumentů podnikové povahy — z plánů, rozborů, statistik, zpráv, hlášení a zejména z osobní evidence a Jednotné evidence pracujících. Současně je však třeba tyto informace doplňovat o další, které jsou z podnikové dokumentace v podstatě nezjistitelné a které je možné získat pouze na základě *použití technik sociologického výzkumu*. Sociologický výzkum umožňuje:

- a) získat objektivní sociální informace, které nejsou v podnikové dokumentaci obsaženy,
- b) získat takové objektivní sociální informace, které sice v podnikové dokumentaci existují, ale zůstávají pouze na úrovni prvotní evidence a jejich zpracování by bylo velmi pracné a časově náročné,
- c) získat sociální informace týkající se mínění, názorů, postojů, potřeb a zájmů pracovníků.

Tyto informace se nemusí týkat pouze subjektivního hodnocení stávající sociální reality (jednotlivých aspektů pracovních a životních podmínek). Mohou napomáhat k formulaci cílů a záměrů sociálního plánu, resp. opatření, jejichž realizace je z hlediska dalšího sociálního rozvoje prioritní. To v tom případě, že obsahují náměty a návrhy pracovníků na možné způsoby řešení existujících problémů, resp. týkají se zjišťování míry ochoty pracovníků aktivně se angažovat při jejich řešení.

Uplatnění sociologických východisek sociálního plánování v podmínkách hospodářské praxe je závislé v prvé řadě na zaměření a výsledcích práce podnikových sociologů a podnikových sociologických pracovišť. Vcelku je možno hovořit o třech základních směrech jejich přímé účasti na přípravě, sestavování a realizaci programů a plánů přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje.

První spočívá *ve využití již realizovaných výzkumů* především při formulaci programových cílů a záměrů těchto programů a plánů. Jejich výsledky (týkající se například změn v profesní a kvalifikační struktuře, stabilizace pracovníků, jejich spokojenosti s prací, identifikace s podnikem, životních podmínek) představují závažné, na základě vědeckých metod a postupů získané sociální informace, jejichž respektování zajišťuje objektivnost, vědeckou zdůvodněnost a realnost sestavovaných programů a plánů. Jde tedy o to, aby formulované cíle a záměry nebyly v přímém rozporu se skutečnostmi zjištěnými na základě sociologických výzkumů. Při jejich stanovování je rovněž možné v řadě případů vycházet ze zobecněných výsledků a v závěrečných zprávách navrhovaných sociotechnických opatření, pro jejichž realizaci se v programech a v plánech vytváří reálná základna mající závazný a normativní charakter.

Druhý směr představuje *realizace sociologických výzkumů v rámci sociálních analýz* předcházejících sestavování programů a plánů přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje. Jedná se zde o výzkumy, které mají specifický charakter, jak pokud jde o jejich obsahové zaměření, tak pokud jde o metodiku jejich realizace. Obsahově je účelné zaměřovat tyto výzkumy na zjišťování hodnocení a postojů pracovníků k úrovni jednotlivých sociálních činností realizovaných podnikem, hierarchie a dynamiky jejich potřeb v oblasti zlepšování pracovních a životních podmínek a na zjišťování základních faktorů, které negativně působí na pracovníky a brání jim v optimálním pracovním výkonu. Metodika těchto výzkumů pak předpokládá použití dotazníku, který — pokud jde o počet otázek — nemůže být příliš rozsáhlý. Výzkum by měl mít reprezentativní charakter a jeho výsledky by měly být snadno a rychle zpracovatelné.

Třetí směr účasti podnikových sociologů v programování a plánování *přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje* spočívá v jejich *přímé účasti na realizaci některých opatření* příslušných částí těchto plánů. Může se jednat například o spoluúčast na rozpracování a konkretizaci těch opatření, která mají sociotechnický charakter ve spolupráci se specialisty jiného odborného zaměření — techniky, ekonomy, organizátory, personalisty apod. Dále pak o další analytickou a expertizní činnost zaměřenou na ty problémy, které jsou z hlediska dalšího harmonického rozvoje podnikového pracovního kolektivu závažné a aktuální. Je zde třeba poznamenat, že plán vědeckovýzkumné práce sociologického pracoviště by měl být nedílnou součástí plánu přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje, včetně materiálního, finančního a kádrového zajištění jeho činnosti. Tímto způsobem je možné zajistit jak angažovanost sociologů na řešení stěžejních problémů souvisejících se sociálním rozvojem podnikového pracovního kolektivu, tak i vytváření optimálních podmínek pro jejich práci.

V podobě programů a plánů přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje vstoupilo naše plánování do nové, vyšší vývojové etapy. Jedná se o etapu, která ve vyšší míře vyžaduje tvořivé uplatňování poznatků marxisticko-leninské sociologie a současně vytváří pro toto uplatňování poměrně široký prostor. V těsném spojení sociologie s teorií a praxí sociálního programování a plánování, spočívá záruka její společenské angažovanosti a orientace vědecko-výzkumné práce v souladu s potřebami výstavby rozvinuté socialistické společnosti.

Literatura

Filozofický slovník. Praha, Svoboda 1976.

Kádrový, personální a sociální rozvoj v 7. pětiletce. Hospodářské noviny 1980, č. 36, příloha.

- Ke zdokonalení plánovitého řízení národního hospodářství. Praha, Svoboda 1980.
- Kutta, F. a kol.: *Teorie a praxe sociálního programování a plánování v ČSSR*. Praha, Svoboda 1981.
- Kutta, F.: *Základní výzkum a řízení sociálních procesů*. Odbory a společnost 1981, č. 5.
- Nebeský, M.: *Ekonomický výzkum a sociální plánování*. Odbory a společnost 1981, č. 5.
- Příručka pro sociology*. Praha, Svoboda 1980.
- Sborník hlavních dokumentů XVI. sjezdu KSČ*. Praha, Svoboda 1980.
- Sirácky, A. — Rychtařík, K.: *Sociológia myslenia a činu*. Bratislava, Pravda 1976.
- Téorijs i praktika planirovanija i programirovanija social'nych processov v socialističeskich stranach*. Praga, Institut filosofii i sociologii CSAV 1981.
- Zich, F. a kol.: *Co víte o současné sociologii*. Praha, Horizont 1979.

Резюме

М. Томшик: Социологическая исходная основа планирования и управления кадровым, персональным и социальным развитием

В годы седьмой пятилетки развитие социального планирования в условиях Чехословакии вступило в свой новый этап. Его инструментами становятся программы кадрового, персонального и социального развития, разрабатываемые с перспективой на 10—15 лет, а также пятилетние и годовые планы подготовки кадров, персонального и социального развития. Введение программирования и планирования кадрового, персонального и социального развития укрепляет определенные прогрессивные тенденции в развитии социального планирования. Оно создает предпосылки для повышения степени его перспективности и обеспечивает более тесную взаимную увязку хозяйственного и социального планирования. В программах и планах подготовки кадров, персонального и социального развития интегрируются все три решающих участка работы с людьми (кадровой, персональной и социальной работы) в одном инструменте управления. Решение ряда исследовательских заданий как в рамках фундаментальных, так и в рамках прикладных исследований образует основу для углубления и развития научной базы социального планирования.

Развитие социального планирования во все большей мере опирается на систему знаний и методологический аппарат ряда обществоведческих дисциплин, среди которых особо важное место занимает марксистско-ленинская социология. Социологическая исходная основа социального планирования по существу дана наличием четырех основных взаимосвязей:

- объекты социального планирования являются предметом изучения некоторых постепенно развивающихся прикладных социологических дисциплин
- социальное планирование создает условия для применения основных функций марксистско-ленинской социологии в условиях хозяйственной и общественной практики, а тем самым и для реализации ее общественной миссии
- на явления и процессы, являющиеся предметом социального планирования, ориентируется ряд конкретных социологических исследований, результаты и выводы которых могут служить в качестве базы данных для формулировки целей, замыслов и мер планов социального развития
- методические средства социологического исследования являются составной частью методики социального планирования на его исходном этапе, представленном проведением социальных анализов, и предоставляют социальную информацию, без которой немисливо составление объективных и научно-обоснованных планов социального развития.

Участие социологов и социологических подразделений предприятий в процессах социального планирования можно определить в трех основных направлениях. Первое состоит в использовании результатов реализованных уже исследований прежде всего при формулировке программных целей и замыслов планов социального развития. Второе заключается в реализации социологических исследований в рамках социальных анализов, проведение которых предшествует составлению планов социального развития. И наконец третье направление касается прямого участия социологов в реализации некоторых мер, предусмотренных этими планами, а также дальнейшей планомерно и систематически проводимой аналитической и экспертной деятельности, направленной

ной на те проблемы, которые являются важными и актуальными с точки зрения перспективного обеспечения гармоничного развития данного трудового коллектива предприятия.

Summary

M. Tomšík: Sociological Starting Points for Planning and Controlling Personnel Policy and Social Development

In the course of the seventh five-year plan, the development of social planning in Czechoslovak conditions has entered into a new stage. Its present tools are, on the one hand, programmes of cadre, personnel and social development worked out in a 10—15 years' perspective, and, on the other hand, five-year and annual plans concerning the preparation of cadres as well as personnel and social development. The introduction of programming and planning of cadre, personnel and social development strengthens certain progressive evolutionary tendencies in the development of social planning. It creates preconditions for raising the level of its perspectiveness and secures a narrower interconnection between economic and social planning. In programmes and plans with reference to the preparation of cadres and to personnel and social development, all the three decisive areas of work with people (cadre, personnel and social work) become integrated under a single instrument of control. The solution of a number of research tasks both within the framework of basic research and within that of applied research provides a basis for a more detailed elaboration and development of the scientific basis of social planning.

The development of social planning is increasingly based on cognitive systems and on the methodological apparatus of a number of social-scientific disciplines; among these, Marxist-Leninist sociology occupies a place of particular importance. The sociological starting points of social planning are, in substance, given by the existence of four basic implications:

a) Objects of social planning represent the subject of study of some gradually developing applied sociological disciplines.

b) Social planning creates suitable conditions for the action of basic functions of Marxist-Leninist sociology under the conditions of economic and social practice, and hence also for the fulfilment of its social mission.

c) Phenomena and processes which are subjected to social planning are examined by a number of concrete sociological researches whose results and conclusions may serve as a cognitive basis for the formulation of goals, aims and measures of social-development plans.

d) The methodological tools of sociological research form a part of the methodology of social planning in its initial stage represented by the realization of social analyses; they provide social information without which all attempts at working out objective and scientifically substantiated social-development plans would be doomed to failure.

The participation of enterprise sociologists and enterprise sociological workplaces in social-planning processes can be qualified in three basic directions. The first of these consists in making use of the results of already realized researches, primarily in formulating the programme goals and aims of social-development plans. The second is based on the realization of sociological researches within the framework of social analyses whose realization precedes the elaboration of social-development plans. Finally, the third relates to the direct participation of sociologists in the realization of some measures contained in these plans, as well as to other planned and systematically performed activities resulting in analyses and expertises focussed on problems which are grave and pressing from the point of view of prospectively securing the harmonious development of the given working collective in the enterprise.