

K některým problémům vývoje společenské aktivity a výkonu v Německé demokratické republice v podmínkách výstavby rozvinuté socialistické společnosti

ASTRID NAUMANNOVÁ

Berlin

Institut pro sociologii a sociální politiku Akademie věd NDR se již celou řadu let zabývá závažnými úkoly vycházejícími z bezprostředních úkolů výstavby rozvinuté socialistické společnosti v Německé demokratické republice. Sociologové chtějí účinně napomoci řešení problematiky přechodu k intenzivnímu typu rozvoje a řešení problémů vědeckotechnického pokroku. Součástí tohoto úsilí je i právě probíhající výzkum zaměřený k problematice výkonu. (1)

Předmětem výzkumu je společenská aktivita pracujících různých sociálních skupin v různých oblastech společenského života se zvláštním zaměřením na sféru společensky produktivní práce, neboť zde jsou vytvářeny předpoklady a základy vědeckotechnického, ekonomického a sociálního rozvoje.

Teoretická koncepce

vychází z hospodářské strategie SED a je zaměřena na analýzu způsobu jednání a postojů pracujících, jejich příčin, podmínek a účinků, jež se bezprostředně vztahují k plnění národohospodářských cílů. Jejím těžištěm je chování pracujících orientované na výkon v pracovním procesu.

Pojmem chování orientované na výkon — nebo jak můžeme ještě častěji číst v literatuře „výkonové chování“ pracujících (2) — rozumíme takové chování v pracovním procesu, které odpovídá požadovanému hospodářskému výsledku práce a může být v první řadě měřeno plněním a překračováním plánovaných pracovních úkolů.

Při ekonomickém určování výkonu definujeme výkonové chování jako takové konkrétní chování pracujících a kolektivů, jež je za daných specifických a subjektivních předpokladů rozvíjeno tak, aby byly v určitém čase realizovány pracovní úkoly stanovené plánem. Přitom je pro rozsah a kvalitu výsledku, pro podíl jednotlivce a konkrétního kolektivu na růstu národního hospodářství spoluurčující i stupeň využití materiálních podmínek a subjektivních předpokladů, stejně jako i jejich další rozvoj.

Pracovníci institutu se snaží vytvořit teoretické předpoklady pro hlubší zkoumání těch pracovních funkčních skupin, jež jsou bezprostředními nositeli procesu vědeckotechnického pokroku a jeho zrychlování. Cílem a smyslem není popis daného stavu, nýbrž nalezení příčin a podmínek, jež povedou k závěrům využitelným při motivování vysokých výkonů, při stimulování plného využívání schopností výkonu členů jednotlivých sociálních skupin.

(1) Výzkum provádí Institut pro sociologii a sociální politiku Akademie věd NDR na výběrovém souboru pracovníků, kteří jsou bezprostředními nositeli vědeckotechnického pokroku (viz specifikace na s. 74–75).

(2) V německém originále je použit termín „Leistungsverhalten“, který překládáme jako „výkonové chování“, abychom odlišili pojem výkon (Leistung). Toto rozlišování není v češtině běžné a nepoužívá se.

1. *Posouzení výkonového chování u pracovních, funkčně a sociálně odlišných skupin*

Podle funkční dělby práce ve společenském reprodukčním procesu jsou u rozdílných pracovních a funkčních, popř. sociálních skupin rozlišovány pracovní úkoly, požadavky na výkon a plánované pracovní výsledky. To však znamená, že výkonové chování příslušníků rozdílných skupin je spjato s odlišnými kritérii, jež s postupným zaváděním vědeckotechnických poznatků do výroby rovněž podléhají změnám.

Výkonové chování má různé úrovně: chování odpovídající společenským potřebám, dále špičkový výkon, a konečně projevy lhostejnosti a nedbalosti vůči plánovaným výsledkům práce, či dokonce zdrženlivost k samotnému výkonu (pod úrovní normálního plnění plánu a úkolů). Takové rozdíly ve výkonu, včetně příčin a faktorů, jež je ovlivňují, je třeba hledat spíše uvnitř sociálně rozdílných skupin než mezi nimi.

Sociálně strukturovaný přístup ke zkoumání výkonového chování, podmínek a faktorů, jež je ovlivňují, vyžaduje zkoumat rozdílné předpoklady výkonu u různých sociálních skupin. Tyto rozdílné předpoklady spočívají:

A) V *objektivně rozdílných požadavcích* (popř. profilu požadavků), jež byly vytvořeny funkční dělbou práce ve společenském reprodukčním procesu a jež se s rychlým rozvojem vědy a techniky a jejich převáděním do reprodukčního využití stále zrychlují. Při všech výzkumech výkonového chování je nutno minimálně rozlišovat mezi všeobecně platnými požadavky, tedy takovými, které mají všeobecnou platnost pro všechny pracující nezávisle na jejich konkrétní pracovní funkci (sem se řadí např. používání, využívání a další rozvoj vlastních podmínek výkonu, vědomá disciplína apod.), a požadavky, které jsou specifické z hlediska pracovní funkční nebo skupinové funkční (např. u pracovníků výzkumu a vývoje to je požadavek praktického a ekonomického využití jejich výkonu, u pracovníků výroby pak disponibilita, flexibilita a adaptivní postoj k vědeckotechnickým změnám).

Z těchto pracovních a funkčně specifických požadavků vyplývají rozlišující indikátory posuzování výkonového chování rozdílných skupin. (Tak se například odlišují požadavky na inženýrsko-technické pracovníky ve výzkumu a vývoji oproti racionalizační výrobě; a koneckonců i od požadavků v bezprostřední materiální výrobě, kde doposud převažuje ovládnutí pracovních prostředků při výrobě určitého výrobku v určité potřebné kvalitě a čase.) Avšak s urychleným prosazováním vědeckotechnického pokroku je nutné stimulovat další způsoby chování pracovníků základních provozů, je to například — získávání nových poznatků a schopností k ovládnutí techniky, adaptivní reakce při zavádění nové techniky, právě tak jako připravenost k nutným přerazením na jiné pracovní místo.

B) V *subjektivně existujících možnostech výkonu* při realizaci objektivních požadavků. K nim se řadí především znalosti a schopnosti, které pracující ve vztahu ke kladeným požadavkům získali a rozvinuli, včetně osvojených zkušeností. Sem — v závislosti na vykonávaných pracovních funkcích — patří i takové zvláštnosti, jako jsou tvůrčí netrpělivost, disponibilita, stupeň odolnosti proti fyzické a psychické zátěži, jakož i samostatnost a schopnost koncentrace. Řadí se sem rovněž schopnost uvědomovat si a přijímat specifické společenské požadavky, včetně změn přinášných vědeckotechnickým pokrokem.

C) V *subjektivních momentech rozvoje osobnosti*, jako jsou výchova, tradice, sociální zkušenost, které se upevnily do stabilního postoje a odrážejí se v my-

šlení zaměřeném k výkonu a v připravenosti tento výkon podat. Právě zahrnutí těchto subjektivních momentů do zhodnocení předpokladů výkonu vytváří možnost cílevědomého motivování vyšších výkonů.

2. Posouzení diferenciací výkonu

Dosavadní výzkumy vedly k poznatku, že chování orientované na výkon se rozvíjí v rozdílných sociálních skupinách v podstatě v závislosti na konkrétních požadavcích práce a jen v tomto vztahu je možno je posuzovat. Z poznatků empirického šetření provedeného Akademií společenských věd vyplývá, že tyto požadavky mohou samy o sobě představovat rozhodující stimul k vysokému výkonu, především u inženýrsko-technických pracovníků výzkumu a vývoje.

Těžiště zvyšování produktivity práce spočívá právě v překonávání neopodstatněných diferencí výkonu uvnitř různých sociálních skupin. Co chápeme v této souvislosti pod pojmem neopodstatněná diference? Při srovnatelných objektivních požadavcích na výkon i předpokladech a možnostech výkonu je dosahováno rozdílných výsledků. Tento problém existuje nejen uvnitř pracovních funkčních skupin, ale také mezi nimi, a dokonce i na vyšších národohospodářských úrovních. Je například známo, že kombináty se srovnatelnými úkoly — přes svůj vysoký kvalifikační potenciál — nedosahují stejných přírůstků produktivity práce.

K tomu dále přistupuje otázka reálné srovnatelnosti výkonu a výkonového chování pracovních a funkčně odlišných skupin. K této problematice byla již zpracována studie, z níž vyplývá, že pracovní a funkčně rozdílné požadavky mohou vyrůstat i z jednotných národohospodářských potřeb a cílů. Při posuzování diferenciací výkonu je možný i jiný pohled, který je nutno při výzkumu brát do úvahy, totiž oprávněná či zákonitá diferenciací výkonu.

Konsekventní využití podmínek a prostředků stimulujících socialistické výkonové chování povede z mnoha důvodů ke stále diferencovanějším výsledkům. Vedle nárůstu špičkových výkonů budou v určitém rozsahu přetrvávat výkony průměrné. To znamená, že výkonová diference mezi členy pracovních a funkčně homogenních kolektivů je zákonitě v určitém rozsahu reprodukována. Na cestě k jejímu překonávání jsou vytvářeny difference nového druhu, takže výkon se stále pohybuje na škále mezi dosaženým a dosažitelným. Tento rozpor však nakonec podporuje dosahování špičkových výkonů a celkový národohospodářský růst výkonu.

3. Hlavní faktory vytvářející žádoucí výkonové chování

K překonávání neopodstatněných diferencí výkonu je nutná znalost hlavních faktorů, jež vytvářejí stabilní výkonové chování. Je možno je zjišťovat různými způsoby. V rovině individuálních výkonů pracujících ve výrobě je souvislost mezi podmínkami a výsledky podstatně složitější, než aby mohla být redukována na přímý vztah příčiny a účinku. To je ostatně známo z řady sociologických výzkumů. Také snaha stanovit posloupnost různých podmínek umožňujících zvýšení výkonu nutně vede k chybným praktickým závěrům, neboť zejména do posuzování existujících pracovních podmínek zasahuje mnoho vlivů. Patří mezi ně mimo jiné i rozdílná hodnota, jež je jednotlivým konkrétním podmínkám jednotlivcem v jejich určitém komplexu přiřazována. Sami autoři přikládají rozhodující význam pracovním podmínkám jakožto faktorům podporujícím aktivní a výkonově orientované chování ve výrobě a připouštějí, že jejich působení zprostředkované podléhá subjektivní reflexi, zvláště stupni spokojenosti s danými podmínkami. Stejně podmínky práce mohou být na jedné straně příčinou spokojenosti a působit jako element pohybu, na druhé

straně mohou být příčinou neuspokojení jako rezultat rozporu mezi vysokou úrovní nároků a reálnou situací. To znamená, že ani výsledky výzkumu neposkytují vždy jednoznačný závěr o směřování vlivu podmínek na chování pracujících.

Tomu odpovídají i poznatky jedné studie zpracované *Institutem pro sociologii a sociální politiku*. V této studii, zabývající se výkonovým chováním dělníků ve výrobě, bylo spojeno subjektivním hodnocením 5 znaků pracovní situace — mezi nimi i bezprostředních podmínek pracovního místa — s 9 kritérii posouzení výkonového chování, jež bylo hodnoceno vedoucím. Na základě tohoto experimentu bylo zjištěno, že pro populaci v NDR mají zřejmě podmínky pracovního místa — vzhledem k vybraným kritériím výkonu — nejmenší význam. Naproti tomu možnost kontaktu s ostatními kolegy dosahovala ve vztahu ke kritériím výkonu nejvyššího hodnocení.

Tato skutečnost je neobvykle významná, protože při další automatizaci výrobních procesů v nejrůznějších oborech může často docházet k pocitům izolovanosti. Možnosti kontaktu během pracovního procesu mohou být redukovány také v důsledku vyššího tempa práce.

Na základě těchto poznatků bylo rozpracováno následující pojetí působnosti jednotlivých faktorů:

- a) Hodnota faktorů, jež jsou považovány za významné pro chování pracujících nejrůznějších sociálních skupin, především pak pro výkonové chování, může být vyjádřena pouze relativně, a to z jejich spolupůsobení, popřípadě v korelaci s ostatními souběžně působícími faktory.
- b) Na základě vzájemných vztahů uvnitř skladby faktorů může docházet k dvojmu efektu: jednotlivé faktory na jedné straně získávají dominantní vliv na chování pracujících, na druhé straně mohou být kompenzovány pozitivním či negativním působením.
- c) Tyto faktory nemají samy o sobě bezprostřední účinek na chování. Jejich potencionální působení je modifikováno individuálním a kolektivním vědomím. Dochází zde k syntéze reflexe aktuálních okolností s již osvojenými vědomostmi, schopnostmi, sociálními zkušenostmi atd., jimiž může být chování orientované na výkon rovněž podmíněno.

Toto pojetí slouží jako teoretická premisa dalšího zkoumání.

* * *

Rozhodující otázkou je, do jaké míry a jakým způsobem se stávají existující socialistické podmínky a jejich komplexnost — jakožto předpoklad socialistických výrobních vztahů — součástí výkonové motivace pracujících, tj. do jaké míry je jejich poznání a pochopení vyjádřeno v dalším sociálním pokroku a jak o vytváření pracovních podmínek rozhoduje vlastní výkon.

K tomuto problému je zaměřeno empirické šetření připravované *Institutem pro sociologii a sociální politiku AV NDR*. Proces intenzivně rozšířené reprodukce závisí na schopnosti podat výkon, vůli k výkonu a výkonovém chování pracujících bezprostředně spjatých s vědeckotechnickým pokrokem. Proto byl výběr pracovně funkčních skupin zahrnutých do výzkumu proveden tak, aby ve svém celku přibližně odráželi vstup a uplatnění vědy a techniky v praxi.

Do výzkumu byly zahrnuty tyto skupiny pracujících:

- výzkumní pracovníci ze základního výzkumu,
- výzkumní pracovníci z aplikovaného výzkumu,
- výzkumní a vývojoví pracovníci z výroby,
- technologové a pracovníci organizace práce,

- dělníci z výroby racionalizačních přístrojů,
- dělníci z výroby pracující na nejnovějších strojích a zařízeních,
- vedoucí a mistři kolektivů uvedených skupin,
- pracovníci pomocných provozů výzkumu a vývoje.

Výzkum má odpovědět na tyto základní otázky:

- jak se společenské požadavky a potřeby, především pak vědeckotechnický pokrok, dostávají až na úroveň jednotlivých pracovních kolektivů, v jaké míře vedou k požadovaným cílům a stanoveným úkolům a jak napomáhají při jejich realizaci,
- jaké konkrétní politické a odborné požadavky je třeba klást na kvalitu řízení výzkumných cílů, na řízení vědeckotechnického přenosu do praxe a na řízení nových pracovních procesů, tak aby v potřebné míře vyjadřovaly výkonovou orientaci a výkonové chování pracujících různých sociálních skupin,
- jak se v pracovních a tematických kolektivech rozvíjí klima směřované na výkon a jak je spojeno exaktní, kritické hodnocení výkonu s účinnou materiální a morální stimulací,
- jak je kontinuálně na vysoké úrovni vyžadována schopnost k výkonu a způsobilost k vysokému výkonu a v jaké míře je vyjádřena identifikace se stanovením úkolů, právě tak jako vědomí odpovědnosti za vysokou společenskou efektivnost výsledků.

Bezprostředním praktickým úkolem výzkumu je rozpracovat doporučení pro řízení a plánování vědeckotechnického pokroku jakožto ekonomického a sociálního procesu, neboť právě on určuje podmínky změny (v technickém i ekonomickém smyslu), tvoří hlavní články dosažení žádoucích výkonů v různých pracovních a funkčních skupinách. To znamená zjistit, jakým způsobem a kam je třeba přednostně směřovat cílevědomě založená opatření ekonomického, politického a sociálního charakteru.

(Přeložil Jiří Honcák)