

organizaci může být odsunut na okraj pozornosti vlivem jednostranných technických a ekonomických přístupů. Nezbytnou součástí a základem orientace prognóz, plánů, programů a projektů se musí stát sociologické, psychologické, právní a jiné expertizy, což ovšem klade vysoké požadavky na společenské vědy a jejich metodickou a metodologickou výzbroj.

Úvodní referát *Sociální rozvoj a společenská přestavba* přednesl F. Kutta (Ústav pro filozofii a sociologii ČSAV, Praha). Na základě Leninova požadavku, sjednotit společenský vývojový princip s obecným principem jednoty světa, přírody a pohybu, analyzoval vývoj socialismu v ČSSR, formování brzdících vlivů a principy změn.

Zastaralý ekonomický mechanismus, spjatý se zbyrokratizovanou řídicí sférou, se stává základem brzdícího mechanismu nejen ve sféře vědeckotechnické a ekonomické, ale i ve sféře sociální, kulturní, morální.

Nepríznivý vývoj pozorujeme i v oblasti vzdělanosti a kvalifikace, kde vznikají velké ztráty intelektuálního potenciálu destrukcí a „zkameněním“ kádrových struktur. Postupná ztráta sociálně ekonomické dynamiky naléhavě vyžaduje revoluční přestavbu celého společenského života. Nastínil problémy realizace přestavby a v závěru konstatoval, že všechny problémy přestavby sociální sféry jsou těsně spjaty s přestavbou v oblasti politické, v oblasti vědy a techniky a ekonomiky. Půjde tu zvláště o rozvoj další účasti občanů na všech formách řízení, o široký rozvoj sortimentu, zvláště předmětů dlouhodobého užití, a služeb, které značně zaostávají za rozvojem výroby.

Příspěvek *Sociální rozvoj pracovního kolektivu v podmínkách přestavby* přednesla L. Svobodová (Federální ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha). Otevřeně a kriticky ukázala na problémy i možné směry řešení nových pravidel ekonomického ovlivňování pracovních podmínek, rizikovosti práce, financování podnikové společenské spotřeby, na problémy hrazení nákladů na výchovu odborníků podniky. Zabývala se změnami nástrojů řízení a usměrňování sociálního a personálního rozvoje a posuny v dělbě práce mezi ministerstvy a podnikovou sférou. Za nástroje řízení sociálního rozvoje jsou považovány dlouhodobé koncepce a prognózy, pracovní řády a zákoník práce, pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy a plán personálního a sociálního rozvoje. Obsah, forma, pojetí i způsoby hodnocení plánů personálního a sociálního rozvoje jsou napříště v plné kompetenci podniků. V nich se řeší potřeby i zájmy pracovního kolektivu podniku, budou proto rozmanité co do formy i obsahu. Jejich příprava vyžaduje vyšší účast společenských organizací a těsnější sepětí s kolektivní smlouvou. Centrum se bude zabývat širšími problémy, jako jsou zaměstnanost, pracovní doba a pracovní režimy, všeobecné otázky bezpečnosti a hygieny práce, zdravotnická péče a zásady rehabilitace a rekreace, závodní stravování. Dále hovořila o pokrývání výdajů na společenskou spotřebu.

Referát vyvolal bohatou diskusi, v níž se hovořilo o problému rizik při nezaviněném porušování bezpečnosti a hygieny práce a způsobech snižování rizik na úrovni podniků například formou pojištění, o úhradě nákladů na všechny druhy sociální činnosti a zvláště pak na odborné vzdělávání. Účastníci konference byli vyzváni, aby přispěli k práci komise, která připravuje příslušné návrhy.

I. Tomeš (Technickoekonomický výzkumný ústav hutního průmyslu, Praha) přednesl referát *Posuny v rolích subjektů sociální politiky*, v němž zobecnil některé sociologické výzkumy. V současné době působí nové impulsy ekonomické reformy také na metamorfózy myšlení řídicích pracovníků. Zájem se přesouvá na otázky reprodukce pracovní síly a formování výkonných pracovních kolektivů. Praktická opatření vyvolávají sociální napětí, které má objektivní i subjektivní složky.

K objektivním faktorům lze řadit úsilí centra o zachování některých regulačních nástrojů ve mzdové politice, bránících růstu průměrných mezd a rostoucí podmíněnosti úhrad sociálních nákladů tvorbou a pravidly pro rozdělování zisku. Brání to úsporám pracovníků a vyvolává tlak na omezení rozsahu podnikové sociální vybavenosti.

K subjektivním faktorům patří sociální „negratnost“ v myšlení zejména technických kádrů, které dramtizují technický rozvoj jako všelék sociálních problémů. Patří sem i nedostatek humanistického myšlení řídicích pracovníků a pracovníků ekonomických úseků. Výzkum názorů řídicích pracovníků ukázal, že relativně sociálně nejzraleji uvažují vedoucí pracovníci I. linie (mistři, vedoucí provozů), kteří jsou denně vystavováni holé sociální realitě.

Příspěvek na téma *Sociální informatika a sociální projektování* připravili Z. Dráb (Ústav pro filozofii a sociologii ČSAV, Praha) a M. Vitek (Vysoká škola chemickotechnologická, Pardubice). Sociální informatika má významnou úlohu i v sociálním projektování, neboť sociální projektování, stejně jako

sociální plánování, naplňuje marxistickou koncepci aktivní funkce sociálního poznání. Především sociologii se otevírá možnost dalšího racionálního využití poznatků a závěrů konkrétních výzkumů ve prospěch společenské praxe.

M. Tomšík (Vysoká škola ekonomická, Praha) přednesl referát *Automatizace řídicí práce v podmínkách přestavby hospodářského mechanismu*. Poukázal na objektivní podmíněnost informatizace společnosti a na základě dosavadních poznatků i výzkumné sondy formuloval závěr: S nástupem nové počítačové techniky (terminálové sítě, osobní počítače, počítačové sítě) se nabízí její využití v práci řídicích hospodářských pracovníků ve třech základních směrech:

- jako automatizačního prostředku řady rutinních kancelářských prací;
- jako nástroje umožňující řešení složitých úloh především koncepční povahy;
- jako nástroje racionálního uspořádání kontaktů se spolupracovníky a nových forem komunikace s nimi.

Příspěvek *Podíl ROH na řízení sociálního rozvoje a problémy pracujících žen* přednesla D. Rejlková (Teoretické pracoviště ÚRO, Praha).

R. Kryš (Ústav věd pro řízení PAV, pracoviště Bytom, PLR) připravil referát na téma *Automatizovaný systém práce s řídicími kádry v podniku*. Podle návrhu přípravného výboru i účastníků konference přednesl referát *Zobecnění praxe řízení v podnicích PLR v 80. letech*. Krátce popsal model struktury samosprávy pracovního kolektivu a kompetence orgánů samosprávy. Formálně byly orgány samosprávy zřízeny ve všech podnicích, které mají právo vytvářet rady pracovních kolektivů. Výzkumy ukazují na velké rozdíly skutečného vlivu na řízení podniku. Ve většině případů hrají v řízení podniku rozhodující roli vyšší řídicí kádry. Rady pracujících ovlivňují většinou problémy, v nichž se projevuje osobní zájem profesních skupin, které v radě převládají (dělníci, technici apod.). Orgány samosprávy samostatně rozhodují jen ve 22–25 % případů. Vážný problém je v tom, že pracující nepovažují orgán samosprávy za nezbytný a důležitý a neidentifikují se s ním. Radu chápou spíše jako „svého druhu odborový orgán“, který má hájit zájmy dělníků a ne jako zástupce „vlastníka“, podnikatele. Lze však vystopovat pozitivní posuny v rozvíjení podnikových samospráv.

Druhý den jednání uvedl M. Filka (Vysoká škola chemickotechnologická, Pardubice) referátem *Sociální řízení státního podniku*. Ekonomický i sociální mechanismus jsou vytvářeny určitou formou řídicích vztahů a jim odpovídajících metod řízení. Zásadní změnu v soustavě sociálního řízení státního podniku představuje vytvoření orgánů podnikové samosprávy pracujících, které především ve sféře sociálního rozvoje podniku mohou uplatňovat potřeby a zájmy pracujících a provádět důslednou společenskou kontrolu efektivnosti a kvality sociálního řízení státního podniku. V tomto smyslu je důležité jak věcné zaměření sociálních opatření, tak jejich efektivnosti vyjadřující jak jejich sociální a politickou účinnost, tak hospodárnost při využívání vynakládaných prostředků. Uplatnění a trvalý rozvoj sociálního mechanismu řízení státního podniku je nedílnou součástí komplexně pojaté přestavby hospodářského mechanismu a podmínkou pro splnění jí proklamovaných společenských důlů.

Referát *Automatizace řízení personálního rozvoje* přednesl M. Haňdiak (Východoslovenské železářny, Košice). Konkrétní sociologický výzkum v podniku zbořil mýtus, že jde o moderní špičkový podnik. Je zde příliš vysoký podíl ruční práce a nízký podíl plně automatizované práce. Proto se „výhled technického, ekonomického a personálního rozvoje do roku 2000“ připravuje jako jediný komplexní dokument. Úsek kádrové a personální práce vlastní počítačový program, který umožňuje analyzovat vhodnost daného pracovníka pro dané pracovní místo. Těsná spolupráce personálního odboru s odborem racionalizace a ekonomika práce i odboru technického rozvoje přináší výsledky pro celý podnik.

B. Čabanová (Technicko-ekonomický výzkumný ústav hutního průmyslu, Praha) přednesla příspěvek *Rostoucí role sociologie v průmyslové praxi*. Podnikoví sociologové nemohou vystačit s diagnostickými či plánovacími metodami tak, jak se vyvinuly v praxi sociálního plánování na všech stupních řízení v minulých letech. Musí nabídnout další nové formy účasti na společenském rozvoji.

Na téma *K vývoji vztahu technického rozvoje a struktury pracovních sil v rudném hornictví* hovořil R. Raschman (Ústav pro výzkum rud, Košice). Shrnuje poznatky a zkušenosti z analýzy dlouhodobého vývoje řídicích procesů v podniku. Jde o to, aby v zájmu zvýšení účinnosti řízení sociálního rozvoje byly rozhodovací procesy založeny na systémovém přístupu, který v oblasti rozvoje výrobních sil bude – mimo jiné – vycházet co nejvíce z analýzy výrobních systémů a co nejméně ze subjektivních představ některých řídicích pracovníků.