

ZDOKONALOVÁNÍ ŘÍZENÍ PERSONÁLNÍHO A SOCIÁLNÍHO ROZVOJE V ZEMĚDĚLSTVÍ

Vědecký seminář s tímto zaměřením uspořádala sekce sociologie zemědělství a venkova Čs. sociologické společnosti při ČSAV ve dnech 10. až 12. 5. 1989 v Kosově Hoře.

Semináře se zúčastnilo 31 pracovníků výzkumných a vědeckých pracovišť zabývajících se problematikou personálního a sociálního rozvoje ve spojení se zemědělstvím. Podstatným přínosem semináře byla aktivní účast zástupce FMZVŽ, pracovníků všech výzkumných ústavů resortu ZPoK (VÚEZVŽ Praha, VÚE ZPoK, pracoviště Brno, VÚEPP Bratislava), institucí, které se danou problematikou zabývají (VŠZ Praha, Ústav pro další vzdělávání veterinárních lékařů Brno, Výzkumný ústav preventivního lékařstva Bratislava, KHS Bratislava, Ústav státní správy Praha), a zástupců praxe; mezi hosty semináře byl i redaktor Zemědělských novin.

Snahou pořadatelů bylo vytvořit předpoklady pro fundovaný dialog mezi pracovníky z rozdílných institucí, jehož přínosem budou právě různé úhly pohledu na uvedenou problematiku. Vedle teoretických příspěvků zaměřených obecně na zdokonalování sociálního rozvoje v podmínkách nového hospodářského mechanismu vyslechli účastníci i příspěvky koncipované na základě poznatků empirických šetření, úvahy týkající se dalšího přístupu k řízení a financování sociálního rozvoje v zemědělství, zkušenosti vybraných zemědělských podniků i práce zaměřené na územní hledisko plánování a řízení sociálního rozvoje.

Smyslem diskuse bylo odkrývání a hledání souvislostí mezi jednotlivými, někdy i rozpornými jevy současné sociální situace v zemědělských podnicích a faktorů, o nichž se dalo předpokládat, že mohou v blízké budoucnosti nejvíce ovlivňovat podmínky sociálního rozvoje a budou se tedy bezprostředně promítat do každodenního života pracovníků.

Společným cílem pak bylo hledání optimálních cest a možností personálního a sociálního rozvoje, které by se odrazily v perspektivách dalšího rozvoje odvětví zemědělství.

Seminář zahájila vědecká tajemnice výboru sekce sociologie zemědělství a venkova PhDr. ing. Věra Majerová, CSc. V úvodním slově seznámila účastníky semináře s jeho plánovaným průběhem, s cíli a smyslem celého semináře a s jeho očekávaným přínosem pro všechny zúčastněné.

Úvodní referát přednesl doc. JUDr. PhDr. Antonín Burian, CSc. Zabýval se *zdokonalováním personálního a sociálního rozvoje našeho zemědělství v období přestavby hospodářského mechanismu*.

Autor zdůraznil, že přestavba hospodářského mechanismu není cílem, nýbrž prostředkem k akceleraci sociálně ekonomického rozvoje. Jejím základním nástrojem je aktivizace lidského činitele.

Podstata našich nedostatků v oblasti zejména pracovní motivace spočívá v tom, že jsme nadřadili kvalifikaci na zacházení s technikou nad kvalifikaci na zacházení s člověkem, která je zanedbávána jak u budoucích řídicích pracovníků, tak u vykonavatelů kádrové a personální práce.

Autor upozornil na řadu aspektů, které komplikují uplatňování správných zásad personálního a sociálního rozvoje v podnicích, a v závěru ukázal cesty k podstatnému zdokonalení této oblasti. Je nutné zejména vytvořit předpoklady pro kvalifikační růst pracovníků personálních útvarů, pro doplnění a rozvíjení kvalifikace řídicích pracovníků na zacházení s lidmi a na orientaci v oblasti sociologie a psychologie práce, pro využívání sociologie v oblasti poznávání hodnotových systémů zemědělské populace, pro využívání sociodiagnostických a psychodiagnostických metod k vyhledávání optimálních typů pro náročné pracovní funkce, pro rozšíření chápání sociálního rozvoje i na ergonomické a sociologické dimenze práce. V neposlední řadě je nutné vytvářet předpoklady pro rozlišování sociálního rozvoje zabezpečeného z celospolečenských zdrojů, vyvolávajícího nezávislost „sociální nerovnosti“, a sociálního rozvoje zabezpečovaného ze zdrojů podniku, který by měl být nositelem nových materiálních i nemateriálních stimulatorů požadovaného pracovního i společenského chování pracovníků podniku.

Ing. Eva Němcová se ve svém příspěvku zamyslela nad *některými otázkami sociálního rozvoje pracovních kolektivů organizací ZPoK v podmínkách přestavby hospodářského mechanismu*.

Zemědělsko-potravinářský komplex se stal prvním resortem, jehož organizace postupují podle zásad nového ekonomického mechanismu, a právě to mu v rámci národního hospodářství nejvíce komplikuje situaci. Celá koncepce přestavby je u nás postavena především na předpokladu, že základní hybnou pákou bude působení ekonomických pravidel a ekonomických nástrojů; sociální aspekty přestavby byly v prvních stádiích její přípravy podceněny. V této souvislosti přináší mnohé problémy i v podstatě záslužná snaha centrálních orgánů vypracovat nové předpisy pro různé oblasti podnikových činností; ty však nemohou postihnout všechny okolnosti, které může nový vývoj přinést. Druhý a zásadnější problém spočívá v tom, že dosud nebyl po obsahové stránce zpracován cílový model hospodářství ČSSR.

Autorka se dále zabývala podnikovou sociální politikou. Její výhledový smysl a zaměření předurčují požadavky kladené na podnikové pracovní kolektivy.

Zvláště důležitou oblastí je delimitace sociálních činností mezi zemědělskými organizacemi a národními výbory. Dá se očekávat, že podniky ZPoK, tvrději postižené novými podmínkami, se budou zbavovat takových činností, které z hlediska jejich hospodaření nepřinášejí efekty (což může postihnout i část sociálního rozvoje). Dále se podniky vzhledem k vysokým odvodům z mezd budou snažit snižovat počty pracovníků, budou muset zvýšit měřítko zásluhovosti při poskytování sociálních výhod a usilovat o zlepšování zejména kvalifikačně profesní sociální struktury pracovníků.

Na druhé straně pak národní výbory budou muset plnit nové úkoly, které vyvstanou v závislosti na přesunech pracovníků z primární a sekundární sféry do sféry terciální; obdobně se budou muset zabývat předpokládanou migrací obyvatelstva a jejími důsledky. Nezanedbatelný je i problém péče o sociální zařízení vybudovaná hospodářskými organizacemi, která mají výhledově spravovat NV. Připravenost národních výborů k řešení těchto úkolů je však dosud velmi nízká.

Přestavba jako celek vyžaduje vše zvažující přístup při řešení jednotlivých problémů. Snaha po zjednodušení nových pravidel by neměla vést k opomíjení specifických podmínek jednotlivých výrobních odvětví národního hospodářství.

Na *územní aspekty řízení sociálního rozvoje v zemědělství* se ve svém příspěvku zaměřila i RNDr. Cyrila Marková.

V současných podmínkách se sociální rozvoj realizuje ve složitých organizačních, vlastnických a uživatelských vztazích; obdobně složité je i financování sociálního rozvoje. Podíl organizací na sociálním rozvoji území se v posledních letech výrazně zvýšil, avšak ekonomická a sociální funkce organizace se dostávají zčásti do rozporu. Autorka podrobně rozebrala možná řešení otázky rozdělení úloh při uskutečňování sociálních činností mezi státem, resp. národními výbory a podniky.

Do budoucna se jako žádoucí ukazuje orientovat podnikovou sféru na její hlavní a nezastupitelné úkoly, související s okruhy pracovních podmínek a pracovního prostředí (ochrana a bezpečnost práce, závodní stravování, zvyšování kvalifikace apod.), a dodatkem by mohla zabezpečovat sociální činnosti, které přímo nesouvisí s pracovní činností, plní však stimulační funkci pro pracovníky (rekreace, zájezdy, kulturní a sportovní akce). Naproti tomu územní sféru, resp. národní výbory, orientovat na zabezpečování územně vázaných faktorů sociálního rozvoje (předškolní zařízení, školství, zdravotní péče, bydlení). U určitých okruhů bude docházet k překrývání (např. bydlení), i zde by však měla být dodržována zásada, že pomoc podnikové sféry při zabezpečování základních sociálních služeb, jež jsou zásadně záležitostí územních orgánů, je třeba považovat pouze za mimořádné a dočasné řešení.

Pro nejbližší časový horizont je základním řešením zdokonalení koordinační úlohy národních výborů.

Ve svém společném referátu uvažovali ing. Jaroslav Krolupper, CSc., a JUDr. Pavel Zářecký *nad právními úpravami náplně činnosti územních orgánů státní moci a správy ČSSR* v souvislosti s přestavbou hospodářského mechanismu.

Podrobně rozebrali právní úpravy, které od roku 1980 nějakým způsobem nově řeší postavení a úkoly národních výborů, a poukázali na jejich nedostatky. Zásadní obrat lidí v novelizaci zákona o národních výborech provedené v roce 1988. Tato novelizace především uvádí zákon o NV do souladu se zákonem o státním podniku, zákonem o výrobním, spotřebním a bytovém družstevnictví, zákonem o zemědělském družstevnictví, novelizovaným hospodářským zákoníkem a dalšími právními předpisy tak, aby byla respektována zásada podnikatelské samostatnosti, úplného samofinancování a socialistické samosprávy podniků a družstevních organizací.

Na základě nových zákonů, vyhlášek a různých právních předpisů se autoři zamysleli nad postavením a náplní činnosti národních výborů, jejich právy a povinnostmi (např. vůči státním podnikům jimi založeným), nad jejich podílem na rozvoji služeb atd. v současné době i v budoucnosti.

Základní změny, které bude zapotřebí vyjádřit v příslušných právních normách v oblasti NV, lze spatřovat v procesech decentralizace, samosprávy, racionalizace, profesionalizace aparátu, stabilizace, upevňování zákonnosti a posílení demokratických principů.

PhDr. Stanislav Buchta, CSc., hovořil o *nových přístupech k řízení a financování sociálního rozvoje v zemědělství*.

Vysvětlil, že základním nástrojem řízení sociálního rozvoje se stávají podnikové sociální programy s časovým horizontem 10 let, které budou rozpracovány do jednoletých vykonávacích sociálních plánů organizací. Základní jednotkou sociálních programů budou rozvojové cíle podnikového kolektivu, které si podnik rozpracuje na základě vlastní analýzy. Autor upřesnil nejdůležitější oblasti, na které by se tyto cíle měly zaměřit, s tím, že se jedná o otevřený systém rozšiřovaný podle konkrétních podmínek. Varoval před operacionalizací rozvojových cílů do ukazatelové podoby za každou cenu.

V sociálním plánování budou rozhodovací sférou pro podniky vymezeny jen rámcové směrnice a právní normy, což dotváří možnosti pro individuální přístup se zohledněním konkrétních podnikových podmínek.

Autor dále hovořil o návrhu nové koncepce řízení podnikové společenské spotřeby pro 9. pětiletku, zvláště o jejím financování. Upozornil na potenciální problémy s financováním sociálního rozvoje, zmínil se i o diskutabilní otázce stanovení určitého povinného minima ve fondu kulturních a sociálních potřeb u státních a družstevních podniků.

Zabýval se i úlohou a postavením fondu stabilizace pracovních sil, který považuje za důležitý nástroj stabilizace výkonných pracovníků v zaostávajících podnicích; jeho druhou funkcí by měla být stabilizace oblastní a profesní. Navrhuje zrušení některých dosud užívaných typů příspěvků z FSPS. V závěru zdůraznil, že nové ekonomické přístupy v podnicích musí zabezpečit optimální soulad sociálních a ekonomických stimulů.

Ivana Bočková, prom. soc., seznámila účastníky semináře s *výsledky průzkumu názorů pracovníků organizací ZPoK na jejich zkušenosti s hospodařením s fondem kulturních a sociálních potřeb*, s jeho využíváním a výběrem účastníků poskytovaných výhod.

Průzkum byl uskutečněn pomocí ankety a konzultativních rozhovorů. Celkem bylo získáno 73 odpovědí ze 14 JZD, 35 státních statků a 24 podniků potravinářského průmyslu, a to z celé ČSSR. Autorka podala podrobnou informaci o tom, na co byl FKSP v jednotlivých organizacích používán a nakolik s tím byli pracovníci spokojeni.

Ukázalo se, že dosavadní pravidla použití prostředků FKSP (rozumí se vyhláška č. 24/1986 Sb.) byla všeobecně považována za vyhovující, postup výběru účastníků realizovaných akcí a aktivit respektoval jejich pracovní a společenskou angažovanost. Problémy v současné době souvisí s podmínkami pro vytváření žádoucího rozsahu tohoto fondu, zejména pokud jde o výši povinného minimálního přídeľu.

Doc. PhDr. Jaroslav Barto, CSc., se ve svém referátu zaměřil na *zásady tvorby motivačně-stimulačního systému na zvýšení efektivnosti a kvality řídicí práce*.

Úspěšný vývoj podniků závisí na aktivizaci řídicích pracovníků, zejména vedení podniků. Výzkumy potvrdily, že se nevyužívají všechny motivační nástroje, které mají podniky k dispozici. Jako potenciálně nejsilnější stimuly k práci se ukazují diferencované peněžní odměňování, možnosti funkčního postupu, styl řízení, inovační klima, příznivé společenské prostředí atd. Výzkum ukázal, že je nutné, aby si podniky vypracovaly motivační systémy vycházející z jejich podmínek a obsahující přesná pravidla a podmínky hmotného i nehmotného odměňování, jakož i opatření působících zprostředkovaně. Východiskem pro tvorbu motivačně-stimulačního systému by měl být cílový rozvojový program podniku.

Klíčovou složkou motivačního programu je roční pracovní hodnocení řídicích pracovníků, rozpracované do 100bodového systému, které zahrnuje rozsáhlou škálu hodnocených aktivit. Výsledky hodnocení jsou základem pro přecházení na jinou funkci, pro peněžní i morální ocenění, pro udělování různých sociálních výhod. Zvláště promyšlené musí být peněžní odměňování; autor navrhuje konkrétní zásady uplatnění výsledků bodového hodnocení v zařazování do tarifní třídy, při poskytování osobního ohodnocení i ročních a průběžných odměn. Důležitou roli mají i přesně vymezené peněžité sankce.

Dalšími prvky účinné stimulace jsou možnosti funkčního postupu, společenské uznání, styl vedení lidí a správný systém výchovy a výběru řídicích pracovníků. V podnikovém motivačním systému patří významné místo podnikové sociální politice.

Ing. Stella Nedělová, CSc., se ve svém příspěvku zabývala *klíčovými aspekty plánování personálního rozvoje zemědělského podniku z centrálního a regionálního pohledu*. Pozornost věnovala především současné úrovni kvalifikace a vzdělání.

Kvalifikace je výborná a důležitá investice, musí však odpovídat požadavkům praxe. Přesto je u nás poměrně časté, že funkce s požadavkem vysokoškolského vzdělání zastávají středoškoláci a naopak. Rovněž např. absolventů SZTŠ je proti potřebě podniků dvojnásobek, a proto nacházejí uplatnění v dělnických profesích. Nemalé potíže jsou s umístěním absolventů čtyřletých učebních oborů.

Je zřejmé, že podnik nemusí mít o určité absolventy zájem, protože jejich vzdělání neodpovídá požadavkům praxe. Tuto situaci je nutno řešit jak okamžitě v daných podmínkách, tak výhledově. To znamená na jedné straně zkvalitnění výuky na středních i vysokých školách (změny obsahu a forem výuky, široký profil absolventů) a na druhé straně využívání možností pomaturitního a postgraduálního studia s využitím přednášek kvalifikovaných expertů. Zároveň je nutné u pracovníků v současné době neadekvátně zařazených zlepšit jejich náplň práce tak, aby obsahovala tvůrčí prvky a uspokojovala je.

Zásadní pozornost je do budoucna třeba věnovat zejména kvalifikaci pro řídicí práci.

O *některých zkušenostech z voleb socialistické samosprávy a ředitelů státních podniků* pojednával společný referát autorů ing. Františka Macha, CSc., a ing. Zdeňka Štastného, CSc.

Informovali účastníky semináře o postupech, které se obecně osvědčily při ustanovování samosprávných orgánů a při volbách ředitelů v resortu zemědělství a výživy SSR. Podrobně se zamýšleli nad celým komplexem problémů doprovázejících volby delegátů shromáždění pracovního kolektivu a upozornili na nebezpečí vyplývající z formalismu i z poměrně velkého časového odstupu od voleb samosprávných orgánů k počátku jejich konkrétní činnosti. Rozebrali předpoklady úspěš-

ného průběhu volby ředitelů včetně nezbytných kvalit kandidátů na vykonávání této funkce. V tomto směru se potvrdila významnost některých dříve podceňovaných vlastností úspěšných vedoucích pracovníků; jedná se zejména o korektní chování k voličům, umění jednat s lidmi, schopnost získat je pro společné cíle, „nepovyšovat se“, vést aktivní dialog s pracovníky a zajímat se o jejich názory.

Z výsledků průzkumu postojů a názorů vedoucích pracovníků v 30 zemědělských podnicích v SSR vyplývá, že uplatňování socialistické samosprávy celkově zvyšuje aktivitu pracujících. Nejúspěšnější je tam, kde se uplatňuje v bezprostředním řízení pracovních kolektivů.

Závěrem autoři zdůraznili, že rozvoj naší společnosti v současné etapě vyžaduje uplatnit v systému řízení nové progresivní formy a prvky za účelem realizace všech pozitiv přestavby. Uplatňování socialistické samosprávy a nové demokratické formy při volbách a ustanovení ředitelů státních podniků jsou v tomto procesu prvním krokem.

K problematice *aktivizace lidského činitele v zemědělských podnicích* přednesla referát PhDr. ing. Věra Majerová, CSc.

Základem výzkumu aktivizace lidí je analýza současného stavu, která pomůže specifikovat a odhalit bariéry aktivity. Je zřejmé, že mnohá aktivizační opatření nepřinesla v praxi adekvátní výsledky; spíše je na místě hovořit o stagnaci zájmu pracujících.

Koncepce aktivizace lidského činitele vychází z předpokladu, že pro každého pracovníka je nutné vytvořit odpovídající motivační a pobídkový systém. Aktivizovat lze pouze člověka, který na nabízené způsoby uspokojování potřeb reflektuje.

Zkoumání vztahu lidí k práci a pracovním podmínkám bylo vedeno ze dvou hledisek: co by se v pracovních podmínkách mělo změnit, aby pracovníci odváděli kvalitnější práci a aby mohli lépe hospodařit s vlastní pracovní silou a eliminovat negativní prvky práce. Výsledky terénního šetření výrazně upozornily na vysoký podíl nadbytečných a únavných činností, které jsou pracovníci nuceni vykonávat.

Při podrobnějším rozboru těchto činností si lze vytvořit poměrně přesnou představu o současném průměrném řídicím pracovníkovi v zemědělském podniku. Je to člověk přetížený neefektivními a duplicitními administrativními činnostmi, nedostatečně vybavený administrativní technikou (počítače, rozmnožovací stroje, telefony apod.), podřízený striktně centrálnímu řízení a plánování s absencí prvků volby a dobrovolnosti v rozhodování, ztrácející čas mnohdy nic neřešícími poradami a schůzemi a ztrácející orientaci ve spleti příkazů, předpisů, doporučení a nevyjasněných kompetenčních vztahů. Tento obraz, vytvořený na základě připomínek k nedostatkům představuje negativní extrém; přesto však mnohé napovídá.

V závěru svého příspěvku věnovala autorka pozornost třem zásadním krokům, které jediné mohou podle jejího názoru vést k řešení problémů v sociální oblasti. Prvním je získání pravdivé informace (bez zamlčování negativních zjištění). Druhou podmínkou je ochota řídicích orgánů, výzkumné aféry a praxe vést konstruktivní dialog, spolupracovat a hledat kompromisní řešení. Třetím krokem pak je důsledné odstraňování zjištěných nedostatků, které brzdí aktivitu pracujících nebo vedou k ne hospodárnému zacházení s výsledky jejich práce.

O *podílu společenských organizací na řízení v zemědělských podnicích* hovořila ing. Lenka Brabencová.

V rámci výzkumu aktivizace lidského činitele byla zkoumána i otázka členství pracovníků zemědělských podniků v politických a společenských organizacích, času, který jim tato práce zabírá, a zejména zjištění názorů na úroveň práce těchto organizací, které působily v podnicích.

Ze souboru 189 dotázaných pracovníků JZD a státních statků z celé ČSR pouze 3 % vedoucích a téměř 20 % manuálních pracovníků nejsou členy žádné organizace (tzn. ROH nebo SDR). Vysoká angažovanost byla zjištěna zejména u vedoucích pracovníků, z nichž 75 % bylo členy dvou nebo tří (3 % dokonce šesti) organizací. Nadpoloviční většina souboru vedoucích pracovníků byla funkcionáři alespoň jedné organizace. Je zřejmé, že tato činnost, pokud nebyla pouze formální, nutně musela výrazně zasahovat nejen do jejich mimopracovního, ale i do pracovního času.

Při hodnocení úrovně práce organizací působících v podnicích převládal mezi pracovníky názor, že tyto organizace vesměs nepracují příliš dobře; 14 % dotázaných otevřeně konstatuje, že pouze formálně existují. Jako dobře pracující organizace (včetně působících mimo podnik) jsou nejčastěji uváděny SDR, ROH a SSM (KSC na 6. místě), ale i k jejich práci bylo mnoho připomínek.

Šetření mělo pouze orientační charakter. Jeho cílem bylo zmapování situace a získání představy o názorech na práci společenských organizací v podnicích, jejíž úroveň se ukázala být neuspokojivá, nepátralo však po příčinách tohoto stavu.

MUDr. Karel Blažek se ve svém referátu zaměřil na *některé problémy rekondiční péče v ZPoK* v podmínkách přestavby hospodářského mechanismu.

Seznámil přítomné se zaváděním rekondiční péče u vybraných pracovníků ZPoK a s výsledky jejího experimentálního ověření. Hlavní náplň této péče tvoří soubor regeneračních opatření zaměřených na odstraňování nepřiměřené únavy, dokonalejší zotavení fyzických i psychických sil, relaxaci a odstraňování nepříznivého vlivu neuropsychické zátěže, zvyšování odolnosti pracovníků a osvojování si zdravějšího a plnějšího způsobu života.

Rekondiční péči v zásadě představují intenzivní rekondiční pobyty a ambulantní rekondiční péče; optimální je jejich kombinované využívání. Autor objasnil pravidla výběru pracovníků pro poskytnutí rekondiční péče. Vysvětlil její prostředky a náplň a popsal komplexně vybavené specializované rekondiční středisko s celoročním provozem, včetně nároků na personál a nákladů na výstavbu, vybavení a provoz (tyto náklady nesou podniky).

Na závěr autor připomněl některé dosud otevřené otázky, zvláště obtížnost dobudování systému rekondiční péče v ZPoK. Jeho dobudování je však natolik závažné a přínosné, že musí být zařazeno mezi priority sociálního rozvoje a uskutečněno bezodkladně.

PhDr. Jana Šindlářová se ve svém příspěvku zabývala některými *otázkami sociálního rozvoje ve veterinárních organizacích*.

Podala informaci o personálním a sociálním rozvoji ve veterinárních organizacích podle údajů Komplexních technicko-ekonomických rozborů za období 1984–1988, vydávaných SVS. Zaměřila se na plnění plánu v počtu pracovníků, v požadavku vysokoškolského vzdělání (kde je situace nepříznivá zvláště u vedoucích pracovníků) i odborného středoškolského vzdělání a na možnosti a nejlepší formy doplňování vzdělání pracovníků veterinárních organizací.

V personálním a sociálním rozvoji se dosud nepodařilo úspěšně vyřešit velké rozdíly v potřebách i sociálním vybavení různých organizací, ne vždy odpovídající strukturu pracovníků a dále možnosti stravování některých skupin pracovníků. Mnohde rovněž není dostatečně jasná odborná a pracovní perspektiva pracovníků. Naopak mezi jednoznačná pozitivní personálního a sociálního rozvoje v těchto organizacích patří systém celoživotního vzdělávání všech odborných veterinárních pracovníků. Rovněž zdravotní péče — preventivní prohlídky na rizikových pracovištích a počet nemocí z povolání a pracovních úrazů vykazují pozitivní tendence.

V závěru se autorka zamýšlí nad uplatněním sociologie v zemědělských podnicích a nutností neuvažovat sociální rozvoj podniku izolovaně, ale chápat ho přinejmenším v kombinaci s rovinou území a biologických služeb dané oblasti.

K některým otázkám hygieny práce v přidružené výrobě se vyjádřili MUDr. Olga Veselá, CSc., a MUDr. M. Janoušek. Zřizování provozů přidružené výroby v zemědělských podnicích, zvláště v JZD, s sebou přineslo některé závažné problémy z hlediska ochrany zdraví pracovníků i životního prostředí. Mnohdy docházelo i k porušování platných předpisů, mimo jiné i k zanedbávání povinnosti vyžádat si závazný posudek orgánu hygienické služby ke zřizování nových výrob a zavádění nových technologií.

Podle výzkumu je např. jen v Západoslovenském kraji evidováno 2000 pracovníků na pracovištích přidružené výroby s výskytem jednoho nebo více rizikových faktorů, zejména hluku a vibrací, prachu, svářečského dýmu a chemických škodlivin. Na jejich působení se podílí především provozy kovovýroby, dřevovýroby, tesařské dílny a výroby materiálů používající organická rozpouštědla. Kromě vysoké rizikovitosti pracovišť dochází zde i k růstu úrazovitosti, nemocnosti a výskytu chorob z povolání.

Na ohrožení zdraví pracovníků přidružené výroby se v nemalé míře podílí zastaralost používaných strojů, umístění provozů v neúčelových a stavebně nevhodných prostorách, nedostatečná osobní hygiena a nedostatečná ochrana pracovníků při práci. Jako nejzávažnější se však ukazuje nezodpovědný přístup pracovníků, kteří často zdůrazňují ekonomické zájmy na úkor ochrany zdraví pracovníků (včetně svého vlastního).

Z celospolečenského hlediska by bylo potřebné věnovat více prostoru vztahu člověk a zdraví v naší společnosti.

PhDr. ing. Jaroslava Honcová, CSc., pečlivě sestavila obsáhlou *výběrovou bibliografii řízení personálního a sociálního rozvoje v zemědělství z let 1981–1988*, jejímž cílem bylo soustředit veškeré práce o teorii, metodách a výsledcích kádrově personálního a sociálního rozvoje za toto období.

Závěrečné slovo připravil ing. Miroslav Turek, vedoucí oddělení ekonomiky práce a sociálních vztahů FMZVŽ.

Zdůraznil, že sociální rozvoj v nových podmínkách hospodářského mechanismu je plně v působnosti organizací, protože ony samy rozhodují o zaměření, rozsahu a úhradách sociálního rozvoje, a to podle svých ekonomických možností a podle potřeby rozvoje pracovních kolektivů. V souvislosti s rostoucí pravomocí organizací bude úkolem resortu a vědeckovýzkumné základny náročné usměrňování sociálního rozvoje ve vztahu k úkolům resortu zemědělství s orientací na potřebu řešení některých priorit v ZPoK (územní, výrobní, sociální). Autor připomněl nejzávažnější oblasti sociálního rozvoje, kterým je v budoucnu třeba věnovat největší pozornost. V podmínkách přestavby hospodářského mechanismu v ZPoK bude možné další rozvoj zajišťovat s omezením rozsahu forem podnikové společenské spotřeby hrazené z nákladů a ve větší míře půjde o zabezpečování sociálního rozvoje ve vazbě na hospodářské výsledky organizací. Uplatní se tak základní požadavek, aby sociální rozvoj byl nejen nedělitelnou součástí ekonomického rozvoje organizací, ale zároveň i velmi důležitým faktorem motivace a zkvalitňování pracovních kolektivů.

Zhodnocení průběhu a přínosu celého semináře v závěru provedla předsedkyně výboru sekce sociologie zemědělství a venkova RNDr. Věra Trnková, CSc.

Seminář Zdokonalování řízení personálního a sociálního rozvoje v zemědělství podal kvalifikovaný náhled do sféry tvorby podmínek vedoucích ke zdokonalování personálního a sociálního rozvoje v zemědělství a přinesl řadu návrhů realizovatelných v jednotlivých oblastech sociálního rozvoje.

V nových podmínkách ekonomického mechanismu s oblasti řízení sociálního rozvoje bude nutné jasně vymezit úkoly centra a podnikové sféry a vytvořit institucionální fixovaný racionální informační systém mezi rozhodovací a podnikovou sférou.

Vědeckovýzkumná základna bude na základě analýzy empirických dat pro centrum vypracovávat koncepční materiály pro stanovení strategických cílů a priorit sociálního rozvoje. Výzkum je nutné zaměřit na řešení sociálního systému v rámci celého ZPoK; doposud byla pozornost věnována téměř výhradně zemědělství.

Další předpokládanou oblastí zájmu výzkumných pracovišť bude stabilizace pracovních sil v ZPoK, aktivizace a motivace pracovníků a rozvoj samosprávy v řízení zemědělských podniků. Mimořádnou pozornost je i nadále třeba věnovat oblasti zlepšování pracovního prostředí včetně zdravotní péče o pracovníky; tyto okruhy dlouhodobě zaostávají za úrovní dosaženou v jiných resortech.

Závěry semináře logicky vyplývají z reálné situace v květnu 1989. Platnost mnohých tehdejších východisek, kterou autoři příspěvků předpokládali, pominula. Po změně politické situace dochází k následným změnám ve všech sférách naší společnosti; přitom se mění i podmínky existence, organizace, náplně práce atd. jak výrobních organizací ZPoK, tak i výzkumných pracovišť. Nutnost řešení problémů sociálního rozvoje však před námi nadále zůstává; otázky personálního a sociálního rozvoje podniků, územního rozvoje, aktivizace lidského činitele, péče o zdraví, kvalifikace a další budou nepochybně i nadále aktuální. Proto je nyní naším úkolem pružně a rychle reagovat na nové podmínky, navázat na výsledky předchozích výzkumů a vědecké práce a podle svých konkrétních možností využít svých zkušeností při formulaci cílů sociálního rozvoje a prostředků jejich dosažení v současné realitě.

Ing. Lenka Brabencová, VÚEZVž Praha