

SOCIÁLNO-EKONOMICKÉ SÚVISLOSTI UPLATŇOVANIA VEDECKOTECHNICKÝCH POZNATKOV V POĽNOHOSPODÁRSTVE A FAKTORY INOVAČNEJ INICIATÍVY VEDÚCICH PRACOVNÍKOV

F. Mach, J. Barto

MACH, F. — BARTO, J. (Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a poľnohospodárstva, Bratislava): *Sociálno-ekonomické súvislosti uplatňovania vedeckotechnických poznatkov v poľnohospodárstve a faktory inováčnej iniciatívy vedúcich pracovníkov*. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (1) : 23-34.

Uplatňovanie vedeckotechnického pokroku ako nástroj urýchlenia sociálno-ekonomického rozvoja našej spoločnosti sa chápe ako komplexný spoločenský proces, ako jednota ekonomického, technického, technologického, organizačného a sociálneho rozvoja (úroveň sociálnej štruktúry, pracovných a životných podmienok, celkovej kultúrnosti, spoločensko-politickej aktivity, rozvoja osobnosti každého pracovníka, pracovnej aktivity a iniciatívy, tvorivá účasť na riadení), ktoré sa navzájom ovplyvňujú a podmieňujú, tvoria dialektickú jednotu. Poľnohospodárske podniky z hľadiska uplatňovania vedeckotechnického pokroku sú výrazne diferencované. Len menšia časť popredných podnikov, ktoré autori označili za predstihové, zavádza vedeckotechnický pokrok sústavne. Čím sú rozvinutejšie predpoklady pre uplatňovanie vedeckotechnického pokroku, tým viac podnecujú vedúcich pracovníkov k inováčnej iniciatíve. Autori na podklade empirických údajov stanovili poradie faktorov inováčnej iniciatívy. Taktiež vytypovali hlavné bariéry zavádzania vedeckotechnického pokroku.

predpoklady uplatňovania vedeckotechnického pokroku; zaostávajúce podniky; predstihové podniky; faktory inováčnej iniciatívy; bariéry; ľudský činiteľ; intenzívny rozvoj

Strategická línia urýchlenia sociálno-ekonomického rozvoja našej spoločnosti, vytýčená XVII. zjazdom KSČ, je založená na všestrannej intenzifikácii národného hospodárstva, ktorá je podmienená podstatným urýchlením vedeckotechnického pokroku a dôsledným zavádzaním jeho výsledkov do praxe.

Zvlášť naliehavé je využitie nových vedeckých poznatkov v poľnohospodárstve, ktoré sa nachádza v etaje prechodu od extenzívneho rozvoja na intenzívny spôsob hospodárstva, čo so sebou prináša nové požiadavky na kvalitu riadenia a plánovania reprodukčného procesu. Rozhodujúcim nástrojom pre prechod na intenzívne formy rozvoja reprodukčného procesu je urýchlené komplexné zavádzanie intenzívneho typu vedeckotechnického pokroku.

Socialistická spoločnosť disponuje veľkými možnosťami tvorby nových materiálnych a duševných hodnôt. O tom, ako túto možnosť spoločnosť využíva, rozhodujú ľudia. Zvlášť významným faktorom je uplatňovanie vedeckotechnických poznatkov v praxi. Urýchľovanie vedeckotechnického pokroku (VTP) však neprebíha automaticky, ale vďa-

ka stálej aktivizácii ľudského činiteľa. Ľudia sú hlavnou výrobnou silou spoločnosti, stoja v centre materiálno-výrobnej činnosti, sú cieľom i zmyslom vedeckotechnického pokroku. Technický pokrok nadobúda zmysel a hodnotu len vo vzťahu k človeku, k spoločnosti.

Marxisticko-leninská teória vysvetľuje vedeckotechnický pokrok ako komplexný spoločenský proces s mnohými sociálno-ekonomickými, politickými a psychologickými súvislosťami. Takéto chápanie VTR umožňuje zachytiť vzájomné súvislosti medzi vedeckotechnickým, ekonomickým a sociálnym rozvojom a najmä postihnúť sociálnu sféru ako aktívnu súčasť celkového spoločenského pohybu. Úzke technické chápanie vedeckotechnického pokroku nemôže poskytnúť možnosť dynamizovať a riadiť ho, vrátane jeho ekonomických a sociálnych, resp. spoločenských účinkov.

Ľudský činiteľ je ako v každom, tak aj v tomto spoločenskom procese rozhodujúci. Jeho možnosti aj v rozvoji vedeckotechnického pokroku podmieňujú objektívne a subjektívne faktory. Objektívna stránka konania ľudí spočíva v skutočnosti, že ich v práci podmieňuje charakter a úroveň pracovných prostriedkov. Subjektívnu stránku konania ľudského činiteľa aj v oblasti vedeckotechnického pokroku charakterizuje miera úsilia jednotlivcov a pracovných kolektívov vytvoriť niečo nové, originálne, čo umožní sebarealizáciu, zvýšiť produktivitu práce, zlepšiť pracovné a životné podmienky a pod.

Koncepcia urýchlenia sociálno-ekonomického rozvoja vyžaduje zvýšiť úlohu ľudského činiteľa vo všetkých štádiách vedeckotechnického pokroku — vzniku nových nápadov, návrhov, vynálezov či ďalších technických zlepšení a ich uplatnení v praxi. Pritom je dôležité utvárať potrebné podmienky pre aktivizáciu ľudí — pracovníkov, vytvárať organizačné formy integrácie vedy, techniky a výroby, ktoré umožnia presné a rýchle uplatňovanie vedeckotechnických prvkov vo výrobe. Efektívne fungovanie ľudského činiteľa vo VTR silne ovplyvňujú motivačné a stimulačné faktory, organizačné princípy a metódy riadenia, ako aj výrobné, ekonomické a celospoločenské procesy.

Zvyšovať úlohu ľudského činiteľa je zvlášť dôležité v štádiu experimentálneho osvojovania si novej techniky a technológie. Ide o zložitý proces vzájomných vzťahov, či už v etape technologickej prípravy, organizačného zabezpečovania výroby a jej kontroly, alebo celkového riadenia technologických procesov. Špecifikou tejto etapy je, že nové riešenie je vždy spojené so značným rizikom, vysokou úrovňou tvorivej aktivity a iniciatívy všetkých pracovníkov. Plne sa tu prejavuje spätosť VTR s rozvojom tvorivej iniciatívy pracujúcich, ktorá sa stáva najsilnejším činiteľom ďalšieho rozvíjania vedy a techniky, ich uplatnenia v spoločenskej praxi.

Účinné riadenie, podnecovanie, usmerňovanie, rozvíjanie a využívanie tvorivej aktivity a iniciatívy je aj v podmienkach socialistickej veľkovýroby jedným z významných faktorov spoločenského a hospodárskeho rozvoja a všestranného rastu efektívnosti a kvality všetkej práce. Iniciatívu za socializmu chápeme nielen ako zdroj významne rozširujúci technicko-ekonomické možnosti hospodárstva, ale aj ako významného činiteľa všestranného rozvíjania tvorivých síl človeka, ktorý umožňuje všetkým pracujúcim prispieť k odhaľovaniu rezerv a k tvorbe a realizácii vedeckotechnického pokroku. Pracovná a tvorivá iniciatíva nemala a ne-

má len technicko-ekonomický význam, ale plní súčasne aj ďalšie funkcie so širším spoločenským dosahom.

Význam sociálno-ekonomickej, politickej a morálnej stránky ľudského činiteľa v súčasnej etape vývoja spoločnosti natoľko narastá, že výrobné osvojenie vedeckotechnických ideí či nových poznatkov rieši ďalší osud spoločnosti. Nové vedeckotechnické poznatky materializované napríklad v novom biologickom materiáli, prototypoch novej techniky či technológie, ešte nevnášajú kvalitatívne zmeny do systému výrobných síl spoločnosti samy o sebe, bez aktívnej riadiacej i výkonnej činnosti ľudí. Určujúci význam rozvíjania a uplatňovania vedeckotechnického rozvoja (VTR) teda nepatrí technickej, ale sociálno-ekonomickej činnosti spoločenských subjektov, v danom prípade predovšetkým riadiacich, ale spolu s nimi aj riadených pracovníkov.

Urýchľovanie VTR a realizácia nových vedeckých poznatkov v praxi je v priamej závislosti od úrovne tvorivej aktivity ľudského činiteľa, konanie ktorého ovplyvňuje mnoho okolností a faktorov. K nim patrí predovšetkým ekonomické a celkovo spoločenské podmieňovanie tvorby, ako aj hodnotenie efektívnosti praktického využitia nových vedeckotechnických poznatkov, úroveň stimulácie ľudí a optimálne volené formy prenosu poznatkov do praxe vyjadrené organizačnými formami integrácie vedy, techniky a výroby.

V uvedených súvislostiach prechádza socialistická spoločnosť obdobím kvalitatívnych zmien, pre ktoré je charakteristické utváranie nového typu vzťahov medzi vedeckotechnickým, ekonomickým a sociálnym rozvojom. Rozvoj sociálnej sféry prestáva byť iba vedľajším výsledkom hospodárskej prestavby, ako to bolo v období extenzívneho rastu, ale je organickou súčasťou vedeckotechnického a ekonomického rozvoja. Sociálny rozvoj sa stáva takto základnou podmienkou vysokej ekonomickej efektívnosti, významným predpokladom vstupu subjektívnych síl spoločnosti do ekonomickej sféry.

Intenzívna stratégia vedeckotechnického, ekonomického a sociálneho rozvoja nachádza významné zdroje v oblasti rozvoja spoločenských vzťahov, v harmonickom rozvoji spoločenských funkcií vedy, v ich tvorivej aplikácii pri zdokonaľovaní foriem a mechanizmov riadenia, úrovne organizovanosti, vo zvyšovaní disciplíny, kvality služieb, v starostlivosti o životné prostredie, v utváraní socialistického spôsobu života, v rozvoji socialistickej demokracie a rozširovaní spoločenskej aktivity pracujúcich, v prehľbovaní úrovne vzdelania a kultúry, v dosiahnutí vyššieho stupňa socialistického vedomia.

Úlohy VTR aj v poľnohospodárstve reprezentujú komplexný ekonomický, sociálny, politický a kultúrny proces. Čoho charakteristickým rysom je spätná väzba medzi vedeckotechnickými premenami a sociálnymi sférami. Rodí sa takto intenzívny typ vedeckotechnického pokroku, ktorý je charakterizovaný tým, že sleduje jednak výrobné efekty, ale i rozvoj socialistických foriem života, podmieňujúcich tvorivú aktivitu ľudí. Všestranný rozvoj a uvoľňovanie tvorivých síl ľudí, spoločensky podporovaná a usmerňovaná tvorivá aktivita pracujúcich patrí k dôležitým prvkom systému vedy a techniky. Spoločenský rozvoj človeka sa takto stáva základnou rozvojovou formou, nevyčerpatelným zdrojom akcelerácie a intenzifikácie VTR. Základnou požiadavkou je maximálne zjednocovať a vzájomne zladovať opatrenia na vedeckotechnickom, eko-

nomickom a sociálnom poli, a to tak, aby sa vzájomne čo najviac doplňovali a znásobovali. Táto potreba je nevyhnutná ako na úrovni celej spoločnosti, tak i na úrovni odvetvia poľnohospodárstva a výživy, jeho podnikov a vnútropodnikových výrobných kolektívov.

Intenzívny typ vedeckotechnického pokroku kladie aj v poľnohospodárstve do popredia výrobné, ekonomické a sociálne stránky života pracujúcich so zvláštnym zreteľom na plánovité využívanie tých sociálno-ekonomických faktorov, ktoré uvoľňujú tvorivú pracovnú aktivitu ľudí v celom inovačnom cykle pri uplatňovaní výsledkov vedy a techniky. Zvláštny význam nadobúdajú nasledovné okruhy sociálnych podmienok a stránok zrýchľovania a intenzívneho využívania vedeckotechnického pokroku v riadení priebehu celého reprodukčného procesu v poľnohospodárstve.

Zlepšovanie sociálnej štruktúry pracovných kolektívov

- Formovanie zloženia pracovníkov podľa veku a pohlavia
- Zlepšovanie kvalifikačnej a profesnej štruktúry pracovníkov, a to v príprave učňov a mladistvých na výkon povolania, a zvyšovanie politickej a odbornej úrovne pracovníkov (výchova a vzdelávanie dospelých)

Zlepšovanie pracovných podmienok

- Technické a technologické podmienky výroby a práce
- Bezpečnostné, zdravotné a hygienické podmienky vrátane zdravotnej starostlivosti a odstraňovania zakázaných a rizikových prác
- Riadenie a organizácia práce
- Časové režimy práce
- Sociálne podmienky práce
- Odmeňovanie pracovníkov
- Spoločné stravovanie
- Doprava do práce

Zlepšovanie mimopracovných podmienok

- Bývanie pracovníkov
- Tvorba a ochrana životného prostredia
- Občianska vybavenosť obcí, a to predškolskými a školskými zariadeniami, nákupnými možnosťami a službami, zdravotníckymi zariadeniami a pod.
- Technická vybavenosť obcí
- Dopravné spojenie a spojovacie služby
- Podmienky pre kvalitné trávenie voľného času, a to politicko-vzdelávacou činnosťou, kultúrno-spoločenským životom, športom a telovýchovou, záujmovou činnosťou, rekreáciou a pod.

Rozvoj spoločensko-politickej aktivity, pracovnej iniciatívy a osobnosti pracovníkov v kolektíve

- Účasť pracujúcich na riadení podniku
- Účasť pracovníkov na všetkých formách socialistického súťaženia
- Účasť v politickej a verejnej činnosti
- Výchova k socialistickému spôsobu života

- Politická a odborná pripravenosť pracovníkov
- Stupeň pracovnej a spoločenskej zodpovednosti, iniciatívnosti

Vzájomné spolupôsobenie uvedených okruhov podmienok efektívneho reprodukčného procesu JRD alebo ŠM z hľadiska ľudského činiteľa vytvára, popri iných faktoroch, motivačnú sociálno-ekonomickú klímu pre tvorivú aktivitu pracujúcich, zahrňujúcu aj uplatňovanie VTP v ich činnosti. Plánovité riadenie týchto podmienok v ich komplexnosti vytvára väzby a stimuláciu medzi vedeckotechnickým a sociálnym rozvojom, stáva sa tak ústredným článkom, ktorý podmieňuje dynamiku rozvoja subjektívnych hybných síl VTP, vychádzajúcich zo sociálnych vzťahov, socialistického spôsobu života a formovania riadenia a plánovania. Zvyšovanie úrovne konkrétnej riadiacej práce je základným faktorom zvyšovania spoločenskej efektívnosti inovačných procesov v ekonomike s podmienkou urýchľovania prechodu k intenzívnemu typu vedeckotechnického rozvoja.

Podľa uvedenej štruktúry podmienok pre žiaducu aktivizáciu ľudského činiteľa výroby v PPOK ide o zložitý komplex otázok, z ktorých mnohé majú silné celospoločenské súvislosti a nie je možné ich riešiť izolovane v rámci jedného rezortu. Mobilizácia rezerv, ktoré spočívajú v aktivite človeka vo výrobe, je neoddeliteľne spätá s princípmi a sústavou celého hospodárskeho mechanizmu, ako aj s účinnosťou ideologicko-výchovnej a kadrovej práce v podnikoch a nadpodnikových službách PPOK.

Potreba hlbšieho prepracovania foriem organizácie a riadenia výrobného procesu, hmotného a morálneho stimulovania k iniciatíve a samoregulácii v pracovných kolektívoch, zlepšovanie pracovných a životných podmienok vyplýva aj zo špecifik a charakteru poľnohospodárskej výroby, ktorá vyžaduje širokú profesno-kvalifikačnú pripravenosť pracovníkov, samostatné rozhodovanie a vysoký stupeň morálnej zodpovednosti za vykonanú prácu. Naznačené zvyšovanie úrovne a účinnosti riadiacej práce by mali pomôcť zabezpečovať vnútro podnikové zásady pre prácu s ľuďmi, zohľadňujúce konkrétne podmienky jednotlivých úsekov a pracovísk, opierajúce sa o centrálné vydané rámcové pravidlá, normy a normatívy tejto činnosti.

FAKTORY INOVAČNEJ INICIATÍVY VEDÚCICH PRACOVNÍKOV

Pracovníci VÚEPP v Bratislave uskutočnili v minulom roku prieskum predpokladov zavádzania VTR a faktorov pôsobiacich na iniciatívu vedúcich pracovníkov (prvý okruh, vedúci útvarov investičnej výstavby, vedecko-technického rozvoja, referent pre zlepšovacie návrhy) pri zavádzaní vedeckotechnického pokroku do praxe. V súbore 43 skúmaných podnikov boli popredné, ale i zaostávajúce poľnohospodárske podniky. Z popredných to boli JRD Mier Cífer, JRD Sovietskej armády Voderady, JRD Pokrok Ostrov, JRD Čs.-sýrskeho priateľstva Svodín, JRD 1. mája Liptovský Ondrej, JRD 29. augusta Liptovská Osada, JRD Úspech Nová Ves nad Žitavou, JRD Vlára Nemšová, JRD Družba Šaľa, ŠM Hlohovec, ŠM Liptovský Mikuláš a ďalšie.

Výskum ukázal, že stupeň uplatňovania VTP ako u popredných, tak aj v zaostávajúcych podnikoch je veľmi silne diferencovaný. Len časť popredných podnikov zavádza výsledky a poznatky VTP systematicky.

I. Poradie jednotlivých predpokladov v predstihových a zaostávajúcich podnikoch na základe odpovedí respondentov — The sequence of different prerequisites in advanced and lagging-behind enterprises based on the answers of respondents

Predpoklady	Predstihové podniky		Zaostávajúce podniky	
	testovaná hodnota	poradie	testovaná hodnota	poradie
Informačné	2,59	1.	1,27	4.
Osobnostné	2,11	2.	1,65	1.
Odborné, kvalifikačné	2,02	3.	1,29	3.
Vnútorne organizačné a riadiace	1,98	4.	1,17	6.
Finančné, materiálové, vecné	1,92	5.	0,95	7.
Motivačné a stimulačné	1,80	6.	1,18	5.
Vonkajšie	1,70	7.	1,53	2.

Tieto popredné podniky sme označili za predstihové. Sú to podniky dynamicky sa rozvíjajúce, v ktorých rýchle rastú výkony, zisk a produktivita práce v dôsledku efektívneho uplatňovania inovácií. Hospodársky zaostávajúce podniky zavádzali vedeckotechnické poznatky len prvkovo, nie systematicky.

Predpoklady zavádzania VTP sme vyhodnotili (testovali) na základe odpovedí respondentov bodovacím systémom (0 až 3 body). Na základe bodovania sme stanovili poradie jednotlivých predpokladov v predstihových a zaostávajúcich podnikoch (tab. I).

Popredné predstihové podniky majú najrozvinutejšie predpoklady pre zavádzanie vedeckotechnických inovácií. Subjektívny činiteľ — vedúci, ako aj ostatní riadiaci pracovníci zabezpečujú vedeckotechnické inovácie, sú prevažne podnikateľské typy tvorivo prístupujúce k riešeniu problémov, so zmyslom pre nové, ochotní brať na seba riziká. Ich osobnostné vlastnosti sa ukazujú ako rozhodujúci činiteľ riadiacej činnosti tohto typu.

Vyššia úroveň vedúcich i riadiacich pracovníkov sa dosiahla na základe premyslenej kádrovej práce, prijímania, výberu, rozmiestňovania a výchovy kádrov. Popredné predstihové podniky sú lepšie vybavené odborníkmi s vysokoškolským a stredoškolským vzdelaním, ako aj kvalifikovanými manuálnymi pracovníkmi.

Výhodiskom systematického zavádzania VTP sú dlhodobé cieľové rozvojové programy, na podklade ktorých sa rozpracovávajú aj programy VTR, ktoré sa zdokonaľujú na základe nových poznatkov. Predstihové podniky majú dostatok finančných zdrojov, dobrú materiálo-technickú základňu (vývojové pracoviská, realizačné dielne, laboratória, počítače, niektoré majú i stredisko vedeckotechnických informácií atď.). Ukázalo sa, že dôležitým predpokladom pre získanie odborníkov či už s vysokoškolským alebo stredoškolským vzdelaním, ale najmä kvalifikovaných manuálnych pracovníkov sú priaznivé pracovné a životné podmienky.

Naproti tomu v zaostávajúcich podnikoch je podstatne rozdielna situácia v predpokladoch pre zavádzanie VTP. Súvisí to predovšetkým s určitým nedostatkom odborníkov s vysokoškolským a stredoškolským

vzdelaním, ale aj chýbajúcimi kvalifikovanými manuálnymi pracovníkmi. V zaostávajúcich podnikoch vôbec nie sú vytvorené dostatočné informačné, organizačno-riadiace, finančné ani materiálne a vecné predpoklady, nepriaznivejšie podmienky sú aj v oblasti motivácie a stimulácie pracovníkov. Ako výrazne negatívny faktor pôsobí aj nízka úroveň starostlivosti o pracovné a životné podmienky, nízka úroveň podnikovej spoločenskej spotreby.

V podmienkach popredných predstihových i zaostávajúcich podnikov sme zisťovali aj faktory pôsobiace na iniciatívu vedúcich pracovníkov, ktoré účinkujú komplexne. Skúmali sme nasledovné faktory: hmotná stimulácia, morálna stimulácia, nadpodnikové riadenie, vnútropodniková organizácia a riadenie, vonkajšia klíma (medziľudské vzťahy).

Ako faktory najsilnejšie pôsobiace na iniciatívu vedúcich pracovníkov pri zavádzaní VTP sa v obidvoch súboroch ukázali: potreba seberealizácie, kvalifikácie a sociálna klíma.

Veľkú väčšinu odpovedí na otvorenú otázku ČO VÁS PODNECUJE K INICIATÍVE V ZAVÁDZANÍ VEDECKOTECHNICKÉHO POKROKU možno rozdeliť do troch okruhov:

- Potreba seberealizácie, uplatnenie svojich odborných schopností, záujem o všetko nové, ctižiadosť dosahovať čoraz lepšie výsledky.

- Ďalej sú to výrobné ciele — vyrábať efektívnejšie, dosahovať stále lepší hospodársky výsledok, pozdvihnúť podnik na vyššiu úroveň, záujem o neustály rozvoj podniku.

- Vedeckotechnické inovácie ako nástroj na zlepšovanie pracovných a životných podmienok pracovníkov, odstraňovanie namáhavej fyzickej a rozširovanie prvkov tvorivej práce.

Na druhom mieste je dôležitou subjektívnou podmienkou iniciatívy vedúceho pracovníka kvalifikácia, ktorá vystupuje v odpovediach ako aktívny činiteľ vyvolávajúci a stimulujúci inovácie všetkého druhu, i ako podmieňujúci, závislý od stupňa technického rozvoja podniku.

Popri zvládnutí odborného pôsobenia ide predovšetkým aj o znalosť teórie a metód riadenia — problematiky ekonomického mechanizmu, organizácie, motivácie, najmä tej časti riadenia, ktorá sa zvykne označovať ako práca s ľuďmi, alebo „umenie riadiť“. Je to v podstate určitá dávka organizačno-riadiacej tvorivosti, vyhľadávania, podporovania, využívania, motivovania a koordinovania inventívnej a inovačnej tvorivosti druhých, vytvárania a podporovania vývojových tendencií a stability podniku silami podriadených. Vzhľadom na potrebu vedenia ľudí a pôsobenia na kolektív by mali patriť k základným znalostiam vedúceho aj poznatky z psychológie osobnosti, sociálnej psychológie, sociológie, pedagogiky a pod.

Tretím najsilnejšie pôsobiacim faktorom je podľa odpovedí sociálna klíma. Úroveň medziľudských vzťahov na pracovisku sa vždy vo väčšej či menšej miere odzrkadľuje v pracovnej morálke a teda aj v pôsobení na iniciatívu, aktivitu. Len v zohraných kolektívoch, kde vládne vzájomná dôvera a rešpektovanie, možno podávať optimálny a vyšší výkon, či už ide o vzťahy smerom k nadriadeným, podriadeným, alebo vzájomne medzi spolupracovníkmi.

Uvedené tri faktory v obidvoch súboroch boli zhodne na základe testovania odpovedí respondentov na prvých troch miestach, avšak rozdielnymi testovacími hodnotami. U potreby seberealizácie ide o hod-

noty 2,57 a 2,04 v prospech predstihových podnikov. Podobne je to u kvalifikácie (2,43 a 2,13) a sociálnej klímy (2,21 a 1,94). Tieto výrazné rozdiely sú dôsledkom podstatne rozvinutejších predpokladov pre zavádzanie VTP v predstihových podnikoch.

V predstihových podnikoch, pokiaľ ide o faktor vnútropodniková organizácia a riadenie, ako motivujúce činitele pôsobia predovšetkým dlhodobé koncepčné riadenie rozvoja podniku, tvorivý štýl riadenia a delegovania právomoci na nižšie organizačné a riadiace stupne. Vo faktore informovanosti (informačného systému) ako motivujúce činitele v inovačnej aktivite pôsobia najmä rozvinuté kontakty s vedeckovyskumnou základňou a častá účasť na odborných seminároch a iných podobných podujatiach.

Systém nadpodnikového riadenia a celková vonkajšia klíma i faktory iniciatívy sa umiestnili na stupnici miery pôsobenia na posledných miestach. Nie však preto, že by boli okrajového významu pri zavádzaní inovácií, ale skôr naopak. Namiesto podpory vedeckotechnických inovácií skôr napomáhajú k pasivite. Pri zdôrazňovaní komplexnosti pôsobenia jednotlivých faktorov platí, že ani pri ideálnom pôsobení sociálnych činiteľov (napr. vysokej kvalifikačnej úrovni riadiacich pracovníkov, ich motivačného štýlu riadenia, inovačnej klímy v podniku a pod.) a absencii súladne pôsobiacej nadpodnikovej klímy sa riadiaci subjekt nemôže prejavíť plne efektívne. Zatiaľ ešte nie sú vytvorené také podmienky, ktoré by zabezpečili potrebnú klímu pre urýchľovanie a plné presadzovanie VTP v poľnohospodárskych podnikoch a celom národnom hospodárstve, a to ani v oblasti plánovania, ani v oblasti hodnotových nástrojov riadenia a ďalších vonkajších činiteľov.

Vedľa faktorov iniciatívy boli zisťované i prekážky zavádzania vedeckotechnických inovácií. Respondenti ich vidia hlavne v oblasti daného ekonomického mechanizmu a vo vonkajšej klíme (nefungujúce dodávateľsko-odberateľské vzťahy, neprístupnosť špičkovej techniky, chémie, biologických materiálov atď.).

Výskum bariér vedeckotechnického rozvoja ďalej ukázal, že treba zásadne riešiť otázku zainteresovanosti podniku na efektívnom vedeckotechnickom rozvoji, zvýšenia najmä hmotnej, ale aj nehmotnej zainteresovanosti ako vedúcich pracovníkov, tak aj tvorivých pracovníkov pracujúcich vo výskume a vývoji, ďalej v KRB, na tematických úlohách atď. Ďalej treba tvorivo pristupovať k organizácii a riadeniu z hľadiska potrieb zavádzania vedeckotechnických inovácií. Najmä sa ukazuje potreba perspektívneho koncepčného myslenia a riadenia, ale aj zvyšovania úrovne celej riadiacej práce. Prax potvrdila naliehavú potrebu vytvárať stručné, jasné, metodické návody vyriešených výskumných úloh pre ich využitie v praxi. Dôležitá je kádrová a personálna práca, ktorú treba pozdvihnúť na kvalitatívne vyššiu úroveň, ktorá by na základe vedeckých poznatkov viedla k skvalitňovaniu výberu a rozmiestnenia kádrov, zvyšovaniu kvalifikácie ako vedúcich, tak aj ostatných pracovníkov. Významné je vytváranie tvorivej inovačnej klímy v podniku, zvyšovanie účasti pracujúcich na riadení, prekonávanie zotrvačnosti, strnulosti, pohodlnosti a konzervativizmu ako účasti vedúcich pracovníkov, tak aj ostatných pracovníkov, vytváranie verejnej mienky v prospech urýchleného zavádzania VTR atď.

Rozvoj iniciatívy vedúcich pracovníkov v zavádzaní inovácií treba

orientovať predovšetkým do zaostávajúcich podnikov. Sú tu veľké možnosti racionalizačných iniciatív všetkého druhu, počnúc opatreniami pri upevňovaní pracovnej disciplíny, cez zavádzanie chozrasčotu a efektívnych foriem odmeňovania, končiac realizáciou zlepšovacích návrhov. Ani zaostávajúce podniky však nemôžu zostať na nižšej úrovni inovačných aktivít. Nutne ich musia spájať s vyššími stupňami, s priamym zavádzaním výsledkov vedy a techniky do výroby.

Značné možnosti sú najmä v popredných podnikoch, ich veľká väčšina je na začiatku procesu prestavby na základe najnovších poznatkov vedy a techniky. Tieto podniky majú určité finančné zdroje, kvalifikovanejšiu pracovnú silu, vyššiu úroveň riadenia, pružnejšie organizačné štruktúry, lepší systém vedeckotechnických informácií, priaznivejšiu vnútropodnikovú klímu. To všetko naznačuje, že urýchlenie VTR musí začať v týchto podnikoch. Avšak i oni sa musia na urýchlenie VTR pripraviť nielen kvalifikačne, ale najmä v oblasti riadenia, ktoré si vyžaduje organické spojenie bežného riadenia výrobných procesov s neustálym zavádzaním nových vedeckotechnických inovácií.

Výskum ukázal, že základným problémom urýchlenia vedeckotechnického rozvoja je vytvorenie inovačnej klímy v spoločnosti aj v podnikovej sfére. Vytvorenie inovačnej klímy v spoločnosti predpokladá prestavbu doterajšieho ekonomického mechanizmu, vytvorenie takého, ktorý by celou svojou podstatou, svojimi nástrojmi riadenia pôsobil na podniky ako hnacia sila na inovačné správanie sa, na efektívnosť, hospodárnosť, výkonnosť a prosperitu. Základom pre vypracovanie takéhoto mechanizmu sú pripravované materiály Komplexná prestavba hospodárskeho mechanizmu ČSSR, Návrh zákona o štátnom podniku a Návrh zákona o poľnohospodárskom družstevníctve.

Návrh Zákona o štátnom podniku a Návrh zákona o poľnohospodárskom družstevníctve vytvárajú priestor pre rozvoj socialistického podnikania, ktorého jadrom je zavádzanie vedeckotechnických inovácií, ako aj ďalších inovácií vedúcich k zvýšeniu efektívnej činnosti podniku. Tým, že na základe návrhov zákonov bude vnútropodniková organizácia a riadenie vo výhradnej kompetencii podniku, budú môcť podniky vytvárať optimálne organizačné a riadiace predpoklady pre zavádzanie vedeckotechnických inovácií, pokiaľ sechopnosti ich vedení budú na to postačovať.

Nové podmienky pre rozvoj vedecko-technických inovácií vytvorí zavedenie samosprávy, resp. jej prehĺbenie v JRD. Tým, že „Rada pracovného kolektívu“ sa chápe ako kolektívny podnikateľský orgán, vzniknú podmienky pre vtliahnutie pracujúcich do inovačných procesov, pre ich aktivizáciu, na rozvoj iniciatív.

Druhou stránkou pripravovanej komplexnej prestavby je vytvorenie náročnejších ekonomických podmienok. Nová sústava bude viesť k prehĺbeniu ekonomickej diferenciácie, ktorá sa prejaví i v územnom meradle medzi SSR a ČSR. Dopad novej, pripravovanej sústavy riadenia v SSR bude tvrdší, tým sa zhoršia ekonomické podmienky pre zavádzanie VTR (zníži sa tvorba zisku). Slovenské podniky stoja pred problémom, ako tento nepriaznivý dopad eliminovať. Nová sústava počíta so systémovými príplatkami a využívaním Fondu stabilizácie pracovných síl. Domnievame sa, že tieto nástroje nebudú postačovať.

Predstihové podniky ukázali, že rozhodujúcim činiteľom pre zavádza-

nie vedeckotechnických inovácií, podnikateľských aktivít všetkého druhu, pozdvihnutie podnikov na vyššiu úroveň sú vedenia podnikov, ich podnikateľské schopnosti, aktívny, tvorivý, iniciatívny prístup k riešeniu úloh. V podmienkach vytvorených budúcou sústavou podstatne vzrastie úloha subjektívneho činiteľa, zvlášť vedenia podniku. To ukazuje na potrebu zdokonaľiť výber a rozmiestňovanie kádrov z hľadiska ich podnikateľských schopností, ako aj osobných vlastností (energickosť, ochota brať na seba riziká, organizačné a riadiace schopnosti atď.). Preto v súčasnosti do popredia vstupuje výchova takýchto kádrov.

ZÁVER

Úspešné zavádzanie vedeckotechnického pokroku ako nástroja urýchlenu sociálno-ekonomického rozvoja našej spoločnosti, teda aj poľnohospodárstva, si vyžaduje pristupovať tak ku komplexnému spoločenskému procesu, ako aj k jednote ekonomického, technického, technologického, organizačného a sociálneho rozvoja. Úzky technický prístup nemôže viesť k dynamickému rozvoju, vrátane jeho ekonomických, sociálnych, resp. spoločenských účinkov.

Celý systém vnútropodnikového riadenia, organizácie, vnútropodnikového ekonomického mechanizmu a aj štýl riadenia vedúcich pracovníkov musia viesť k vytvoreniu inovačnej klímy, tvorivej atmosféry, podnecujúcej hľadanie efektívnejších ciest rozvoja nielen riadiacimi pracovníkmi, ale aj manuálnymi, k rozvoju zlepšovateľského a vynálezeckého hnutia, KRB. V tomto ovzduší nesmie zapadnúť žiadna dobrá myšlienka, musí sa rozvíjať až do fázy jej realizácie.

Na prehĺbenie morálnej stimulácie sa javí účelným zaviesť rezortné vyznamenanie ako „vynikajúci“, „zaslúžilý“ obilninár, pestovateľ cukrovej repy, zemiakov a pod., „vynikajúci“, „zaslúžilý“ chovateľ dojníc, ošípaných a pod. za dlhoročné vynikajúce výsledky s výraznými ekonomickými efektami. V podnikovej sfére sa javí účinným zaviesť „Čestné uznanie“ s označením inovácie, ktorá podniku priniesla značné ekonomické prínosy.

Pre prehĺbenie hmotnej stimulácie v súvislosti s druhou etapou ZEÚMS sa ukazuje účinným zavádzanie osobného ohodnotenia s osobitným prihliadnutím k zavádzaniu efektívnych vedeckotechnických inovácií. Predpokladom úspechu však je prekonať pri stanovení osobného ohodnotenia rovnostárske tendencie.

Vedeckotechnický rozvoj si vyžaduje vidieť do budúcnosti, poznať vývojové tendencie, perspektívne myslieť. Preto treba pristúpiť k tvorbe dlhodobých podnikových rozvojových cieľových výrobných, ekonomických a sociálnych programov, ktoré by sa stali nástrojom zavádzania vedeckotechnického pokroku a podniky by pozdvihli na kvalitatívne vyššiu úroveň.

Urýchlenu vedeckotechnického rozvoja si ďalej vyžaduje zvýšiť kvalifikačnú úroveň tak technicko-hospodárskych, ako aj manuálnych pracovníkov, dôkladne ich pripraviť pre pripravované inovácie. Niektoré skrachovali pre ich nepripravenosť, konzervativizmus, nechť učí sa novým postupom. Výchovná práca sa preto dostala do popredia. Veľkú úlohu v tomto smere musia zohrať pobočky ČSVTS pri jednotlivých podnikoch.

Literatúra

BARTO, J.: Faktory riadiacej iniciatívy vedúcich pracovníkov JRD a ŠM. [Závěrečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1986.

MACH, F. a kol.: Sociálně-ekonomické činitele riadenia pracovných kolektívov. [Závěrečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1986.

Postavení a úloha vedoucích pracovníků při uplatňování vědeckotechnického rozvoje. Sborník referátů. Praha, ČSVTS 1985.

Došlo dňa 6. 1. 1987

MAX, Ф. — БАРТО, Й. (Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Братислава): Социально-экономические аспекты внедрения научно-технических достижений в сельское хозяйство и факторы инновационной инициативы руководителей работников. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (1) : 23-34.

Внедрение НТП как рычага ускорения социально-экономического развития нашего общества рассматривается как комплексный общественный процесс, как единство экономического, технико-технологического, организационного и социального развития (уровень социальной структуры, трудовых и бытовых условий, общей культуры, общественно-политической активности, развития личности, трудовой активности и инициативы, творческого участия в управлении). Все эти факторы взаимообусловлены и образуют диалектическое единство. С точки зр. внедрения НТП хозяйства отчетливо дифференцированы. Следует при этом подчеркнуть, что лишь небольшая часть хозяйств (передовых) систематически внедряет НТП. С ростом предпосылок для внедрения НТП повышается инновационная активность руководящих работников. На основе эмпирических данных авторы установили очередность факторов этой активности и основные барьеры внедрения новейших достижений науки и техники.

предпосылки внедрения НТП; отстающие хозяйства; передовые хозяйства; факторы инновационной активности; барьеры; человеческий фактор; интенсивное развитие

MACH, F. — BARTO, J. (Economic Research Institute for Agriculture and Food, Bratislava): *The Social and Economic Factors of Applying the Scientific Findings in Agriculture and the Factors of Innovation Initiative of Managerial Staff*. Sociol. Zeměd. 25, 1989 (1) : 23-34.

The application of technological progress as a tool of the more rapid socio-economic development of Czechoslovak society is understood as a complex social process, as a unity of the economic, technical, technological, organizational, social factors (the level of social structure, working and living conditions, overall cultural level, social and political activity, personal development of each worker, working activity and initiative, active participation in the management), which influence and condition each other, form a dialectical unity. As far as the application of technological progress is concerned, agricultural enterprises are significantly differentiated. By only a smaller proportion of the main enterprises, marked down by the authors as advanced, the technological progress is applied consistently. The more developed are the prerequisites for the application of technological progress, the higher is the innovation initiative of managerial staff. On the basis of empirical data the authors determined the sequence of the factors of innovation initiative. They also pointed out the main obstacles in the application of technological progress.

prerequisites of application of technological progress; lagging-behind enterprises; advanced enterprises; factors of innovation initiative; obstacles; human factor; intensive development

MACH, F. — BARTO, J. (Forschungsinstitut für die Ökonomik der Land- und Nahrungsgüterwirtschaft, Bratislava): *Sozial-ökonomische Zusammenhänge der Durchsetzung wissenschaftlich-technischer Kenntnisse in der Landwirtschaft und Faktoren für die Erneuerungsinitiative der leitenden Mitarbeiter*. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (1) : 23-34.

Die Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts als Instrument der Beschleunigung der sozial-ökonomischen Entwicklung unserer Gesellschaft wird als komplexer gesellschaftlicher Prozeß aufgefaßt. Er stellt die Einheit dar von ökonomischer, technischer, technologischer, organisatorischer und sozialer Entwicklung (Niveau der sozialen Struktur, der Arbeits- und Lebensbedingungen, des gesamten Kulturniveaus, der gesellschaftlich-politischen Aktivität, der Entwicklung der Persönlichkeit der Beschäftigten, der Arbeitsaktivität und Initiative, der schöpferischen Beteiligung an der Leitung). All diese Faktoren beeinflussen und bedingen einander, bilden eine dialektische Einheit. Die Landwirtschaftsbetriebe sind vom Gesichtspunkt der Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts stark differenziert. Nur der kleinere Teil der führenden Betriebe, der von den Autoren als fortgeschrittenste Betriebe bezeichnet wird, realisiert systematisch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt. Je entwickelter dafür die Voraussetzungen sind, umso stärker werden die leitenden Mitarbeiter zur Erneuerungsinitiative angereizt. Ausgehend von empirischen Angaben legten die Autoren eine Reihenfolge der Faktoren für die Erneuerungsinitiative fest sowie die wichtigsten Barrieren für die Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts.

Voraussetzungen für den wiss.-tech. Fortschritt; zurückbleibende Betriebe; fortgeschr. Betriebe; Faktoren der Erneuerungsinitiative; Barrieren; menschl. Faktor; intensive Entwicklung

Adresa autorov:

Ing. František Mach, CSc., Doc. PhDr. Jaroslav Barto, CSc., Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Trenčianská 55, 824 80 Bratislava
