

AKTIVITA A INICIATIVA PRACOVNÍKŮ ZEMĚDĚLSKÝCH PODNIKŮ

M. Pourová

POUROVÁ, M. (Vysoká škola zemědělská, Praha-Suchdol): *Aktivita a iniciativa pracovníků zemědělských podniků*. Sociol. Zeměd., 24, 1988 (1) : 23-32.

Práce se zabývá analýzou aktivity a iniciativy v JZD, společných zemědělských podnicích (SZP) a státních statcích v rámci čtyř krajů ČSR. Aktivita a iniciativa byla hodnocena u technickohospodářských (THP) a u manuálních pracovníků živočišné výroby podle jednotlivých typů zemědělských podniků a podrobněji u THP podle jejich zařazení v organizačních stupních a u manuálních pracovníků podle jednotlivých úseků živočišné výroby. Nejnižší úroveň pracovní aktivity a iniciativy byla zjištěna ve státních statcích, u zootechniků provozů a nižších organizačních jednotek a u manuálních pracovníků na úseku chovu skotu a nevýrobních činností v živočišné výrobě. V práci byly analyzovány faktory, které podstatněji ovlivňují aktivitu a iniciativu pracovníků sledovaných zemědělských podniků. V současném období bude nutné zaměřit stimuly hmotné a morální motivace především na řídicí pracovníky základních stupňů řízení, kteří přímo ovlivňují úroveň aktivity a iniciativy manuálních pracovníků.

zemědělství; zemědělské podniky; pracovníci; aktivita; iniciativa; faktory

Rozvoj zemědělské výroby nemůže probíhat bez aktivní účasti člověka, bez respektování jeho politicko-odborné vyspělosti, psychické a fyzické kapacity, bez ztotožnění osobních cílů s cíli zemědělského podniku a celé socialistické společnosti. Socialismus i v zemědělství vytvořil prostor pro seberealizaci člověka nejen jako výrobce, tvůrce hodnot, ale i jako vlastníka, který spolurozhoduje o metodách své práce a zároveň o činnosti celého podniku. Socialistické řízení musí vytvořit podmínky pro efektivní práci, ve které člověk nachází plné uspokojení.

V zemědělství, stejně jako v ostatních odvětvích národního hospodářství, existují rezervy. Značné rozdíly, které jsou v úrovni hospodaření nejen mezi okresy, ale i mezi podniky téhož okresu hospodařícími přibližně ve stejných výrobních podmínkách ukazují, že rezerv je skutečně hodně a jen jejich využití by na poměrně dlouhou dobu stačilo řešit některé problémy zabezpečení potřebné produkce potravin bez nároků na další intenzifikační vklady.

Hlavní cestou k dosahování lepších výsledků zemědělských podniků by mělo být nejen odhalování a využívání nejsnáze mobilizovatelných rezerv, zlepšování organizace práce, kvalitnější zabezpečování materiálně technické základny, ale i kvalitnější výchovné působení. Nezastupitelnou úlohu v tomto směru má soustavné rozvíjení a zdokonalování jednotlivých forem pracovní aktivity a tvůrčí iniciativy pracujících a jejich za-

pojování do řídicích procesů. Folprecht a kol. (1983) konstatují, že tvůrčí iniciativa se také stává jednou z metod zabezpečování rozhodujících úkolů hospodářské výstavby a významnou metodou výchovy lidí k socialistickému vztahu k práci.

Za socialismu není žádoucí jakákoliv iniciativa, ale iniciativa společensky prospěšná, která je v souladu s celospolečenskými zájmy.

Zemědělství má pro rozvoj pracovní aktivity a iniciativy příznivé podmínky. Tyto podmínky jsou do jisté míry dány především plošným charakterem zemědělské výroby a určitou jednoduchostí produkce, které umožňují masové využití nejlepších zkušeností a porovnávání výsledků. Zejména v posledním období vyžaduje masovost rozvoje aktivity a iniciativy v zemědělství, aby byla věnována náležitá pozornost této vysoce významné společenské činnosti pracujících. Řídicí hospodářské orgány a všichni vedoucí pracovníci by v ní měli spatřovat zdroj nejrychleji mobilizovatelných rezerv ve zvyšování produktivity práce a v řešení otázek kvality a efektivnosti zemědělské výroby.

METODY

Výzkum zaměřený na pracovní aktivitu a iniciativu byl proveden dotazníkovou metodou v roce 1986 u 150 manuálních pracovníků živočišné výroby a 267 řídicích pracovníků 15 zemědělských podniků (5 JZD, 5 SZP, 5 státních statků) v rámci pěti okresů Středočeského, Východočeského, Severomoravského a Jihomoravského kraje ČSR. V každém sledovaném okrese byl proveden výběr tří podniků podle typu s ohledem na kooperační vztahy a srovnatelné výrobní podmínky.

Aktivita a iniciativa byla analyzována u THP a u manuálních pracovníků živočišné výroby podle jednotlivých typů zemědělských podniků (JZD, SZP a státní statky) a podrobněji u THP podle zařazení v organizačních stupních (podnikové vedení, vedoucí a technici provozů bez zootechniků, zootechnici provozů a nižších organizačních jednotek) a u manuálních pracovníků podle zařazení v jednotlivých úsecích živočišné výroby (skot, prasata, drůbež a nevýrobní činnosti v živočišné výrobě).

Procentuální zastoupení respondentů obou sledovaných skupin bylo v rámci jednotlivých typů zemědělských podniků vyrovnané. Rovněž u THP byly podle jejich pracovního zařazení vytvořeny soubory, které se vzájemně nelišily ve své četnosti. Nevyrovnanost skupin manuálních pracovníků podle jejich pracovního zařazení byla adekvátní uplatňované struktury živočišné výroby ve sledovaných zemědělských podnicích. Vyhodnocení dotazníků bylo provedeno metodou analýzy variance a korelační analýzou.

VÝSLEDKY A DISKUSE

Formy a metody pracovní aktivity a iniciativy

Oblast zemědělství vytváří svým rozsahem a různorodostí prací dostatek podmínek i široký prostor pro iniciativu a aktivitu pracovních kolektivů a jednotlivců na všech úsecích činnosti, především v živočišné výrobě. V současném období je pracovní aktivita a iniciativa na úseku

živočišné výroby zaměřena především na zvyšování kvality živočišných produktů, zvyšování užitkovosti hospodářských zvířat, snižování úhynů, spotřeby jaderných krmiv a nákladů a na zlepšování pracovního prostředí.

Z průzkumu vyplynulo, že z celkového počtu soutěžících kolektivů ve sledovaných zemědělských podnicích je polovina kolektivů pracujících v živočišné výrobě a nejrozsáhlejší a nejvíce využívanou formou pracovní aktivity a iniciativy je hnutí brigád socialistické práce. Brigády socialistické práce (BSP) mají být příkladem pro ostatní kolektivy a pracovníky v přístupu k plnění plánu, k řešení otázek zvyšování efektivnosti a kvality práce, k prohlubování mezilidských vztahů nejen na pracovišti, ale i mimo pracovní proces. Někdy však v kolektivech brigád převládá formálnost a pasivita. Do této formy pracovní aktivity a iniciativy je ve sledovaných zemědělských podnicích zapojeno 318 kolektivů, z nichž téměř polovina soutěží na úseku živočišné výroby, kde aktivizuje 60 % všech pracovníků.

Druhou významnou formou iniciativy pracujících jsou komplexní racionalizační brigády (KRB), jejichž hlavním cílem je boj proti průměrnosti v praxi i v myšlení člověka socialistické společnosti. Obsahem jejich práce je aplikace poznatků vědy a techniky ve výrobní praxi, odhalování a využívání rezerv ve výrobě, v předvýrobních etapách, v organizaci a řízení pracovních procesů. Počty pracovníků zemědělských podniků zapojených v KRB jsou nižší než v jiných formách pracovní aktivity a iniciativy vzhledem k tomu, že jde o dočasné kolektivy, do nichž kromě dělníků, techniků, ekonomů a dalších odborníků z výrobních podniků vstupují i pracovníci jiných organizací. Ve sledovaných JZD jsou KRB více než z poloviny zaměřeny na živočišnou výrobu (55,5 %), v ostatních typech zemědělských podniků z jedné třetiny (v SZP 33,3 % a ve státních statcích 29,4 %). Co do počtu pracovníků živočišné výroby zapojených do komplexních racionalizačních brigád mají největší rezervy státní statky.

Třetí neméně významnou formou pracovní aktivity a iniciativy, uplatňovanou ve sledovaných zemědělských podnicích, je zlepšovatelské a vynálezecké hnutí. Jeho posláním je především zajišťovat aktivní účast pracujících na vědeckotechnickém rozvoji a zapojovat účastníky do řešení konkrétních zlepšovatelských úkolů. Tato forma rozvíjí tvůrčí iniciativu a schopnosti pracujících a jejich odbornou úroveň, vede k masovému ovládnutí nové techniky a k jejímu soustavnému zdokonalování a lepšímu využívání. Z rozboru je zřejmé, že v JZD jsou pro rozvoj zlepšovatelského hnutí opět nejlepší podmínky nejen na úseku živočišné výroby, ale i na ostatních úsecích zemědělské i nezemědělské výroby.

K velmi významné metodě aktivizace práce patří brigádní forma organizace práce a odměňování, která se v posledním období začíná prosazovat i v zemědělských podnicích. Tato metoda aktivizace práce se ve sledovaných JZD a SZP zavádí z 80 % v kolektivech na úseku živočišné výroby, avšak ve státních statcích pouze z 58,1 %. Velikost kolektivů živočišné výroby zapojených do brigádní formy je však ve státních statcích větší (Ø 20 členů) než v SZP (10 členů) a v JZD (6 členů). Z provedeného rozboru je zřejmé, že ve všech typech sledovaných zemědělských podniků jsou vysoké rezervy pokud jde o zavádění a využívání nejen brigádní formy organizace práce a odměňování, ale i ostatních forem pracovní aktivity a iniciativy.

Zemědělské podniky, v nichž bylo provedeno dotazníkové šetření, jsou zapojeny ještě do různých forem mezipodnikového soutěžení, jako je např. Soutěž o pútovní Rudé prapory, Pražská výzva k XVII. sjezdu KSČ a Podnik vzorné kvality práce a pracovního prostředí. Do mezipodnikových soutěží jsou zapojeny především státní statky a JZD, méně společné zemědělské podniky zaměřené na živočišnou výrobu.

Hodnocení aktivity a iniciativy pracovníků v zemědělských podnicích

V aktivitě a iniciativě byly zjištěny rozdíly nejen mezi THP a manuálními pracovníky, ale i mezi jednotlivými typy zemědělských podniků a uvnitř skupin THP a manuálních pracovníků. Zapojenost THP do pracovní iniciativy je vyšší než u manuálních pracovníků a snižuje se na nižších stupních řízení. U manuálních pracovníků je nejvyšší zapojení v chovu drůbeže, nejnižší v chovu skotu a u pracovníků nevýrobních činností. Z provedeného průzkumu vyplývá, že někteří pracovníci jsou zapojeni ve dvou až třech formách pracovní iniciativy vzhledem k tomu, že některé formy předpokládají existenci i jiných forem — např. členové BSP jsou zároveň zapojeni do socialistické soutěže apod.

Z hlediska počtu uplatňovaných metod aktivizace práce jsou v zemědělských podnicích ještě značné rezervy. Např. polovina pracovníků nevyužívá žádnou aktivizační metodu a pouze malé procento uplatňuje metod více. Nejméně příznivá situace v tomto směru je u řídicích pracovníků SZP, kteří nevyužívají žádnou metodu aktivizace práce ze 61,4 % a obdobná situace je i u manuálních pracovníků živočišné výroby ve státních statcích (56,0 %). U řídicích pracovníků na nižších stupních řízení se snižuje počet využívaných metod aktivizace práce a zvyšuje počet THP, kteří nevyužívají ani jednu aktivizační metodu. U manuálních pracovníků je v tomto směru nejpříznivější situace opět v chovu drůbeže a nejméně příznivá v chovu prasat a skotu.

Velmi důležitým hlediskem pracovní aktivity a iniciativy je hodnocení a oceňování výsledků pracovníků a pracovních kolektivů. Vedení podniků i nadřízené orgány si musí uvědomit, že aktivitu a iniciativu je nutno objektivně vyhodnocovat a oceňovat a žádný projev iniciativy nelze nechat bez povšimnutí. Každý pracovník by měl vědět, že společnost si všímá jeho přístupu k práci, jeho snahy pracovat lépe a pracovat nad rámec svých povinností. Z našeho výzkumu vyplývá, že manuální pracovníci získávají více ocenění a jsou hodnoceni častěji než THP. Nejvyšší rozdíl byl zjištěn v JZD, kde pouze čtvrtina manuálních pracovníků nezískala žádné pracovní ocenění, zatímco u řídicích pracovníků to byla téměř polovina (45,1 %). Nejméně příznivá situace je ve státních statcích, kde u obou sledovaných skupin byla oceněna pouze polovina pracovníků. Nejlepších výsledků v tomto směru bylo dosaženo v SZP, kde jen třetina manuálních i řídicích pracovníků dosud nezískala žádné ocenění svojí práce.

Ve skupině technicko-hospodářských pracovníků se různé formy ocenění více soustřeďují na řídicí pracovníky podnikového vedení — jak co do počtu ocenění, tak i co do počtu oceněných pracovníků. Polovina řídicích pracovníků provozů a nižších organizačních jednotek (zootechnici) nezískala doposud žádné ocenění svojí práce, zbývající část byla

oceněna převážně jedenkrát. Uvědomíme-li si, že aktivita a iniciativa manuálních pracovníků musí být řízena, usměrňována a neustále povzbuzována a že její úroveň závisí na řídicím pracovníkovi, nesmíme zapomínat ani na morální stimuly řídicích pracovníků středních a základních stupňů řízení, kteří jsou v neustálém kontaktu s podřízenými manuálními pracovníky. Nepodchytíme-li tyto „mistry“, pak aktivita a iniciativa se bude z kolektivu manuálních pracovníků vytrácet, případně bude z větší části formální.

Průzkum prokázal, že nejlepší situace v hodnocení pracovní iniciativy kolektivů i jednotlivců je na úseku chovu drůbeže. Nejméně příznivá situace je u pracovníků nevýrobních činností, což je způsobeno především jejich nižším zapojením do pracovní iniciativy.

Řídící pracovníci sledovaných zemědělských podniků patří k vysoce společensky a politicky angažovaným pracovníkům. Nejangažovanější jsou pracovníci podnikového vedení, z nichž více než polovina vykonává 4 až 9 funkcí. Vysokou angažovaností řídicích pracovníků se rovněž zabývali H r m o a B e z á k (1975), kteří upozorňují na její negativní důsledky, z nichž uvádějí snížení výkonnosti THP, zvýšení formálnosti v plnění úkolů a negativní dopad na zdravotní stav. Angažovanost manuálních pracovníků je podstatně nižší než THP (52,7 % proti 86,1 %), nepatrně se zvyšuje v chovu drůbeže a snižuje u nevýrobních pracovníků v živočišné výrobě.

Neméně důležitým hlediskem hodnocení pracovní iniciativy jsou její projevy. Z průzkumu vyplynulo, že u třetiny pracovních kolektivů obou sledovaných skupin se v pracovní iniciativě projevuje zcela nebo z větší části formálnost a pasivita. U THP se míra formálnosti zvyšuje na nižších stupních řízení, což se negativně odráží v projevech pracovní iniciativy u manuálních pracovníků.

Míru formálnosti v pracovní iniciativě jednotlivců i kolektivů může do určité míry ovlivnit úroveň práce komise pro rozvoj pracovní iniciativy. Bylo zjištěno, že uvedené komise ve sledovaných zemědělských podnicích nejsou (nebo pracovníci o nich nevědí), nebo jejich práce je podprůměrná a neuspokojivá. Komise iniciativy jsou více známy v JZD než v SZP a státních statcích, avšak ve všech typech sledovaných podniků plní převážně jen formální funkci. Proto bude nutno v zemědělských podnicích věnovat více pozornosti práci SDR a ROH, a to především na úseku rozvoje pracovní aktivity a iniciativy.

Posledním hlediskem, které bylo v rámci analyzováno, je míra zapojení členů kolektivu do pracovní iniciativy. Bylo zjištěno, že většina pracovníků pracovala v kolektivech, které byly částečně nebo zcela zapojeny do některé formy pracovní iniciativy. Nejpriznivější situace byla u manuálních pracovníků JZD, kde ve 40,4 % sledovaných kolektivů jsou do pracovní iniciativy zapojeni všichni pracovníci. V SZP a státních statcích je plně zapojeno pouze 33,3 a 28,0 % kolektivů. U řídicích pracovníků na nižších stupních řízení stoupá počet nesoutěžících členů kolektivu a klesá počet kolektivů, kde soutěží všichni pracovníci. U manuálních pracovníků je v tomto směru nejlepší situace v chovu drůbeže a nejhorší na úseku chovu skotu a u pracovníků nevýrobních činností.

Na základě provedeného hodnocení aktivity a iniciativy pracovníků zemědělských podniků lze konstatovat jejich různou úroveň jak ve sledovaných typech zemědělských podniků, tak i v rámci souboru THP a ma-

nuálních pracovníků. Nejnižší stupeň pracovní aktivity a iniciativy byl zjištěn ve státních statcích, dále bez ohledu na typ zemědělského podniku u zootechniků provozů a nižších organizačních jednotek a u manuálních pracovníků na úseku chovu skotu včetně pracovníků nevýrobních činností v živočišné výrobě.

Faktory ovlivňující pracovní aktivitu a iniciativu

Z provedeného rozboru vyplynulo, že ve sledovaných zemědělských podnicích se v pracovních kolektivech velmi zřídka setkáváme se zcela neformálními projevy pracovní iniciativy. Častěji se v iniciativě projevuje formálnost a pasivita, někdy dokonce iniciativa chybí.

Pracovní iniciativu ovlivňuje velké množství faktorů jak ze strany pracovníka, tak i ze strany pracovního a společenského prostředí. V tab. I jsou vyjádřeny korelační vztahy mezi některými faktory a projevy pracovní aktivity a iniciativy u THP a manuálních pracovníků ve sledovaných zemědělských podnicích. Pozornost byla zaměřena na faktory týkající se osobnosti pracovníka, jeho spokojenosti, vedoucího a pracovního kolektivu, stimulů pracovní motivace a subjektivních investic vložených do práce.

Z tab. I vyplývá, že míra formálnosti v projevech pracovní iniciativy manuálních pracovníků není v žádném korelačním vztahu se sledovanými faktory jejich osobnosti. Ze signifikantních vypočtených korelací je patrné, že u THP existují pouze tři významné faktory, a to pracovní zařazení (funkce), rodinný stav a délka praxe v zastávané funkci. Z negativního korelačního koeficientu $r = -0,19$ je zřejmé, že s délkou praxe v jedné funkci se v pracovní iniciativě u řídicích pracovníků zvyšuje jejich pasivita a formálnost, práce se stává rutinní, stereotypní. Tento negativní vliv se mnohdy promítá i do práce podřízených pracovníků.

Míra formálnosti v pracovní iniciativě závisí na spokojenosti pracovníka i celého kolektivu. Z tab. I je patrné, že ne všechny uvedené faktory stejně ovlivňují projevy aktivity a iniciativy u THP a manuálních pracovníků. U THP byly zjištěny mírně průkazné vztahy mezi projevy iniciativy a spokojeností v zaměstnání ($r = 0,12$), splnění očekávání při nástupu do zemědělského podniku ($r = 0,15$) a pracovním vytížením ($r = 0,13$). U manuálních pracovníků byly shledány vysoce průkazné vztahy mezi mírou formálnosti a aktivity v projevech iniciativy a láskou k práci ($r = 0,21$) a stabilitou ($r = 0,22$). Mírně signifikantní vztah byl zjištěn u faktoru týkajícího se uvažované doby odchodu z podniku ($r = 0,17$). Korelační koeficienty ostatních faktorů vyjadřují jak u THP, tak u manuálních pracovníků pouze mírnou nebo žádnou tendenci sledovaného vztahu.

Vedle faktorů uvedených v tab. I lze podle Pourové a Zahradkové (1985) uvést i další faktory, které přispívají k celkové spokojenosti pracovníků v zemědělských podnicích, jako např. dobrá organizace práce, zájem o pracovníky a pracovní podmínky, ocenění práce, dobrá spolupráce s nadřízenými i podřízenými pracovníky, zvýšení kázně a pracovní disciplíny, zlepšení sociálních podmínek aj.

Vedoucí a kolektiv přímo ovlivňují úroveň pracovní aktivity a iniciativy v zemědělských podnicích. Z tab. I vyplývá, že také u obou sledovaných skupin pracovníků byl zjištěn vysoce průkazný korelační vztah

I. Vyjádření korelačních vztahů mezi některými faktory a projevy pracovní aktivity a iniciativy v zemědělských podnicích —
Correlations between some factors and the manifestations of working activity and initiative on farms

Vztahy mezi faktory (r)	Projevy iniciativy v kolektivu		Vztahy mezi faktory (r)	Projevy iniciativy v kolektivu	
	THP (267)	M (150)		THP (267)	M (150)
Osobnost pracovníka			Stimuly pracovní motivace		
Funkce	0,14 ⁺	—	Vědomí dobré práce	0,10	—
Rodinný stav	0,14 ⁺	—	Pomoci kolektivu	0,11	—
Délka praxe ve funkci	—0,19 ⁺⁺	—	Pomoci podniku	0,11	0,13
Spokojenost pracovníka			Podpora politických cílů	0,11	—
Spokojenost v zaměstnání	0,12 ⁺	0,13	Uznání od spolupracovníků	0,08	0,11
Láska k práci	—	0,21 ⁺⁺	Veřejná pochvala	—	0,18 ⁺
Stabilita	—	0,22 ⁺⁺	Uznání rodiny	0,17 ⁺⁺	0,15
Práce souhlasí s představami	0,08	—	Výdělek — hmotné výhody	—	0,19 ⁺
Sžítí s kolektivem	0,09	—	Spravedlivost odměňování	0,11	0,11
Splnění očekávání	0,15 ⁺	0,15	Metody aktivizace práce	0,11	—
Využití schopností	0,09	—	Úroveň práce komise PI	0,09	0,14
Možnost odborného růstu	0,11	0,11	Míra zapojení kolektivu v PI	0,31 ⁺⁺	0,38 ⁺⁺
Vyřízení pracovníka	0,13 ⁺	—	Subjektivní investice		
Překračování pracovní doby	—	0,11	Nápaditost	—	0,16 ⁺
Uvažovaný odchod — doba	—	0,17 ⁺	Uvažování při práci	—	0,24 ⁺⁺
Vedoucí a kolektiv			Proměnlivost práce	0,09	0,20 ⁺
Řízení skupiny	0,08	0,16 ⁺	Doplňování vědomostí	0,13 ⁺	0,24 ⁺⁺
Vztah vedoucího	—	0,13			
Postavení u vedoucího	0,15 ⁺	—			
Úroveň pracovního kolektivu	0,34 ⁺⁺	0,44 ⁺⁺			
Postavení v kolektivu	0,25 ⁺⁺	—			

++ $P < 0,01$ + $P < 0,05$

THP — technicko-hospodářští pracovníci
M — manuální pracovníci živočišné výroby
PI — pracovní iniciativa

mezi projevy pracovní iniciativy a úrovní pracovního kolektivu ($r = 0,34$ a $r = 0,44$). Pro řídicí pracovníky je v tomto směru velmi důležité jejich postavení nejen u nadřízeného pracovníka ($r = 0,15$), ale i postavení v pracovním kolektivu, který řídí ($r = 0,25$). Aktivita a výkonnost manuálních pracovníků je ještě ovlivněna úrovní řízení kolektivu, tj. samotným řídicím pracovníkem a jeho schopnostmi řídit ($r = 0,16$).

Pokud jde o stimuly pracovní motivace uvedené v tab. I, u manuálních pracovníků se jeví jako významné nejen hmotné stimuly ($r = 0,19$), ale rovněž i stimuly morální, především veřejná pochvala ($r = 0,18$). Míra formálnosti a pasivity v pracovní iniciativě THP je pouze v korelačním vztahu se stimulem uznání v rodině ($r = 0,17$) a s menší tendencí vztahu pomoci kolektivu, podniku, podpora politických cílů, uznání od spolupracovníků a spravedlivost v odměňování.

Projevy pracovní iniciativy jsou ovlivněny do určité míry i možnostmi využití tzv. subjektivních investic v práci, jako jsou např. nápaditost, vynalézavost, potřeba uvažování při práci, proměnlivost práce a potřeba vzdělávání se. Z tab. I vyplývá, že u manuálních pracovníků byly zjištěny statisticky významné korelace u všech uvedených faktorů, avšak u řídicích pracovníků převládá svým významem pouze faktor doplňování vědomostí pro úspěšné zvládnutí řídicí práce ($r = 0,13$).

Ve sledovaných zemědělských podnicích na rozvoj aktivity a iniciativy pracovníků obou sledovaných skupin ještě velice pozitivně působí míra zapojení kolektivu do některé z forem pracovní aktivity a iniciativy ($r = 0,31$ a $r = 0,38$) a v tomto směru nezanedbatelnou roli má i úroveň práce komise pro rozvoj pracovní iniciativy (tab. I). Při rozvoji pracovní aktivity a iniciativy v zemědělských podnicích řídicím pracovníkům pomáhá i progresivní aktivizační metoda, kterou je brigádní forma organizace práce a odměňování.

ZÁVĚR

Živočišná výroba vytváří příznivé podmínky a široký prostor pro iniciativu a aktivitu pracovních kolektivů i jednotlivců. Výsledky práce prokázaly, že v zemědělských podnicích není účelné ani únosné, aby se zaváděly všechny formy pracovní aktivity a iniciativy a aby se využívaly všechny osvědčené nebo nové metody aktivizace práce.

Z rozboru vyplynulo, že v příštím období je zapotřebí věnovat pozornost především zkvalitňování a rozvíjení současných forem pracovní aktivity a iniciativy a vytvoření příznivých podmínek pro širší uplatnění brigádní formy organizace práce a odměňování.

V zemědělských podnicích bude nutné zlepšit práci SDR a ROH, a to na úseku pracovní iniciativy, a zvýšit iniciativu především ve státních statcích, u zootechniků provozů a základních organizačních jednotek a u manuálních pracovníků na úseku chovu skotu a nevýrobních činností živočišné výroby.

Zároveň bude nutné vytvořit podmínky ke zvýšení spokojenosti THP i manuálních pracovníků a zaměřit stimuly hmotné a morální motivace především na řídicí pracovníky základních stupňů řízení, kteří přímo ovlivňují úroveň pracovní aktivity a iniciativy manuálních pracovníků.

Literatura

- FOLPRECHT, V. a kol.: Rozvoj aktivity a iniciativy pracujících v zemědělství. Praha, Svoboda 1983.
- HRMO, V. — BEZÁK, A.: Základy riadenia v poľnohospodárstve. Bratislava, Príroda 1975.
- POUROVÁ, M. — ZAHŘÁDKOVÁ, J.: Analýza některých faktorů ovlivňujících spokojenost pracovních sil v zemědělských podnicích. In: Sborník VŠZ, PEF, 30, řada E, Praha 1985, s. 97-104.
- POUROVÁ, M. a kol.: Rozbor aktivity a iniciativy pracovníků zemědělských podniků na úseku živočišné výroby. [Závěrečná zpráva.] Praha, VŠZ 1986.

Došlo dne 21. 1. 1987

ПОУРОВА, М. (Сельскохозяйственный институт, Прага): Активность и инициативность трудящихся хозяйства. Sociol. Zeměd., 24, 1988 (1) : 23-32.

В работе анализируются активность и инициативность в ЕСХК, межхозяйственных предприятиях и госхозах в рамках 4 краев ЧСР у техникохозяйственных и физических работников животноводства по типам хозяйств; подробнее — у ТХР в зависимости от их разряда по организационным ступеням, а у рабочих — по секторам животноводства. Самый низкий уровень инициативы и трудовой активности отмечен в госхозах, у зоотехников на производственном участке и на низших организационных единицах, далее у рабочих в скотоводческой сфере и в непроизводственных работах. Анализируются факторы, обуславливающие эти явления. Необходимо направить стимулы материальной и моральной заинтересованности, главное, на руководящих работников, стоящих на основных ступенях управления, которые непосредственно влияют на уровень активности и инициативности рабочих.

сельское хозяйство; хозяйства; работники; активность; инициативность; факторы

POUROVÁ, M. (University of Agriculture, Praha): Activity and Initiative of Workers on Farms. Sociol. Zeměd., 24, 1988 (1) : 23-32.

Activity and initiative on co-operative farms, in joint agricultural enterprises and on state farms within four regions of the Czech Socialist Republic were analyzed in the study. Activity and initiative were evaluated in the technological and administrative workers and in manual workers according to the types of farms; for the technical and administrative workers the activity and initiative were analyzed in detail according to their inclusion in the organizational levels and for the manual workers according to different sections of animal production. The lowest working activity and initiative were recorded on state farms in the chief zoo-technicians of state farm sections and lower organizational units and in the manual workers in cattle breeding and in the non-productive activities of animal production. The factors exerting a major influence on the activity and initiative of workers on the studied farms are analyzed. At present it is necessary to use the stimuli of material and moral motivation mainly for encouraging the executive workers at the basic levels of management, who directly influence the activity and initiative of manual workers.

agriculture; farms; workers; activity; initiative; factors

POUROVÁ, M. (Hochschule für Landwirtschaft, Praha): Die Aktivität und Initiative der Beschäftigten in den Landwirtschaftsbetrieben. Sociol. Zeměd., 24, 1988 (1) : 23-32.

In der Arbeit werden Aktivität und Initiative in den LPG, gemeinsamen Landwirtschaftsbetrieben (GLB) und Staatsgütern in vier Bezirken der ČSR untersucht. Beides wurde bewertet sowohl beim wirtschaftlich-technischen Personal als auch bei den manuell Arbeitenden in der tierischen Produktion entsprechend den einzelnen Typen der Landwirtschaftsbetriebe; detaillierter jedoch beim w. t. Personal

nach seiner Einstufung in der Orgstruktur und bei den manuell Arbeitenden nach deren Tätigkeit an den einzelnen Abschnitten der tierischen Produktion. Das niedrigste Niveau der Aktivität und Initiative wurde in den Staatsgütern festgestellt und zwar bei den Zootechnikern und den niedrigeren Orgeinheiten sowie bei den manuell Tätigen im Bereich der Tierhaltung und der nichtproduktiven Tätigkeit in der tierischen Produktion. Analysiert wurden die Faktoren, von denen die Aktivität und Initiative der in den verfolgten Betrieben Beschäftigten wesentlich beeinflußt wird. Es wird notwendig sein, im gegenwärtigen Zeitraum die materielle und moralische Stimulierung vor allem bei den leitenden Mitarbeitern zu verstärken und zwar auf den Grundstufen der Leitung, von denen das Niveau der Aktivität und Initiative der manuell Arbeitenden direkt beeinflußt wird.

Landwirtschaft; Landwirtschaftsbetriebe; Beschäftigte; Aktivität und Initiative; Faktoren

Adresa autorky:

Ing. Marie Pourová, CSc., Vysoká škola zemědělská, 165 21 Praha 6 - Suchbát
