

MOTIVAČNÉ FAKTORY REPRODUKČIE PRACOVNÝCH SÍL V POĽNOHOSPODÁRSTVE

A. Malejčík

MALEJČÍK, A. (Vysoká škola poľnohospodárska, Nitra): *Motivačné faktory reprodukcie pracovných síl v poľnohospodárstve*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeméd., 19, 1983 (2) : 101-110.

Predložený príspevok na základe štatistického spracovania dotazníkového prieskumu poukazuje na potrebu a na cesty riešenia stabilizácie pracovnej sily v poľnohospodárskych podnikoch. Asociačné výpočty dokazujú, že v motivačnej oblasti, kde má veľmi silné postavenie hmotná odmena (nakoľko má vzťah k základni aj nadstavbe človeka), vystupujú aj ďalšie faktory, ktoré nie sú pre stabilizáciu a záujem hlavne mladých ľudí o poľnohospodárstvo zanedbateľné. Príspevok poukazuje hlavne na motívy, ktoré je možno aplikovať v praxi predovšetkým riadiacich pracovníkov. Na záver je uvedený diagram účinnosti jednotlivých motivačných faktorov stabilizujúcich pracovnú silu v poľnohospodárstve.

pracovná sila; dotazník; motív; kvalifikácia; povolanie poľnohospodárstvo; faktor

Rozhodujúca úloha v rozvoji poľnohospodárskej výroby pripadá v podmienkach vedeckotechnickej revolúcie pracovnej sile. Preto v súčasnej etape rozvoja spoločnosti sa musí zvýšiť význam a postavenie kolektívu pri uplatňovaní ľudského činiteľa v spoločenskej výrobe a lepšie využívať doteraz vybudovanú sociálnu infraštruktúru v prospech ekonomického rozvoja.

Pri výrobe sme viazaní jednako materiálno-technickou základňou, jednako obmedzenými vecnými činiteľmi výrobného procesu. Obmedzujúcim činiteľom našej výroby je však aj počet pracovných síl, ktoré máme k dispozícii. V poľnohospodárstve k týmto faktorom pristupuje ešte ohraničenosť pôdneho fondu. Východiskom z tejto situácie je cesta zámerného a premysleného rastu produktivity práce, spojená s neustálym zdokonaľovaním techniky organizácie práce a najmä so zvyšovaním kvalifikácie pracovnej sily.

POŽIADAVKY A STAV RIEŠENIA PROBLEMATIKY

Nástup poľnohospodárstva na cestu spriemyselnovania, ktorého prejavom sú substitučné účinky vo vzťahu k živej práci, je odprevádzaný v podmienkach ohraničeného pôdneho fondu zákonitou tendenciou poklesu počtu ľudí pracujúcich v rezorte poľnohospodárstva. Na Slovensku sa počet obyvateľstva pracujúceho v poľnohospodárstve už dlhšiu

I. Vývoj počtu osôb trvale činných v poľnohospodárstve SSR a ich vzťah k niektorým ekonomickým ukazovateľom. — Development of the number of persons permanently engaged in the agriculture of the Slovak Socialist Republic and their relation to some economic characteristics

Rok	Ø počet pracovníkov v poľnohosp. (vo fyz. osobách)	HPP celkom (v mil. Kčs)	HPP na jedného pracovníka (v Kčs)	Výmera poľ. pôdy na jedného pracovníka (v ha)
1955	733 630	12 117	15 662	3,5
1960	509 431	13 945	30 396	5,4
1965	462 764	15 903	34 431	5,9
1970	443 927	21 540	46 548	5,7
1972	413 000	23 074	54 951	6,3
1975	376 597	24 793	64 027	6,6
1977	370 716	26 146	69 148	6,8
1978	362 314	26 757	72 512	7,0
1979	343 188	26 349	75 427	7,3
1980	341 555	25 967	76 025	7,4

dobu znižuje (tab. I). Uvedený proces spätne pôsobí na rast niektorých ukazovateľov produktivity práce. Ťažko môžeme súhlasiť s myšlienkou, že v každom časovom horizonte bol úbytok pracovných síl úmerný zdomakonalenej technike prichádzajúcej do poľnohospodárstva a nevyplýval negatívne na rozvoj výroby v tomto odvetví. Uvedená skutočnosť nás núti zamyslieť sa nad procesom adaptácie a uplatnením mládeže a ostatných pracovníkov prichádzajúcich do poľnohospodárstva, pričom netreba zabúdať ani na pracovníkov, ktorí už dlhé roky pôsobia v tomto odvetví, ale u všetkých uvedených kategórií je potrebné nájsť rozhodujúce motivačné faktory ich zotrvania a rozvoja v konkrétnych podmienkach poľnohospodárskej praxe. Čiastočnú odpoveď na uvedenú problematiku by chcel dať predložený príspevok.

Pertraktovaná problematika je predmetom štúdia mnohých autorov, čo svedčí o jej závažnosti. Petrík (1975) konštatuje, že problém zabezpečovania optimálnej reprodukcie pracovných síl sa v súčasnosti presúva z oblasti náboru mládeže do oblasti jej stabilizácie v poľnohospodárskom podniku po vyučení alebo absolvovaní školy a navrhuje, aby sa v dôsledku toho v rezorte rozpracovali niektoré opatrenia na stabilizáciu mládeže a na zníženie fluktuácie najmä mladých kvalifikovaných pracovníkov. S podobnými názormi sa stretávame u Špyrku (1976), Kovačiča (1975) a ďalších autorov.

V súčasnej psychológii práce je závažnou oblasťou psychológia pracujúceho človeka. Medzi jej prvoradé problémy patrí oblasť pracovnej motivácie, čiže skúmanie otázky, prečo človek pracuje, čo ho k tomu ženie. V civilizovaných spoločnostiach sa motivačné procesy natoľko skomplikovali, že sa zatemňuje spojitost medzi prácou a výživou a žiaľ neraz i medzi prácou a odmenou. Jurovský (1969) medzi subjektívne faktory spokojnosti s prácou zaraďuje na prvé miesto tie, ktoré možno považovať za príčiny, prečo človek pracuje, teda jeho mo-

tivačné pochody. Človek pristupuje k práci zo „svojho“ dôvodu a prácou dosahuje určité účinky pre seba a svoje okolie. Človek pri kladnom postoji k svojmu povolaniu sa v ňom vyzná a podľa Nakonečného (1970) veľmi pozorne rozoznáva, čo ho v práci podporuje a čo mu škodí a prekáža. Podľa Katza (1967) spokojnosť s prácou a subjektívne hodnotenie práce hlavne závisí od toho, ako sa človek vpraví do práce. Vzťah človeka k práci sa musí vytvárať ako psychologický proces, od ktorého závisí jeho identifikácia, stotožňovanie so svojím závädom, odvetvím natoľko, že v ňom a s jeho rozvojom chce dosiahnuť svoje osobné ciele, a preto bude podporovať spoločenskú organizáciu a systém.

Aby poľnohospodárstvo bolo schopné zaistiť spoločensky požadovaný objem poľnohospodárskych produktov, je nevyhnutné, aby určitému objemu zhmotnenej práce pri danej technickej úrovni odpovedalo určité kvantum živej práce v žiadúcich štruktúrach. Reprodukcia pracovnej sily a jej postavenie v podmienkach socialistického poľnohospodárstva vyžadujú plánovite riešiť všetky procesy spojené s ľudským činiteľom výroby. Správna štruktúrálna skladba pracovných síl v poľnohospodárstve sa v plnej miere priamo odrazí na raste výroby v tomto odvetví a nepriamo v spokojnosti pracovníkov tohto odvetvia s vykonávanou prácou. Pri plánovaní pracovných síl v poľnohospodárstve sa doposiaľ používa, ako konštatuje Jiříčka (1979), hlavne normatívna bilančná metóda, ktorá má mnohé nevýhody a podľa zmieneného autora je výhodnejšie použitie exaktných produkčných funkcií pri plánovaní pracovných síl v poľnohospodárstve.

Problém potreby kvalifikovaných pracovníkov a odborníkov v poľnohospodárstve je značne náročný. Pri jeho riešení musíme zohľadňovať nespočetné množstvo faktorov, ktoré na potrebu kvalifikovaných pracovníkov vplyvajú. Musíme brať do úvahy zároveň výrobný i spoločenský efekt kvalifikácie. Niekedy sa vyskytujú pripomienky, že súčasná poľnohospodárska výroba nevyžaduje tak rozsiahle vzdelanie (predovšetkým vysokoškolské) a že náklady spoločnosti na tento účel neprinesú náležitý ekonomický efekt. Nezávisle od ekonomického efektu je však potrebné mať na pamäti efekt spoločenský, lebo čím je vzdelanie pracovníka vyššie, je aj vyššia jeho výrobná kvalifikácia, ktorú si pracovník zvyšuje rýchlejšie a ľahšie než jeho menej vzdelaní kolegovia. Ak podľa profesora Strumilina zvýšime vzdelanie robotníka o jednu triedu, mala by sa zvýšiť produktivita jeho práce ročne o 15 %. Zároveň treba brať do úvahy, že čím je vzdelanie robotníka vyššie, tým vyššie požiadavky si kladie na pracovnú náplň.

METODIKA PRÁCE

Oblasťou nášho skúmania sú faktory podnecujúce zvýšený záujem o poľnohospodárske školstvo, výrobu a adaptáciu mladých ľudí v poľnohospodárskych podnikoch. Vyriešenie tohto problému tvorí základný predpoklad pre nasýtenosť tohto odvetvia pracovnými silami a tým aj pre vytvorenie správnych proporcionálnych vzťahov medzi jednotlivými povolaniami a kvalifikáciou pracovníkov v celom agrokomplexe.

Pre správne pochopenie faktorov pôsobiacich na zvýšenie záujmu je nutné analyzovať ich účinnosť individuálne, ako aj vo vzájomnej nad-

vážnosti. Metódy skúmania nemožno zovšeobecňovať, pre každý faktor používať rovnaký metodický postup a zanedbávať špecifičnosť jednotlivých motívov.

Za najvhodnejšiu metódu prieskumu motívov a záujmov je možné považovať interview alebo dotazníkovú metódu. Každá má svoje výhody i nedostatky, preto boli obidva spôsoby prieskumu využité. Samostatným výskumom motivačných faktorov pôsobiacich na voľbu povolania a na stabilitu pracovnej sily v poľnohospodárskych podnikoch sme získali námety pre vypracovanie otázok dotazníka. Pri zostavovaní otázok sme dbali na faktory pôsobiace na zvýšenie reliability a validity výsledkov dotazníkového prieskumu. Dotazník obsahoval 36 otázok, pričom 35 bolo uzavretých a jedna voľná. Uplatnenie uzavretých otázok bolo navrhnuté z dôvodov použitia štatistických metód, ktoré sa pri voľných otázkach nedajú použiť. Dotazník vyplnili mladí pracovníci v JRD Kamienka a Hniezdne v okrese Stará Ľubovňa a JRD Dolná Súča, Nemšová, Zlatovce, Krajné v okrese Trenčín. Samotný prieskum sa uskutočnil priamo na pracovisku po povolení OPS a vedením príslušných JRD. Celkove sme získali 105 dotazníkov vyplnených pracovníkmi JRD.

Prvotnú analýzu sme uskutočnili na základe percentuálneho vyhodnotenia dotazníkov. Tento spôsob skúmania má nízke hranice využiteľnosti. Neskúma určitú zviazanosť, spolupôsobnosť, vzájomnú interakciu a neodhaľuje základné motívy, od ktorých sa odvíja celý rad motívov následných. Nedostatky tohto druhu možno odstrániť kvalitatívnou analýzou závislosti nominálnych a ordinárnych znakov. Konkrétne sme použili výpočty:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(f_{ij} - f_{0-ij})^2}{f_{0-ij}}$$

pre kontingenčné tabuľky 2×2 a $m \times n$

$$V = \frac{a \cdot d - b \cdot c}{\sqrt{(a+b) \cdot (c+d) \cdot (a+c) \cdot (b+d)}}$$

pre kontingenčnú tabuľku 2×2

$$C = \sqrt{1 - \frac{1}{\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{f_{ij}^2}{f_i \cdot f_j}}}$$

pre kontingenčnú tabuľku $m \times n$

pričom každý koeficient kontingencie (C) sme normalizovali.

Skúmanie otázok dotazníka podľa uvedeného metodického postupu nám poskytne hlbší pohľad na dané motivačné faktory a tým dovoľí splniť vytýčený cieľ práce.

ANALÝZA VÝSLEDKOV DOTAZNÍKA

Zabezpečenie dostatočného náboru mládeže do poľnohospodárskych škôl je iba jednou stránkou problému celkovej reprodukcie pracovných

síl v poľnohospodárstve. Často totiž dochádza k tomu, že mladý človek po skončení školskej dochádzky sa pod vplyvom rozličných objektívnych faktorov rozhodne pre prácu mimo poľnohospodárstva. Dosť často dochádza k úniku mladých pracovníkov po absolvovaní krátkej praxe v poľnohospodárskom podniku. Ako uvádzajú štatistické ročenky, únikovosť odborníkov s vysokoškolským vzdelaním je za posledné roky okolo 30 %. Ešte vyššia je u pracovníkov so stredoškolským vzdelaním. Táto skutočnosť nás núti zamyslieť sa nad procesom adaptácie a nad uplatnením mládeže v konkrétnych podmienkach poľnohospodárskej praxe.

Podobne ako iné postoj, aj činitele záujmov ľudí o poľnohospodárstvo a spokojnosť s prácou v podniku môžeme merať rozličnými metodickými postupmi. Najspôhlivejšie podľa toho, ako sa sami spontánne vyjadrujú o predmete postoja. Zisťovanie postojov sa nesmie zamerať iba na hlavné činitele, ale aj na komplex názorov, náhľadov a stanovisk pracujúceho človeka, ktoré priamo súvisia s jeho záujmami, prácou a jej vykonávaním a pod.

Poznanie záujmov respondentov je podmienené aj podľa štruktúry pohlavia. Vychádza sa z princípu, že diferencované osadenstvo podniku vytvára aj diferencované záujmové stanoviská, názory a požiadavky. Zloženie biosociálnej štruktúry podľa pohlavia je v jednotlivých podnikoch veľmi nepriaznivé, pomerne nízke je zastúpenie mladých žien (16 %). Nepriaznivé je preto, lebo staršie ženy odchádzajú do dôchodku a sú nahradzované nízkym percentom mladých žien. Je to spôsobené namáhavou prácou, zlým pracovným prostredím a tiež tým, že ženy majú malý záujem o technickú stránku poľnohospodárstva, a tak mladé ženy v súčasnosti pôsobia hlavne v administratívnej sfére (70 %).

Z celkového počtu respondentov malo 52 % roľnícky, 46 % robotnícky a 2 % iný pôvod. Je to štruktúra, ktorá sa oproti minulosti, kedy sa poľnohospodárske profesie väčšinou dedili, podstatne zmenila. Je to podmienené rozvojom poľnohospodárstva, hlavne jeho technickým vybavením, zlepšením pracovných podmienok, sociálnych zariadení a sociálneho programu vôbec.

Na kvalifikáciu treba pozerať ako na činiteľa pôsobiaceho na zvyšovanie produktivity práce, ale aj ako na faktor, ktorý má vážnu hodnotu v recipročnom vzťahu medzi pracovníkmi. Kvalifikačná štruktúra urobila v posledných rokoch značný skok vpred a je pomerne priaznivá. V sledovaných JRD má iba 6 % mladých ľudí základné vzdelanie, u ostatných kvalifikačných stupňov je situácia veľmi priaznivá a je v zhode s celoštátnymi priemerami.

Poznanie pôvodného povolania je dôležitý činiteľ pre formovanie postojov k odvetviu v rukách skúseného odborníka. Zo skúmaného súboru 71 % respondentov pracovalo v poľnohospodárstve od skončenia školy, poprípade menilo iba podnik. 39 % nepracovalo v poľnohospodárstve vôbec, alebo ich predchádzajúcim pracoviskom nebol poľnohospodársky podnik. Hlavne týmito pracovníkom musia v jednotlivých podnikoch venovať veľkú pozornosť, aby sa v poľnohospodárstve dobre adaptovali.

Výber typu školy má vplyv na výber povolania a na miesto, aké mieni jednotliviec zaujať v dospelom veku. Voľba povolania časove zapadá do doby ukončenia základnej školy. Výber povolania medzi mládežou vzniká v tomto veku pod emocionálnym vplyvom a nie na zá-

klade konkrétnych znalostí o povolaniach. Zanedbateľná preto nie je skutočnosť, že 54 % respondentov nebolo informovaných o pracovných možnostiach v poľnohospodárstve. Ak chceme získať mladých ľudí pre poľnohospodársku profesiu, nemôžeme nechávať pôsobisko formovania vzťahu iba na rodinné prostredie a školu, ale podniky by mali uskutočňovať účinnejšiu agitačnú činnosť už na ZDŠ, oboznamovať žiakov s charakterom výroby, perspektívami, možnosťami uplatnenia v poľnohospodárskej praxi a pod.

Každé odvetvie národného hospodárstva má svoje špecifiká, ktoré podmieňujú pracovnú motiváciu, ale pôsobia aj proti nej. Pod vplyvom tejto skutočnosti sme do dotazníka zaradili otázku, prečo nechcú mladí ľudia pracovať v poľnohospodárstve. Vychádzajúc z percentuálneho zastúpenia jednotlivých alternatív otázky sme zistili, že najdôležitejším faktorom, ktorý odvádza mládež od práce v poľnohospodárstve, je nevhodná pracovná doba (32 %), namáhavosť (30 %), menšie zárobkové možnosti (18 %) a nízke spoločenské uznanie práce (12 %).

Najkritickejším obdobím stability v povolani je obdobie tesne po vyučení, kedy sa dotvára pocit príslušnosti a spolupatričnosti k odvetviu, podniku, profesii a sociálnej skupine. Tam, kde jadro osadenstva podniku tvoria starší pracovníci (v každom poľnohospodárskom podniku) s dávno určenými spoločenskými normami, je príchod nového pracovníka rušivým momentom a niekedy príčinou ostrých konfliktov. Potešiteľný je fakt, že vzťahy medzi mladšími a staršími sú u sledovaných podnikov dobré (75 %). Znamená to, že starší pracovníci prijímajú mladších kolegov medzi seba, snažia sa im pomôcť, čo má dobrý vplyv na adaptáciu, ale odráža sa tiež aj na dosiahnutých výsledkoch v práci, pretože sledované podniky patria medzi popredné v okrese.

Kritériá triedenia respondentov

Každá z otázok poskytuje množstvo námetov do diskusie. Kvalifikovateľnosť tejto diskusie je závislá od zvládnutia diferencovanosti názorov jednotlivých skupín, ako aj vo vnútri skupiny. Uvedené skúmanie je podmienené vzdelaním respondentov podľa určitého triediaceho hľadiska. V našom prípade sme použili ako triediace kritérium zámerne zvolenú otázku, ku ktorej sme priradili a percentuálne vyjadrili ostatné otázky.

Prvým hľadiskom, podľa ktorého sme rozdelili respondentov, bolo triedenie podľa pohlavia. Možno konštatovať, že v niektorých názoroch existujú podstatné rozdiely medzi pohlaviami. Mladé ženy pracujúce v poľnohospodárskych podnikoch majú vyššie vzdelanie ako ich rovesníci. Uvedený stav je spôsobený tým, že v učňovskom vzdelaní prevažujú muži, kým v ostatných nie je badať rozdiely. Muži sú stabilnejší vo vzťahu k „svojmu“ poľnohospodárskemu povolaniu. U ostatných faktorov nevidieť odlišnosť vzťahujúcu sa na *pohlavie*.

Kvalifikačné skupiny sú nositeľmi špecifických názorov, postojov a ďalších atribútov osobnosti, preto ďalším kritériom delenia bolo hľadisko vzdelania. Najväčšia diferenciácia názorov vzniká medzi pracovníkmi so základným vzdelaním, učňovskými a ostatnými vzdelanostnými stupňami. Rozdielnosť názorov je podmienená skutočnosťou, že pracovníci so základným a učňovským vzdelaním sú vo väč-

šine prípadov výkonní pracovníci a ostatní predstavujú kategóriu THP. Frustračné činitele sa objavujú hlavne u pracovníkov so základným vzdelaním. Až 53 % má chuť odísť pracovať z poľnohospodárstva, u ostatných kategórií je situácia oveľa priaznivejšia.

Najväčšia nespokojnosť so školskou prípravou sa prejavila u pracovníkov s učňovským a stredoškolským vzdelaním. U týchto skupín možno badať najväčšie problémy spojené s úlohou školskej prípravy pre prax. U žiakov SPTS sa tieto problémy budú zvyšovať so vzrastom počtu odborníkov s vysokoškolským vzdelaním. Súčasný profil absolventa strednej poľnohospodárskej školy je nesprávne orientovaný a pole ich pôsobnosti sa v značnej miere prekrýva s požiadavkami na vysokoškolsky vzdelaného pracovníka. Možnosť riešenia tohto problému spočíva v tom, aby SPTS nevychovali len pracovníkov hospodársko-správných alebo riadiacich, ale ich školské poslanie sa musí presúvať hlavne do oblasti výchovy špecialistov pre rozličné povolanie v rastlinnej a živočíšnej výrobe, čo by poslúžilo dokonalejšiemu využitiu modernej poľnohospodárskej mechanizácie a zavádzaniu nových progresívnych pracovných metód.

Obdobná situácia je aj v prípade učňov. Ich praktické a teoretické vedomosti sa len v malej miere (keď sa o takom niečom dá hovoriť) líšia od pracovníkov v poľnohospodárskych podnikoch, ktorí majú len základné vzdelanie, ale vo väčšine prípadov dlhšiu prax a tým aj bohaté praktické skúsenosti. Učňovské školstvo by malo nájsť pre svojich žiakov náležité uplatnenie v praxi prostredníctvom zlepšenia štruktúry vyučovaných predmetov a zladenie ich obsahovej náplne s potrebami poľnohospodárskych podnikov.

ZHODNOTENIE SIGNIFIKANTNOSTI FAKTOROV PÔSOBIACICH NA ZÁUJEM LUDÍ O POĽNOHOSPODÁRSTVO

Jedným z určujúcich činiteľov vedeckotechnického pokroku v našom poľnohospodárstve sú vysokokvalifikovaní pracovníci. Predpokladaný pokles celkového počtu pracovníkov vyžaduje potrebu rastu vysokoškolsky kvalifikovaných pracovníkov ako dôsledok zvyšovania zložitosti výrobného procesu a nárokov na rast produktivity práce. Vedľa tejto kategórie nesmieme zabúdať ani na ostatných pracovníkov, hlavne výkonných, ktorých teoretická a praktická príprava musí byť na úrovni doby počiatku vedeckotechnickej revolúcie. Riešenie tohto stavu vyžaduje nájsť faktory, ktoré by stabilizovali vysokokvalifikovaných pracovníkov na všetkých úsekoch poľnohospodárskej výroby. Maximálny výkon môže podať iba pracovník, ktorý sa zapracoval, zapojil sa do sociálneho prostredia podniku a bydliska.

Skúmali sme závislosti medzi určitými faktormi pôsobiacimi v poľnohospodárstve a záujmom mladých ľudí o toto odvetvie. Asociačnými výpočtami sme dospeli k záveru, že pôsobnosť jednotlivých faktorov na záujem a zotrvanie v poľnohospodárstve má rozličnú intenzitu. Podľa výšky koeficientu kontingencie bola rozdelená pôsobnosť faktorov do troch intenzívnych skupín a podľa percentuálneho rozdelenia do troch účinných skupín. Základnou myšlienkou bola skutočnosť, že záujem a poznanie kladne vplyvajú na adaptáciu a zotrvanie človeka v danom odvetví.

Vypočítaním kontingenčných koeficientov a testovaním nulových hypotéz jednotlivých zámerne vybraných vzťahov medzi otázkami bolo možné vytvoriť sociometrický diagram záujmov a podmienok na zotrvanie mladých pracovníkov v poľnohospodárskych podnikoch (obr. 1).

1. Sociometrický diagram motivačných faktorov pracovníkov v poľnohospodárstve.
— Sociometric diagram of motivation factors of workers in agriculture

	Z_-	Z_0	Z_+
I_+	Spoločenské hodnotenie poľnohospodárstva ($C_n = 0,66$)	Zabezpečenie tvorivej práce ($C_n = 0,71$) Pocit istoty ($C_n = 0,68$) Pracovné podmienky ($C_n = 0,66$)	Možnosť seberealizácie ($C_n = 0,80$) Pracovné úspechy ($C_n = 0,72$)
I_0	Frustračné faktory ($C_n = 0,49$) Spokojnosť so školskou prípravou ($C_n = 0,48$)	Spokojnosť s výberom povolania ($C_n = 0,60$) Poznanie odvetvia ($C_n = 0,58$)	Možnosť ďalšieho vzdelania ($C_n = 0,62$) Finančná odmena ($C_n = 0,56$) Vplyv okolia ($C_n = 0,47$)
I_-		Pohlavie ($C_n = 0,19$)	Sociálny pôvod ($C_n = 0,23$)

Z — hodnota pôsobiaceho faktora

I — intenzita pôsobiaceho faktora

U dnešného človeka našej socialistickej spoločnosti nemožno za dôvod, pre ktorý pracuje, ani zďaleka považovať len krytie základných životných potrieb, ale práca mu je súčasne aj prostriedkom spoločenského uplatnenia a seberealizácie. Možnosť seberealizácie v najširšom význame znamená potrebu naplniť zmysel svojho života a prejavuje sa snahou ľudí realizovať svoje schopnosti, vedomosti, znalosti, inšpirácie, ideály a záujmy vo svojej profesionálnej činnosti. O jeho vysokom účinku svedčí aj vypočítaný koeficient kontingencie ($C_n = 0,80$).

Pracovný úspech je faktor, ktorý nevzniká samočinne, ale naopak sa rozhodujúcim významom podieľa na záujme a stabilizácii človeka v určitej profesii ($C_n = 0,72$). Väčšie či menšie úspechy v práci podnecujú tvorivého ducha ľudí, kladné pôsobenie dáva človeku nové sily, preto na jeho účinnosť a pôsobenie by nemali zabúdať vedúci pracovníci poľnohospodárskych podnikov.

Poľnohospodárska prax poskytuje dostatok námetov a podnetov pre tvorivú prácu ($C_n = 0,71$). Inaktívnosť tohto činiteľa však svedčí o skutočnosti, že výroba prináša mnohé ťažkosti a vzbudzuje u ľudí dojem nevyužitia ich tvorivého potenciálu. Napriek tomu sú presvedčení, že samotné poľnohospodárstvo poskytuje dostatok priestoru a možnosti uplatnenia ich schopností. Vysoko intenzívne, ale inaktívne (v súčasnosti) sú faktory pocitu istoty v práci ($C_n = 0,68$) a pracovné podmienky ($C_n = 0,66$).

Spoločenská vážnosť poľnohospodárskeho odvetvia má v pracovnej činnosti ľudí dôležitú stimulačnú úlohu ($C_n = 0,66$). Pôsobnosť uvede-

ného faktora je značne intenzívna, ale jeho orientácia je záporná. Bezprostredné uspokojenie z práce zhoršovalo v minulosti spoločenské nedocenenie poľnohospodárskej výroby. Socialistická spoločnosť dokazuje nevyhnutnosť rozvoja poľnohospodárstva a tým dokazuje jeho spoločenskú dôležitosť, avšak všetky pracovné miesta, z ktorých sa skladá mozaika poľnohospodárskych profesií, túto skutočnosť nepotvrdzujú.

Ostatné faktory vykazovali strednú alebo slabšiu intenzitu pôsobenia, ale aj týmto by mala poľnohospodárska prax a riadiace orgány venovať patričnú pozornosť a pomocou nich zabezpečiť stabilizáciu síl v tomto odvetví. Predložená analýza sa pokúšala dať čiastkovú odpoveď na určité otázky výchovy mladých poľnohospodárov, ale predovšetkým na faktory ich záujmu, získavania, zotrvania a aktívneho pôsobenia v poľnohospodárstve — inventarizovať problémy kvalitatívnej reprodukcie pracovných síl a poukázať na možnosti ich aktívneho riešenia.

Literatúra

JIRIČKA, M.: Plánovité řízení sociálního rozvoje v oblasti reprodukce pracovních sil. Zeměd. Ekon., 25, 1979, č. 10.

JUROVSKÝ, A.: Psychológ a sociológ v závode. Bratislava, Práca 1969.

KATZ, D.: Úspokojenie a odcudzenie v priemyselnom živote. Praha 1967.

KOVAČIČ, V.: Psychologické aspekty rozmiestňovania 15-ročnej mládeže. Bratislava, Práca 1975.

NAKONEČNÝ, M.: Sociální psychologie. Praha, Svoboda 1970.

PETRÍK, L.: Priprava mládeže v poľnohospodárskych a potravinárskych učebných a študijných odboroch na Slovensku. Bratislava, Príroda 1975.

SPYRKA, M.: Ekonomika poľnohospodárstva. Nitra, VŠP 1976.

Došlo dňa 29. 6. 1983

МАЛЕЙЧИК, А. (Сельскохозяйственный институт, Нитра): Мотивирующие факторы воспроизводства рабочей силы в сельском хозяйстве. Сbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 19, 1983 (2) : 101-110.

На основе статистической обработки опросного обследования статья указывает на необходимость и пути стабилизации рабочей силы в сельхозпредприятиях. Расчеты ассоциаций доказывают, что в мотивированной области, где первоочередное место занимает материальная оплата (в увязке с базисом и надстройкой в человеке), действуют и другие факторы, которые тоже имеют свое значение в стабилизации и интересах, главное, молодых людей в сельском хозяйстве. Приводятся, главным образом, такие мотивы, которые могут найти применение на практике преимущественно у руководящих работников. В заключение приводится диаграмма действенности отдельных мотивирующих факторов, упрочающих рабочую силу в сельском хозяйстве.

рабочая сила; анкета; мотив; квалификация; сельскохозяйственные профессии; фактор

MALEJČÍK, A. (University of Agriculture, Nitra): *Motivation Factors of Labour Reproduction in Agriculture*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 19, 1983 (2) : 101-110.

On the basis of the statistical processing of a questionnaire inquiry, attention is drawn to the need and ways of the stabilization of labour in the farms. Association calculations demonstrate that motivation in which material remuneration plays a very important role (owing to its relation to man's basis as well as superstructure)

also involves other factors which are not of negligible importance for labour stabilization and for arousing interest mainly among young people. Emphasis is laid on the motives applicable to practice, mainly to the work of persons holding managerial posts. A diagram of the effectiveness of different motivation factors stabilizing labour in agriculture is given in conclusion.

labour; questionnaire; motive; qualification; occupation in agriculture; factor

Adresa autora:

Ing. Albín Malejčík, CSc., Vysoká škola poľnohospodárska, 949 67 Nitra
