

K těmto zvláštnostem patří skutečnost, že metodickým centrem rozvíjení plánování sociálního rozvoje je KNV. KNV by se měly stát také gestory přípravy a schvalování těchto plánů. Propojení vazeb mezi názory resortu, výrobních hospodářských jednotek a podniků by měla zabezpečit jednotná soustava ukazatelů plánování sociálního rozvoje. Specifičnost problematiky národních výborů může zabezpečit systém doplňkových ukazatelů za specifické aktivity okresu nebo města. Promítnutí odvětvových pohledů na sociální rozvoj pracovních kolektivů v jednotlivých odvětvích hospodářství řízeného národními výbory a v ostatních činnostech možno uskutečnit usměrňovatelskou činností a metodickou pomocí příslušných resortů (včetně vytýpování rámcových ukazatelů). Vzájemnou propojenost plánů rozvoje pracovních kolektivů (mimo hospodářství a činností řízené národními výbory), podniků a organizací na území okresu nebo města je možné uskutečnit systémem doplňkových ukazatelů sociálního rozvoje pracovních kolektivů vyjadřující vztah k okresu (městu) a opačně.

Uvedené specifiky v plánování sociálního rozvoje územních celků představují jenom menší část problematiky zdokonalování plánování. Daleko složitější problém představuje dopracování komplexnosti v plánování sociálně ekonomického rozvoje územních celků.

*RNDr. Cyrila Marková,
Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Praha*

PODMIENKY ORGANIZÁCIE PRÁCE — ZÁKLADNÝ ČINITEL ROZVOJA BSP

Súbor opatrení na zdokonalenie plánovania a riadenia národného hospodárstva v rokoch siedmej päťročnice zdôrazňuje nevyhnutnosť prehĺbenia účasti pracujúcich na riadení a nevyhnutnosť rozvoja pracovnej iniciatívy. Ide predovšetkým o účasť pracujúcich na tvorbe, realizácii a kontrole plnenia plánu. Je všeobecne známe, že ich skúsenosti, pripomienky a námety prispievajú k skvalitňovaniu prípravy plánu i jeho samotného plnenia. Podchytenie a využívanie tohto zdroja rezerv pre lepšie využívanie a zhodnocovanie surovín, materiálu, palív a energie, pracovného času atď. znamená kapitál, ktorý priamo zvyšuje efektívnosť práce a výroby na pracovisku i v podniku.

Najrozšírenejšou kolektívnou formou rozvoja iniciatívy pracujúcich a účasti na riadení sú brigády socialistickej práce. V posledných rokoch práve prostredníctvom nich v mnohých socialistických organizáciách prehĺbili účasť pracujúcich na riadení, predovšetkým pri tvorbe plánu. Často sa však objavuje veľká formálnosť, lebo celý rad riadiacich pracovníkov v praktickej činnosti nedoceňuje tvorivé schopnosti pracujúcich na príprave návrhu plánu a nevytvára tak dostatočný časový priestor pre účasť pracujúcich na riadení. To bol zrejme dôvod, prečo v minulých rokoch nastala stagnácia v hnutí BSP. Rozvoj tohto hnutia bolo možné pozorovať už v rokoch šiestej päťročnice (1976—1980), kedy boli schválené Zásady vlády ČSSR a ÚRO o účasti pracujúcich na tvorbe, realizácii a kontrole plnenia päťročného a vykonávacích plánov.

Súčasnou sústavnou prehľbovanou účasťou pracovníkov na riadení prostredníctvom brigád socialistickej práce je aj zdokonaľovanie ich zamerania a obsahu činnosti. Náhodné poznatky potvrdzujú, že zodpovední riadiaci pracovníci často pristupujú formálne k zakladaniu BSP, opatrnícky pri prijímaní záväzkov, prejavuje sa nízka úroveň evidencie a kontroly prijatých socialistických záväzkov atď. Uvedené problémy boli hlavnou príčinou, prečo vláda ČSSR a ÚRO prijali v júli 1981 nové zásady pre rozvoj, kontrolu, hodnotenie a oceňovanie hnutia BSP. Zásady sledujú predovšetkým zvyšovanie efektívnosti, kvality a produktivity všetkej práce. Z týchto aspektov je upravený aj systém hodnotenia a oceňovania výsledkov BSP.

S cieľom prispieť k riešeniu vyššie uvádzaných a nastolených problémov vykonali pracovníci Výskumného ústavu ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva v Bratislave prieskum BSP v poľnohospodárskych podnikoch, ktorý usku-

točnili v rokoch 1979—1980. Potrebu riešiť túto úlohu vyžaduje aj súčasný veľký rozvoj hnutia BSP. K 30. júnu 1981 bolo v rezorte MPVŽ SSR evidovaných 10 628 kolektívov BSP alebo kolektívov socialistickej práce (KSP) s počtom 142 218 členov. Do týchto foriem iniciatívy je zapojených celkom 30,1 % pracujúcich v rezorte, čo je prakticky každý tretí pracovník. Zo súťažiacich kolektívov už 5790 bolo nositeľmi titulu Brigáda socialistickej práce, pričom 65 369 členov sú nositelia bronzového odznaku, 22 841 strieborného odznaku a 2777 zlatého odznaku. Ďalších 718 pracovníkov je nositeľom titulu Priekopník socialistickej práce, 59 kolektívov nositeľom titulu Prevádzka socialistickej práce a 23 kolektívov nositeľom titulu Dielne socialistickej práce.

Ťažisko týchto kolektívov je v JRD, kde sa ich v uvedenom roku evidovalo 4276 s celkovým počtom 56 056 členov. Tieto kolektívy vznikajú najčastejšie v živočíšnej výrobe.

Skúmaný súbor tvorilo 139 kolektívov BSP. Z toho je 106 kolektívov z JRD (76,3 %) a zvyšok, t. j. 33 kolektívov (23,7 %) zo ŠM. V týchto brigádach pracuje celkom 1650 členov. Prevažná väčšina súťažiacich kolektívov (až 89,2 %) pracuje v živočíšnej výrobe, 8,6 % v technických službách a 0,7 % v rastlinnej výrobe.

Absolútnu väčšinu (91 %) tvoria pracovníci v robotníckych profesiách, 6,4 % sú technici a iba 2,6 % pracuje v administratíve. Ide teda o pracovné kolektívy prvovýroby, ktoré môžu v podstatnej miere vplývať na kvalitatívnu i kvantitatívnu stránku živočíšnej produkcie, resp. rastlinnej výroby.

Možno povedať, že skúmané brigády nie sú formálne podľa organizácie pracovných útvarov, ale sú výberové, vznikajú na základe individuálneho záujmu každého člena. Všetci členovia organizačného útvaru sú zároveň členmi BSP len v 75,5 % kolektívov.

Priemerná veľkosť súťažiacich kolektívov je 12 členov. Najpočetnejšiu skupinu tvoria šesťčlenné až desaťčlenné kolektívy, ktorých sa v súbore vyskytuje viac ako polovica. Vyskytujú sa aj väčšie pracovné kolektívy (nad 20 osôb), ktoré sú vytvorené z viacerých malých kolektívov podľa jednotlivých objektov živočíšnej výroby. V takýchto kolektívoch vzniká problém ich organizovanosti v kompaktný pracovný celok. Rozdelenie súťažiacich kolektívov do viacerých objektov sťažuje sociálne väzby.

Základom pre hodnotenie činnosti kolektívov BSP sú výsledky ich práce. Ich celkové hodnotenie vyznieva pre kolektívy BSP priaznivo. Štvrtina respondentov označila pracovné výsledky za veľmi dobré. Zvyšok hodnotil výsledky ako dobré. Vzájomným porovnaním výsledkov práce sme zistili, že lepšie výsledky dosahujú kolektívy v družstevnom sektore než kolektívy pracujúce na ŠM. Prejavila sa aj závislosť, podľa ktorej dlhšie súťažiace kolektívy dosahujú lepšie výsledky a súčasne aj členovia súťažiaceho kolektívu sú lepšie hodnotení okolím, ako kolektívy, ktoré iba začali súťažiť. Organizácia práce v ich kolektíve sa veľmi zlepšila (JRD — 46,3 %, ŠM — 36,4 %). Zvyšná časť respondentov uviedla, že organizácia práce sa zlepšila iba čiastočne.

Približne polovica respondentov uviedla, že založenie kolektívu BSP podstatne ovplyvnilo aj zlepšenie pracovnej disciplíny v kolektíve a druhá polovica sa vyjadřila, že pracovná disciplína sa zlepšila čiastočne. Zvýšila sa tým aj zodpovednosť jednotlivcov voči pracovnému kolektívu.

Možno konštatovať, že pracovníci si uvedomujú svoje členstvo v brigáde socialistickej práce ako v inštitúcii, ktorá ich motivuje k zodpovednejšiemu vzťahu k práci a tým aj k plneniu pracovných úloh, k pracovnej morálke i disciplíne. Respondenti to potvrdili odpoveďou na otázku „Ovplyvnila nejako skutočnosť, že Váš kolektív je nositeľom titulu alebo súťaží o titul brigáda socialistickej práce, Vaše pracovné výsledky“? Až 29,8 % respondentov odpovedalo, že výrazne a 56,1 % respondentov uviedlo, že pracovné výsledky členstvo v BSP ovplyvnilo iba mierne.

Členstvo v brigádach socialistickej práce vo vedomí pracovníkov teda odráža vyšší stupeň politickej a tým aj pracovnej uvedomelosti, čo má konkrétny dopad na pracovné výsledky. Z týchto aspektov je zrejmá funkčnosť aj význam kolektívov BSP v podnikoch, čo potvrdzuje, že ich činnosť v absolútnej väčšine brigád nie je formálna.

Spolupráca vedúcich kolektívov BSP s hospodárskym vedením podnikov je jednou zo základných podmienok ich úspešného fungovania. Dôležitý je aj záujem vedenia podnikov o ich činnosť. Nejde len o kontrolu plnenia socialistických záväzkov, ale predovšetkým o spoluprácu vedenia podniku prostredníctvom vedúcich brigád so všetkými členmi BSP, aby sledovalo ako brigády pracujú, orientovalo ich na hlavné problémy, či potreby a venovalo dostatočnú pozornosť pravidelnému hodnoteniu ich činnosti a dosiahnutým výsledkom.

Vedúci brigád hodnotili starostlivosť a záujem vedenia svojich podnikov o prácu BSP ako primeranú (až 67,6 %) a ako veľmi veľkú v 23 %. Väčšiu starostlivosť brigádam venujú v JRD ako v ŠM. Ani jeden z kolektívov sa nevyjadril v tom zmysle, že hospodárske vedenie neprejavilo o BSP žiadny záujem, aj keď bude čo naprávať v tomto smere u približne 8,6 % brigád, ktoré označili záujem vedenia o hnutie BSP ako malý. Je to dosť vysoký podiel, ak uvažíme, že prakticky o každú jedenástu brigádu nejaví hospodárske vedenie záujem.

Priaznivý stav vzťahu vedenia podnikov a brigád dokumentuje oblasť prijímania socialistických záväzkov, keď tretinu (32,3 %) socialistických záväzkov prijali brigády v sledovanom časovom období na podnet vedenia podniku. Z podnetu vedenia brigád sa v priemere uzatvorilo 22,3 % záväzkov a z iniciatívy samotných členov brigád vzniklo asi 44 % socialistických záväzkov. Záväzky kolektívov BSP sú zamerané nielen na riešenie výrobných a ekonomických úloh, ale aj na zlepšovanie medziludských vzťahov a na rozvíjanie socialistického spôsobu života.

Výsledky výskumu ďalej potvrdili, že do hnutia BSP sa zapájajú pracovníci, ktorí sa snažia dôsledne a kvalitne plniť plánované úlohy, posilňovať socialistický vzťah k práci, vytvárať súdružské vzťahy medzi ľuďmi, zvyšovať odbornú, politickú a kultúrnu úroveň a osvojovať si morálno-politické črty pracujúcich socialistickej spoločnosti. Sú to dôležité predpoklady pre vykonávanie úspešnej práce. Respondenti to vyjadrili v otázke: „V čom vidíte prednosti práce vašej BSP pri plnení výrobných úloh?“ Uvedené odpovede možno rozdeliť na faktory, ktoré zdôrazňujú

- lepšiu organizáciu práce, kde možno zahrnúť dobrú spoluprácu s vedením, spoločné riešenie problémov, spoločné rozhodovanie, plánovitú prácu v brigáde a účasť na riadení;
- lepší vzťah k práci, ako napríklad snahu o zvyšovanie kvality, racionálne šetrenie krmivom, prekračovanie výrobných úloh, dobrá pracovná morálka, atď.;
- lepšie medziludské vzťahy, ktoré charakterizuje vzájomné porozumenie, zastupovanie v práci, súdržnosť členov BSP, kolektívna spolupráca brigády a pod.

Rozvoj pracovnej iniciatívy BSP podnecujú najviac pravidelné pracovné porady, na ktorých sa hodnotia výsledky práce BSP, dobrá spolupráca s vedením podniku, propagácia dobrých výsledkov súťažiacich kolektívov a pod. Sú to otázky, ktoré sa týkajú v prvom rade organizácie a riadenia práce, teda úloh vyplývajúcich z pracovnej náplne a úloh vedúcich hospodárskych pracovníkov. Táto úloha je o to dôležitejšia, že ide väčšinou o neformálne pracovné kolektívy, v ktorých sa uplatňuje silný stupeň sociálnej kontroly formálnych vedúcich výrobných skupín. Možno teda jednoznačne uzavrieť, že aj z uvedených aspektov je rozvoj pracovnej iniciatívy a činnosti kolektívov BSP nedeliteľnou súčasťou riadiacej práce vedúcich, preto týmto otázkam je potrebné venovať zvýšenú pozornosť.

Súčasne s motivačnými faktormi sme zisťovali aj demotivačné faktory, ktoré znižujú výkonnosť kolektívov BSP. Odpovede na otázku „Aké nedostatky brzdia činnosť BSP pri plnení výrobných úloh?“, možno v podstate rozdeliť do nasledovných problémových okruhov:

- nedostatočné materiálne zabezpečenie výroby, napr. nedostatok kvalitných krmív pre hospodárske zvieratá, zlá materiálna vybavenosť, nedostatok náhradných súčiastok a pod.;
- nedostatok pracovných síl spôsobený vnútornými činiteľmi, ako napr. vysoký podiel žien v produktívnom veku, časté absencie mladých matiek, nedostatok mladých matiek, nedostatok mladých pracovníkov v ŽV a pod.;
- nedostatky organizácie práce — predovšetkým v dodávateľsko-odberateľských vzťahoch, nevyriešený problém smennosti;
- nedodržiavanie pracovnej disciplíny — lajdákosť niektorých členov, tvrdohlavosť, závisť;
- nedostatky vo vedení — pasívni vedúci pracovníci, zlá spolupráca medzi kolektívom BSP a vedúcimi;
- nedostatočná stimulácia — paušálne odmeňovanie, subjektívne rozdeľovanie odmien, nedostatočné morálne odmeňovanie a pod.

Kolektívy BSP zo ŠM najčastejšie uvádzajú zlé pracovné podmienky, ako napríklad nedostatočná mechanizácia práce, zlá doprava na pracovisko, veľká vzdialenosť bytov od prevádzky, nedostatočná starostlivosť o sociálne zariadenia a pod., ako nedostatky, ktoré znemožňujú plynulé plnenie výrobných úloh.

Činnosť brigád socialistickej práce je teda významnou súčasťou výchovy pracujúcich k práci a životu v rozvinutej socialistickej spoločnosti. Iniciatíva jednotlivých kolektívov je však rozdielna, často je ovplyvnená niektorými nedostatkami

priamo v súťažiach kolektívov, prípadne nie sú vytvorené vhodné podmienky pre činnosť súťažiach kolektívov.

Uvedené výsledky a poznatky nemožno podceňovať. Tieto otázky sa musia stať častejšie predmetom rokovania jednako na výrobných poradách jednotlivých odvetví a kolektívov, ale predovšetkým vo vedeniach JRD, ŠM a ostatných podnikov, nevynímajúc z toho ZV ROH.

Analýza motivačných a demotivačných faktorov poukázala na významný vplyv medziľudských vnútroskupinových vzťahov na činnosť brigád. Závažnosť tohto činiteľa si vedúci brigád a ich členovia aj uvedomujú.

Kolektívy brigád socialistickej práce dosahujú podstatne vyššiu spoločenskú prestíž ako ostatné výrobné kolektívy, nezapojené do súťaže BSP. Oprávnenosť tohto tvrdenia potvrdili respondenti, keď 51,1 % sa vyjadrilo, že postavenie členov BSP medzi ostatnými pracujúcimi je spoločensky uznávané. Iba tretina sa vyjadrila, že menšia časť spolupracovníkov uznáva ich spoločenský prínos. Len malá časť spolupracovníkov si nevšíma členstvo a činnosť BSP.

Uvedené hodnotenie postavenia kolektívov BSP je zrejme výsledkom akceptácie ich činnosti i funkčnosti podnikovým osadenstvom. Brigády si túto prestíž uvedomujú, čo na druhej strane vplýva pozitívne na ich pracovné výsledky (výkonnosť), na intenzitu a silu ich vnútroskupinových vzťahov.

Vplyv existencie BSP na zlepšenie medziľudských vzťahov je teda evidentný. čo sme zaznamenali u štyroch pätín kolektívov. Existenciu dobrých kolegiálnych vzťahov potvrdzujú ďalšie odpovede, keď vo viac ako v polovici kolektívov boli vzťahy hodnotené ako vyslovene priateľské a u 43,2 % ako priateľské s občasnými rozpormi.

Významným činiteľom ktorý ovplyvňuje vzťahy v kolektíve je jeho veľkosť. V skúmaných kolektívoch sa potvrdzuje všeobecne platný poznatok, že menšie kolektívy sú integrovanejšie. Aj respondenti potvrdili, že čím sú kolektívy menšie, tým sa v nich vzťahy výraznejšie zlepšili. Je to dôsledok lepšej komunikácie, vzájomnej interakcie a tým pravdepodobne aj kooperácie pri plnení pracovných úloh. Možno teda predpokladať, že malé kolektívy budú výkonnejšie než počtom členov veľké BSP. Pre ďalší rozvoj hnutia BSP bude vhodné vytvárať kolektívny BSP s menším počtom členov.

Prieskumom sme chceli zistiť aj plnenie druhej časti hesla brigád socialistickej práce — Socialisticky žiť. Mimopracovný život pôsobí významne aj na intenzitu a silu vnútroskupinových väzieb, čo v konečnom dôsledku má vzťah aj k pracovnej výkonnosti. Organizovanie spoločných kultúrno-spoločenských akcií v mimopracovnom čase (návšteva kina, divadla, športových podujatí, posedenie s rodinami atď.) v BSP sa často pokladá za formálne a nefunkčné. Je to pravdepodobne len v tých prípadoch, ak vzťahy v kolektíve nie sú dobré. V kolektívoch s dobrými vzťahmi ich členovia javia záujem o takúto formu realizácie spoločenského života. Potvrdili to respondenti vo svojich odpovediach.

Intenzita organizovania takýchto akcií nie je vysoká. Často sa organizujú približne v každom desiatom kolektíve nepravidelne, či niekedy až v dvoch tretinách kolektívov. Medzi JRD a ŠM existujú rozdiely. Na štátnych majetkoch sa spoločenské akcie organizujú častejšie ako v družstvách.

Prejavil sa aj pozitívny vplyv takýchto spoločenských akcií na vnútroskupinové vzťahy. Takmer polovica respondentov uviedla, že takéto akcie spolunažívanie v kolektíve zlepšujú, aj napriek tomu, že iba tretina brigád hodnotí svoje vzťahy od založenia brigády ako dobré a nepozorujú výraznejšie zmeny.

Hlbšia analýza jednoznačne potvrdila, že v kolektívoch, ktoré často organizujú spoločné kultúrne alebo iné akcie v mimopracovnom čase, sa vzťahy v kolektíve výrazne zlepšili. Uviedla to väčšia polovica opýtaných a druhá polovica uviedla, že sa vzťahy trochu zlepšili. V kolektívoch, ktoré niekedy organizujú spoločné akcie, sa výsledky ukázali ako významné.

Možno teda jednoznačne uviesť, že aj mimopracovné spoločenské akcie pozitívne vplývajú na život v kolektívoch BSP a tým aj na ich výkonnosť. Možno teda odporúčať, aby kolektívy BSP organizovali takéto akcie v čo najväčšej miere.

Výsledky vykonaného prieskumu brigád socialistickej práce v JRD a ŠM potvrdzujú, že táto forma socialistickej pracovnej iniciatívy zapustila vo výrobných kolektívoch hlboké korene a pozitívne pôsobí na ďalšie prehĺbovanie socialistickeho vzťahu práce a na formovanie životného spôsobu pracujúceho človeka. Účinne napomáha zlepšovať pracovnú disciplínu a organizáciu práce a rozvíja vzťahy súdružskej spolupráce a vzájomnej pomoci v pracovných kolektívoch. Iniciatívu kolektívov brigád však neraz brzdia nedostatky v organizácii práce, chýbajúce materiálne-technické zásobovanie a zastaralosť technologických zariadení. Vedomie členov bri-

gád neraz záporne ovplyvnia skutočnosti, vyplývajúce z chýb v odmeňovaní za prácu. K nim patria predovšetkým paušálne, nediferencované odmeňovanie, bez prihliadnutia na pracovné zásluhy jednotlivcov a subjektivizmus pri priznávaní pohyblivých odmien.

Veľmi dôležité pre činnosť brigád sú organizačné podmienky práce. Ako ukázal aj prieskum, lepšie výsledky dosahujú brigády pôsobiace v malých a trvalých pracovných kolektívoch, ktoré možno hodnotiť podľa celkových výsledkov ich práce. Preto pre ďalší rozvoj BSP ako významnej formy pracovnej iniciatívy treba v podnikoch venovať pozornosť zdokonaľovaniu organizácie práce, prehľbovaniu ekonomického a operatívneho vnútropodnikového riadenia a zdokonaľovaniu štýlu a metód práce vedúcich pracovníkov, najmä na nižších stupňoch riadenia. Pre to je potrebné:

— Vytvárať menšie (do 15 členov) trvalé jednotky organizácie práce a stanovovať im dlhodobé úlohy vnútropodnikovým rozpisom plánu tak v naturálnych, ako aj hodnotových ukazovateľoch, a to z výrobnéj a nákladovej stránky reprodukčného procesu.

— Úlohy rozpisu plánu prerokovať v kolektívoch, využívať pripomienky a návrhy pracovníkov na riešenie úzkych miest plánu a vychádzať z nich pri prijímaní záväzkov kolektívov. Využiť metódy ústretového plánu. Súčasne s prerokovaním a schválením plánu oboznámiť členov kolektívu s podnikovými zásadami pre rozvoj pracovnej iniciatívy.

— Zabezpečovať trvalú informovanosť kolektívu o plnení úloh v termínoch odpočtu plnenia plánu (dekádne, mesačne, štvrťročne). Venovať pozornosť nákladovým položkám plánu a dôkladne rozoberať príčiny ich prípadného neplnenia.

— V rastlinnej výrobe a mechanizácii dôsledne vypracovávať operatívne plány, prerokovávať ich s kolektívom a upresňovať na základe pripomienok členov. Kampaňové práce umožňujú široké rozvinutie súťaženia.

Pracovnú iniciatívu kolektívov BSP treba orientovať na: a) dodržanie agrotechnických termínov, b) kvalitu práce, c) znižovanie nákladov na PHM a opravy, d) časové využitie mechanizačných prostriedkov (bezporuchový chod, dvojsmenné a trojsmenné nasadenie techniky). Spôľahlivá evidencia výsledkov a oboznamovanie s nimi členov kolektívu v najkratších termínoch je podmienkou účinnosti foriem iniciatívy v kampaňových prácach.

— Pri vyplácaní prémie a odmien má byť kolektívu jasné, čo je za bežné plnenie úloh, a čo za výsledky v súťaži.

— Do činnosti výrobných porád, ako základnej formy priamej účasti pracujúcich na hospodárskom riadení, je potrebné viac zapájať kolektívy BSP. Ich aktivita pri prerokúvaní úloh plánu, pri pripomienkach a návrhoch na zlepšenie práce a úsporu nákladov musí byť príkladom pre ostatných pracovníkov organizačného útvaru.

Náročnosť a kvalita činnosti súťažiacich kolektívov, ale aj tých, ktorým už bol titul prepožičaný, má v súčasnosti ešte mnoho rezerv. Stretávame sa napríklad s formálnym prístupom pri zakladaní BSP, nie je pripravená dobrá klíma pre súťaženie, ľudia nedostatočne poznajú cieľ hnutia, v dôsledku čoho sa prijímajú formálne záväzky. K odhaleniu týchto nedostatkov už po riadiacej ose, alebo v metodologickej a usmerňovacej činnosti spoločenských organizácií majú prispieť aj nové zásady pre oceňovanie činnosti BSP v nových, náročných podmienkach plnenia úloh siedmej päťročnice. Pôjde o to, aby sa ešte výraznejšie naplnila hlavná zásada súťažného hnutia BSP Socialisticky pracovať, socialisticky žiť.

V tomto smere sa žiada zvýšiť najmä náročnosť na oceňovanie činnosti kolektívov a ich členov pri prepožičiavaní a obhajobe titulu BSP, ako aj pri prepožičiavaní odznakov jednotlivcom. Nielenže sa predĺži doba na dosiahnutie ocenenia, ale zároveň sa posilnia morálne kodexy socialistického spôsobu života, prehľbia sa kritériá náročnosti na postavenie socialistického človeka v pracovnom procese a v celospoločenskom dianí.

Ing. Rudolf Haspra, CSc., ing. František Mach, CSc., Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, 880 27 Bratislava